

# ВЕСТНИК

# ПРОФАТОМА

Российский профсоюз работников  
атомной энергетики и промышленности



**РПРАЭП начал подготовку к  
очередному съезду**  
стр. 3

**РПРАЭП предложил  
модернизировать корпоративную  
социальную программу  
негосударственного пенсионного  
обеспечения**  
стр. 7

**Молодежи в стране и отрасли точно  
станет больше**  
стр. 18

**Вопросы охраны труда  
и техники безопасности  
стали ключевыми в повестке  
международной  
профсоюзной конференции**  
стр. 24

**В Трехгорном наградили  
участников профсоюзного  
конкурса видеороликов**  
стр. 36



**Отраслевое  
соглашение атомщиков  
пролонгировано на два года**  
стр. 1

**ПРОФОРГАНИЗАЦИЯ  
МСЗ ОТМЕТИЛА ВЕКОВОЙ  
ЮБИЛЕЙ**  
СТР. 29

# 4-2020



**Учредитель**  
Российский  
профсоюз работников  
атомной энергетики  
и промышленности

**Главный редактор**  
И.А. Фомичев

**Редакционный  
совет:**

**Ю.В. Борисов –  
председатель**

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

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

**Корреспондент**  
М.А. Панова

**Фотограф**  
К.Н. Блинов

**Компьютерная  
верстка**  
ООО «Атомпресса»

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

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

Мнение редакции  
не обязательно  
совпадает  
с мнением авторов

**Тираж:** 1450 экз.

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

Регистрационный  
номер  
ПИ №77-14084

Отпечатано  
в типографии  
**Vivastar**  
Заказ № 287744

**Социальная «конституция»**  
Отраслевое соглашение атомщиков  
пролонгировано на два года . . . . . 1

**Пленум**  
РПРАЭП начал подготовку к очередному  
съезду. . . . . 3

**Социальное партнерство**  
РПРАЭП предложил модернизировать  
корпоративную социальную программу  
негосударственного пенсионного  
обеспечения . . . . . 7  
Стратегия АО «ТВЭЛ», работа в период  
пандемии, молодежь и зарплаты стали  
ключевыми темами совещания социальных  
партнеров в топливном дивизионе . . . . . 9  
Василий Юрченко: «Перед тем, как что-то  
реформировать, давайте взвесим плюсы  
и минусы, обсудим за круглым столом,  
выслушаем разные мнения...» . . . . . 12

**Первичка**  
Новоуральск готовится к отчетно-выборной  
кампании . . . . . 14  
Профорганизация СХК подвела итоги  
выполнения обязательств колдоговора за  
первое полугодие . . . . . 16

**Охрана труда**  
«Вы обязаны остановить производство  
работ» . . . . . 17

**Молодежь**  
Молодежи в стране и отрасли точно станет  
больше . . . . . 18

Профактивист из Краснокаменска  
стал финалистом «Стратегического  
резерва-2020» . . . . . 21

**Международное сотрудничество**  
Вопросы охраны труда и техники  
безопасности стали ключевыми в повестке  
международной профсоюзной конференции 24

**Дело жизни**  
Александр Васякин: «Наш отдел – как  
маленький винтик механизма, от  
качественной работы которого зависит  
общий результат» . . . . . 26

**Право знать**  
Для тех, кто имеет вклады в банках . . . . . 27

**Юбилей**  
Профорганизация МСЗ отметила вековой  
юбилей . . . . . 29

**Конкурсы и таланты**  
В Трехгорном наградили участников  
профсоюзного конкурса видеороликов . . . . . 35  
Праздник творчества от талантов  
Нововоронежской АЭС . . . . . 36

**Председатель  
Российского  
профессионального  
союза работников  
атомной энергетики  
и промышленности  
Игорь Фомичев,  
генеральный  
директор  
Общероссийского  
отраслевого  
объединения  
работодателей «Союз  
работодателей  
атомной  
промышленности,  
энергетики и науки  
России» Андрей  
Хитров и генеральный  
директор  
Государственной  
корпорации по  
атомной энергии  
«Росатом» Алексей  
Лихачев 14 декабря  
подписали  
дополнительное  
соглашение о  
продлении срока  
действия Отраслевого  
соглашения до  
31 декабря 2022 года.**

**Д**ополнительное согла-  
шение вступает в силу с  
1 января 2021 года.

Действие текущей  
редакции главного документа,  
регулирующего социально-тру-  
довые отношения в отрасли, за-  
канчивается 31 декабря, и реше-  
ние о его пролонгации ещё на  
два года Отраслевая комиссия  
по регулированию социально-  
трудовых отношений приняла в  
октябре.

Стороны отметили, что действу-  
ющая редакция Соглашения в це-  
лом отвечает взаимным догово-  
ренностям работодателей и проф-  
союза и не требует срочных кор-  
ректировок.

# Отраслевое соглашение атомщиков пролонгировано на два года



При этом предложения стороны профсоюза, поступившие в процессе переговоров, социальные партнеры рассмотрят и, при принятии положительного решения, внесут изменения в Отраслевое соглашение в порядке, установленном сторонами.

**Отраслевая комиссия рекомендует работодателям и профсоюзным комитетам предприятий и организаций, входящих в контур Госкорпорации «Росатом», рассмотреть вопрос о продлении срока действия коллективных договоров, заключенных на период действия Отраслевого соглашения.**

Первое отраслевое соглашение по атомной энергетике и промышленности было заключено в 1992 году. Его необходимость была продиктована принятием в декабре 1990 года закона «О предприятиях и предпринимательской деятельности» и переходом на рыночные отношения, сложной социально-экономической обстановкой в стране и отсутствием у работников закрепленных минимальных гарантий в области социально-трудовых отношений. С тех пор Отраслевое соглашение является основой для заключения коллективных договоров в организациях и на предприятиях Госкорпорации «Росатом».

В 2000 году профсоюз инициировал создание отраслевого союза ра-

ботодателей. Сейчас механизм взаимодействия социальных партнеров в Росатоме работает четко и слаженно, большинство вопросов – от зарплаты до организации досуга – удастся решать в процессе переговоров.

Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и ее рабочие группы работают по утвержденному плану. Два раза в год подводятся итоги выполнения Отраслевого соглашения и принимаются меры к работодателям, не обеспечившим выполнение его обязательств.

Отраслевое соглашение атомщиков входит в общероссийскую систему социального партнерства и высоко оценивается коллегами и специалистами.





**Игорь Алексеевич Фомичев, председатель РПРАЗП:**

– Отраслевое соглашение атомщиков предусматривает совершенно четкие гарантии с понятным механизмом оценки их востребованности. Они прописаны не рамочно, наши предприятия получают нижнюю планку, от которой необходимо отталкиваться при формировании коллективных договоров. И с каждым последующим Соглашением мы стремимся, чтобы гарантии наших работников становились все выше.

При этом мы не просто закладываем повышенные социальные гарантии в Соглашение, но и внимательно следим за тем, чтобы они выполнялись. Спорные вопросы скрупулезно обсуждаем на заседаниях Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и в ее рабочих группах.

Особое внимание уделяем заработной плате атомщиков, которые давно забыли о ее задержках, – проблема, с которой до сих



пор сталкиваются многие россияне. Есть четкий минимум, ниже которого атомщики получать не должны, и этот минимум обязательно превышает границы, установленные в регионах присутствия организаций и предприятий Росатома. Более того, благодаря активной позиции профсоюза должностные оклады и тарифные ставки атомщиков индексируются не реже одного раза в год, чтобы сократить

влияние инфляции на уровень доходов наших работников. Эта норма также закреплена в Отраслевом соглашении и реализуется с 2013 года.

Одна из наших следующих задач – предусмотреть индексацию не только должностного оклада или тарифной ставки. Надо договариваться об индексации хотя бы базовой заработной платы, включающей должностной оклад, интегрированную стимулирующую надбавку, которая является выплатой постоянного характера, и индексирующую выплату.

Отрасль с каждым годом развивается все более динамично, и мы последовательно держим курс на социальное партнерство. Мы считаем, что чем эффективнее работает отраслевая система социального партнерства, тем более защищены наши работники, тем лучше решаются на предприятиях и в дивизионах социальные вопросы. Атомщики уверены в своем будущем, и это напрямую влияет и на производственные показатели.

# РПРАЭП начал подготовку к очередному съезду

**Начало отчетов и выборов в профессиональном союзе в 2021 году стало главной темой VIII пленума ЦК РПРАЭП**



**VIII пленум ЦК профсоюза состоялся 3 декабря. Руководители профсоюза и некоторые члены центрального комитета участвовали в работе из конференц-зала РПРАЭП, остальные – дистанционно, посредством видеоконференцсвязи с соблюдением всех необходимых правил идентификации участников. Центральная тема VIII пленума – приближающийся очередной VI съезд РПРАЭП и предшествующая ему отчетно-выборная кампания 2021 года.**

**П**редседатель РПРАЭП Игорь Фомичев напомнил, что предыдущая кампания отчетов и выборов прошла в 2016 году, а V съезд профессионального союза состоялся 5–6 апреля 2017 года. Таким образом, сроки полномочий выборных профсоюзных органов в большинстве членских организаций истекают в 2021 году, а центрального комитета профсоюза – в апреле 2022 года. Конференции или со-

брания в профсоюзных организациях должны быть проведены до окончания пятилетнего срока, так как после этого полномочия выборных профсоюзных органов прекращаются.

## СРОКИ ОТЧЕТОВ И ВЫБОРОВ ЕДИНЫ ДЛЯ ВСЕХ

Отчеты и выборы – важный этап в деятельности каждой профсоюзной организации. Подводятся итоги работы, дается оценка работе профсоюзного комитета, определяются приоритетные задачи на новый срок и избираются новый состав профсоюзных органов и руководители профорганизации.

Проведение отчетов и выборов регламентируется Уставом РПРАЭП, при этом обеспечиваются исполнение демократических принципов и контроль за деятельностью выборных органов. Процесс начинается в структурных подразделениях первичных, объединенных и территориальных профорганизаций. Сначала отчитываются и избираются профгруппорги, цеховые комитеты или профбюро. Далее – профсоюзные комитеты и ревизионные комиссии профорганизаций, затем, на съезде, центральный комитет РПРАЭП.



**– Конференции в членских профсоюзных организациях должны проводиться в рамках отчетно-выборной кампании профсоюза, и «размывание» временных границ недопустимо.**

**Это является нарушением Устава РПРАЭП и Инструкции о порядке**

**проведения отчетов и выборов, – обратил внимание Игорь Фомичев.**

Период отчетов и выборов является единым для всех членских организаций РПРАЭП. В том числе для вновь созданных и вошедших в состав РПРАЭП после V съезда, а также для тех, в которых в этот период прошли внеочередные профсоюзные собрания или конференции.

### ОЧНО ИЛИ ДИСТАНЦИОННО

Пожалуй, один из самых насущных вопросов, которые волнуют сейчас председателей, – как проводить отчетно-выборную кампанию, если неблагоприятная санитарно-эпидемиологическая обстановка продолжится.

Это серьезное испытание вынудило профсоюз более быстрыми темпами осваивать цифровые средства проведения мероприятий. Видеоконференции уже вошли в повседневную практику работы и помогли РПРАЭП продолжать заниматься уставной деятельностью, пусть и в непривычных условиях.

Конечно, очные конференции или собрания дают больше возможностей для непосредственного участия каждого члена профсоюза. Однако в сложившихся условиях зачастую это сложно или невозможно, ведь прежде всего – здоровье людей.

Определиться с формой должны сами профорганизации – в зависимости от ситуации в регионе. В случае принятия решения об очном формате профорганизация должна соблюсти все эпидемиологические предписания органов государственной и региональной власти, выбрать помещение, в котором можно соблюдать социальную дистанцию, обеспечить участников средствами защиты. Для такого формата рекомендуется уменьшить норму представительства делегатов.

– Мы должны принять все необходимые меры, направленные на недопущение распространения заболеваемости в коллективах, – подчеркнул Игорь Фомичев.

Профком также может принять решение о проведении конференции в дистанционном формате. Дистан-

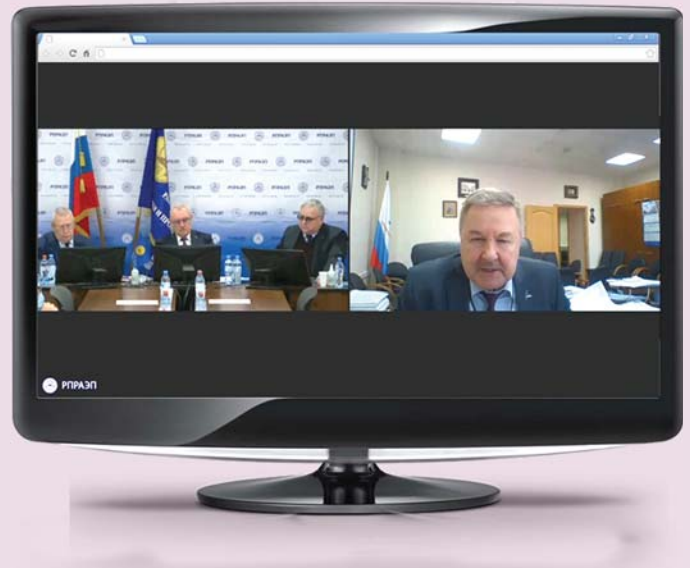
ционные отчеты и выборы с правовой точки зрения признаются легитимными наравне с очными при условии соблюдения всех необходимых правил проведения, в том числе соответствующей идентификации делегатов конференции или участников собрания.

В этом случае членским организациям рекомендуется проанализировать технические возможности, разработать инструкцию для участников, провести предварительный опрос делегатов и подготовить сводную информацию на предмет наличия кворума. Также необходимо подготовить порядок проведения регистрации и определить способ идентификации делегатов конференции или участников собрания, предусмотреть порядок голосования и ряд других мероприятий, которые должны быть отражены в плане подготовки к отчетно-выборной конференции или собранию.

### НОВЫЕ ФОРМАТЫ УЧТЕНЫ

В РПРАЭП действует Инструкция о порядке проведения отчетов и выборов в профсоюзе. Она подробно описывает все этапы и составляющие процесса.

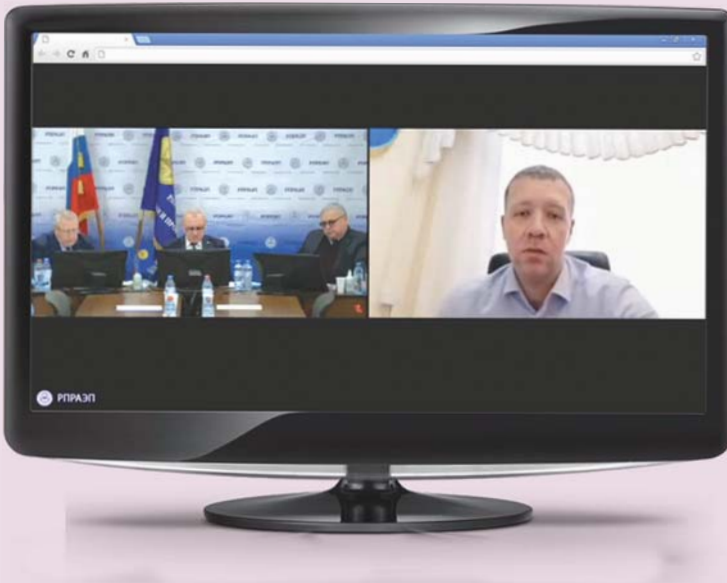
VIII пленум ЦК профсоюза утвердил дополнения в инструкцию, касающиеся проведения конференций и



*Председатель профсоюзной организации Нововоронежской АЭС Юрий Бабенко говорит о новых формах работы в условиях ограничений*

собраний в дистанционном формате. Но с учетом особенностей членских организаций нашего профсоюза вопросы все равно будут возникать. И уже возникают.

Например, председатель профорганизации ФГУП «ПО «Маяк» Максим Чубенко обратил внимание на то, что необходимо предусмотреть механизм заочного голосования для предприятий с большой численностью, ограничениями по использованию интернета и других средств связи в рабочее время, а механизм тайного голосования вообще непонятен.



Председатель профсоюзной организации ПО «Маяк» Максим Чубенко и зампреда РПРАЭП Владимир Кузнецов обсуждают необходимость проработки всех возможных форматов голосования в период отчетно-выборной кампании

Центральный аппарат готов оказывать организационную и правовую поддержку каждой профорганизации и совместно вырабатывать оптимальные варианты работы.



дем пути решения, – разъяснил зампреда РПРАЭП Владимир Кузнецов.

Сориентироваться в необычных условиях поможет и опыт других российских профсоюзов, в которых выборные кампании уже прошли или идут сейчас.

– Мы обязательно примем во внимание опыт наших коллег, которые в этих непростых условиях уже провели отчетно-выборные кампании, конференции и съезды. Мы изучаем их опыт и продолжим эту работу, потому что понимаем сложность процесса, – проинформировал Игорь Фомичев.

**– В инструкции мы предусмотрели новые форматы проведения отчетов и выборов в общем виде. Конкретные проблемы, которые могут возникнуть на том или ином предприятии с связи с его спецификой, должны обозначить наши членские организации. Мы их проработаем и вместе с вами найдем**

## ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ДОЛЖНА БЫТЬ

Председатель РПРАЭП обратил внимание на важность подготовки полноценных отчетов профсоюзных комитетов. Отчет надо правильно выстроить, он должен быть предметным, отражать конкретные действия и все направления профсоюзной деятельности: социальное партнерство, охрану и оплату труда, правозащитную работу, отдых и оздоровление трудящихся, организацию их досуга и т. д.

Необходимо активнее использовать информационные ресурсы, электронные средства связи, традиционные способы информирования – стенды, газеты, информационные листки. Это относится ко всем формам подготовки к отчетам и выборам. Возможно, аналогично следует поступить и с материалами ревизионной комиссии. Очень важно создать условия для получения обратной связи.

– Доведите до сведения членов профсоюза, когда и как они могут получать информацию о деятельности профсоюзного комитета. Обозначьте сроки получения замечаний и предложений, – призвал Игорь Фомичев.

## ВЫБОР ДЕЛЕГАТОВ

Выборам делегатов из структурных подразделений и соблюдению демократической нормы их избрания следует уделить особое внимание. Этот этап сложнее всего для профорганизаций с разветвленной структурой, где надо соблюсти последовательность избрания. Поэтому норму представительства и порядок избрания профкомы должны продумать тщательно и заранее.

Не менее важно установить срок предоставления протоколов или выписок из протоколов профсоюзных собраний или конференций, чтобы мандатная комиссия могла проверить и подтвердить полномочия делегатов.

Председатель профорганизации, его заместители и председатель ревизионной комиссии являются делегатами по должности, а если члены профкома или ревизионной комиссии не избраны делегатами, то они могут присутствовать на конференции в качестве приглашенных.

Как подтвердить полномочия делегатов и обеспечить работу мандатной комиссии в режиме видеоконференции? Игорь Фомичев разъяснил, что профком должен определиться со способом идентификации, опираясь на действующие нормы и Инструкцию о порядке проведения отчетов и выборов в профсоюзе.

## ПРОФСОЮЗУ НУЖНА МОЛОДЕЖЬ

Еще одна тема, на которую обратил внимание председатель РПРАЭП в преддверии отчетно-выборной кампании в профсоюзе, – вовлечение молодежи.

Минимальные критерии участия этой категории в профсоюзной деятельности содержатся в Программе РПРАЭП по работе с молодежью – в выборных органах профсоюзных организаций молодых людей должно быть не менее 10%.



**– Нужно активнее передавать опыт, обучать нашу молодежь по всем направлениям профсоюзной деятельности, отрабатывать с ними знания и умения на практике. Молодежь – будущее нашего профсоюза, и необходимо способствовать выдвижению молодых активистов в выборные органы, – считает Игорь Фомичев.**

### ПОМОЩЬ – ЭТО ВАЖНО

В ходе восьмого пленума ЦК профсоюза говорили и о борьбе с распространением коронавирусной инфекции на местах, о помощи тем, кто в этом нуждается больше всего. Охрана здоровья членов профсоюза и их близких – один из приоритетов в работе профсоюза.

– Наши членские организации активно включились на местах в борьбу с распространением коронавирусной инфекции. При этом они уже более полугода не только



Председатель профорганизации Смоленской АЭС Игорь Хомяков и Игорь Фомичев обсуждают размещение работников станции в санатории-профилактории в период пандемии

помогают обеспечивать необходимым работников предприятий и персонал медицинских организаций, приобретать дорогостоящее оборудование для медсанчастей, но и ведут разъяснительную работу, поддерживают ветеранов и всех тех, кто особенно нуждается в помощи. Например, важную роль в этот сложный период сыграли социальные объекты концерна «Росэнергоатом». Без профилакториев атомных станций, в которых изолировали оперативный персонал, было бы гораздо сложнее обеспечить здоровье работников и безопасное функционирование энергоблоков, – сказал Игорь Фомичев.

Также он сообщил о том, что дополнительным подспорьем для людей может стать страхование от заболевания коронавирусной инфекцией. В ноябре этого года РПРАЭП договорился с АО «АльфаСтрахование» о льготных условиях оформления полисов от COVID-19. Подробно о том, как работает программа, участникам пленума рассказал заместитель председателя РПРАЭП Юрий Борисов.

– Нам удалось договориться с АО «АльфаСтрахование» о льготных тарифах на страховые полисы для чле-

нов РПРАЭП и их близких. За две недели действия программы более 1200 атомщиков застраховали себя и свою семью от COVID-19. В то же время в адрес аппарата РПРАЭП поступали многочисленные запросы о продлении льготного периода страхования и расширении вариантов полисов. Профсоюз и АО «АльфаСтрахование» договорились о предоставлении скидки в размере 20% от стандартной стоимости полиса до конца 2020 года. Да, заболеть может каждый, лечение и реабилитация у всех проходят по-разному. И нам важно, чтобы наши люди смогли в случае необходимости получить дополнительную материальную поддержку, – сказал Юрий Борисов.

### КОЛДОГОВОР ДОЛЖЕН УЧИТЫВАТЬ СПЕЦИФИКУ ПРЕДПРИЯТИЯ

Еще одна тема, которую обсудили участники пленума, это корреляция основных документов, регулирующих социальную политику в Госкорпорации «Росатом», и коллективных договоров организаций и предприятий. В частности, речь шла о Единой отраслевой социальной политике и дополнительных отпусках отдельным группам профессий и профактивистам.

Игорь Фомичев напомнил, что при принятии решения о пролонгации Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке на два года Отраслевая комиссия рекомендовала предприятиям пролонгировать и коллективные договоры на тот же самый срок. Руководство Госкорпорации и РПРАЭП формируют минимальные гарантии для атомщиков, а дальше все зависит от того, как смогут договориться администрации и председатели профсоюзных организаций на местах.

Вопрос о необходимости внесения изменений в действующие колдоговоры прокомментировал также Юрий Борисов.

**– Атомная отрасль сложная и состоит из множества различных предприятий. У каждого своя специфика: где-то дополнительная поддержка нужна станочникам, где-то научным работникам, где-**

**то носителям критических знаний. Единого, унифицированного подхода быть не может. Задача профсоюзных организаций на местах – уметь использовать отраслевые договоренности, находить компромисс, а если это необходимо, то не отступать при**



**попытках работодателя внести изменения в колдоговор, противоречащие интересам работников и в целом успешному функционированию предприятия, – сказал заместитель председателя РПРАЭП.**



# РПРАЭП предложил модернизировать корпоративную социальную программу негосударственного пенсионного обеспечения

**Итоги работы дивизионов Госкорпорации «Росатом» по поддержке работников предпенсионного возраста, а также проблемы корпоративной программы негосударственного пенсионного обеспечения стали предметом обсуждения на ноябрьском заседании профильной рабочей группы Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.**

**З**аместитель председателя РПРАЭП Юрий Борисов рассказал о реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения в других российских компаниях с государственным участием и предложил варианты модернизации программы НПО в ГК «Росатом».

## КАК СЕЙЧАС

Корпоративная социальная программа НПО реализуется в госкорпорации с 2010 года на принципе софинансирования: две трети взноса в НПФ платит работодатель, одну треть – работник. На начало 2020 года число ее участников составляло 26,6 тыс. человек. Программа

действует в 115 из 333 отраслевых предприятий, и охват работников там, где она есть, – 34,5 %.

Президент отраслевого НПФ «Атомгарант» Виктор Китаев, который также участвовал в обсуждении данного вопроса, солидарен с мнением профсоюза. Если в 2011 году к программе присоединилось свыше 9 тысяч атомщиков, то в 2019 году желающих было только 1,1 тыс. человек. На предприятиях дивизионов «ТВЭЛ» и ЯОК количество новых участников ограничивается действующим бюджетом, при этом создаются «очереди» на вступление в программу.

## ОПЫТ КОЛЛЕГ

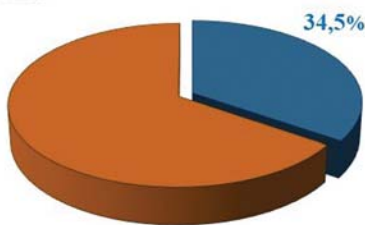
По мнению Юрия Борисова, Росатом существенно проигрывает в размере корпоративной пенсии другим компаниям с государственным участием, ее средний ежемесячный размер в 2020 году там составил 9,37 тыс. рублей. Максимальный размер негосударственной пенсии, например, в компании «Алроса» – 17,5 тыс. рублей, ее платят в течение десяти лет. В «Газпроме» – 11,6 тыс. рублей в течение 15 лет, в РЖД – свыше 9 тыс. рублей в течение 10–14 лет, в «Роснефти» – 5,2 тыс. рублей, но пенсию платят пожизненно, в «Транснефти» – 10 тыс. рублей – тоже пожизненно.

Участие в корпоративной пенсионной программе в этих компаниях для работника добровольное, основным вкладчиком является работодатель. Работнику достаточно сообщить ему свое согласие на участие в НПО. В вышеупомянутых компаниях размер негосударственной пенсии замещает от 10 до 40%

## На начало 2020 года:

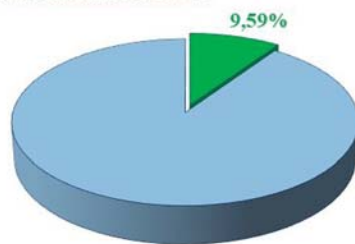
Общее количество предприятий атомной отрасли – 333

115 предприятий/организаций/филиалов/дочерних зависимых обществ реализуют программу КСП НПО



Общая численность работников атомной отрасли – 277 800 человек

26 638 работников атомной отрасли являются участниками КСП НПО



**6 196 человек получают пенсию как участники КСП НПО**

*При общей численности работников атомной отрасли 277,8 тыс. человек НПО охвачено менее 10% атомщиков. Негосударственную пенсию сегодня получают 6,2 тысячи бывших работников отраслевых предприятий. Ее средний размер – не превышает 1,5 тыс. рублей в месяц, срок выплаты – 10 лет.*

*Профсоюз считает, что такой размер пенсии не мотивирует людей к участию в КСП НПО, количество новых членов программы ежегодно сокращается.*

← заработка, при этом размеры взносов участнику рассчитываются персонально, на стадии вступления в программу, в зависимости от возраста вступления и срока наступления пенсионных оснований.

### ЧТО ПРЕДЛАГАЕТ ПРОФСОЮЗ

Профсоюз считает, что Росатом не должен отставать от других российских компаний.



– *Наша первоочередная цель – сформировать такую систему уплаты взносов работником и работодателем, чтобы гарантировать атомщикам достойный размер негосударственной пенсии и обеспечить этот уровень в течение как минимум 10 лет, – подчеркнул Юрий Борисов. – Это реальная цель, и мы предлагаем конкретные варианты ее достижения исходя из сложившейся практики формирования взноса в соотношении 1/3.*

Для того чтобы обеспечить себе негосударственную пенсию в размере минимум 4 тыс. рублей ежемесячно на протяжении 10 лет, работник возрастной категории «15 лет до пенсии» (это 45 лет для женщин и 50 лет для мужчин) должен платить в НПФ 834 рубля в месяц, а работодатель – 2,5 тыс. рублей.

Также Юрий Борисов представил два варианта по компенсации стажа приведенной пенсии. То есть предложил привязать размер пенсии, назначаемой работодателем, к стажу и среднему заработку за последние два года до наступления пенсионных оснований. Например, если

стаж работника – 15 лет, а средняя зарплата за последние два года 70 тыс. рублей, то назначенная пенсия составит 10,5 тыс. рублей.

Предложенные варианты можно рассмотреть как отдельные составляющие корпоративной программы с возможностью выбора в зависимости от финансового состояния конкретного предприятия, так и в совокупности – как этапы к достижению поставленной цели.

По мнению профсоюзной стороны, условия участия в КСП НПО должны быть четко прописаны и понятны каждому работнику. Работодателю следует информировать сотрудников о возможности открытия пенсионного счета и начинать упла-

Еще один важный момент, который надо предусмотреть, – это наследование пенсионных накоплений при стаже работы в системе ГК «Росатом» не менее 5 лет.

Такие предложения были сделаны профсоюзной стороной. А главный вывод заключается в том, что модернизация существующей системы корпоративной социальной программы негосударственного пенсионного обеспечения назрела давно. Профсоюз, в свою очередь, готов в конструктивному диалогу и совместной работе по этому вопросу и ожидает от социальных партнеров реальных шагов, направленных на обеспечение достойной негосударственной пенсии для атомщиков.

Анализ реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения в компаниях с государственным участием

### ПРЕДЛОЖЕНИЯ РПРАЗП ПО МОДЕРНИЗАЦИИ СУЩЕСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ КСП НПО ГК «РОСАТОМ»



#### Закрепить следующие условия участия в КСП НПО:

- Работодатель информирует работников о возможности открытия пенсионного счета после прохождения испытательного срока и начинает уплачивать взносы по уровню, обеспечивающему выплату пенсии работодателем (с момента наступления пенсионного возраста) в размере не менее 3000 руб.
- Обеспечение страхового стажа (сохранение сформированных взносов работодателем при стаже работы в системе ГК «Росатом» не менее 15 лет).
- Необязательность участия в программе НПО.
- Работник имеет право софинансирования взноса работодателя личными взносами в размере обеспечивающем получение суммарной пенсии по КСП НПО не менее 4 000 руб./мес. Размер взноса работника при этом не ограничивается.
- Работодатель (комиссия по КСП НПО) имеет право одновременно (при достижении пенсионного возраста работником) внести необходимую сумму как для обеспечения гарантированной негосударственной пенсии 4 000 руб./мес., так и для увеличения пенсии в зависимости от персональных заслуг (звания, наград) работника перед предприятием/отраслью.
- Все средства ПК наследуются на всех этапах при стаже работы в системе ГК не менее 5 лет.
- Возможны преференции: увеличение взноса работодателя при присвоении работнику статуса «заслуженный/почетный работник отрасли» в размере до 25%, а при присвоении государственной награды – до 30%.

*У работодателя также должно быть право одновременно внести сумму, необходимую как для обеспечения гарантированной минимальной пенсии, так и для увеличения ее размера в зависимости от персональных заслуг работника. Например, взнос работодателя может быть увеличен до 25% для заслуженных/почетных работников отрасли и до 30% – для тех, кому присвоена государственная награда.*

чивать за них взносы, обеспечивающие минимальный размер пенсии, сразу же после прохождения человеком испытательного срока. Размер взноса работника при этом не ограничивается.

Рабочая группа по охране здоровья и социальной защите Отраслевой комиссии поручила НПФ «Атомгарант» проработать предложения стороны профсоюза.

# Стратегия АО «ТВЭЛ», работа в период пандемии, молодежь и зарплаты стали ключевыми темами совещания социальных партнеров в топливном дивизионе



**Очередная встреча руководителей АО «ТВЭЛ» и председателей первичных профорганизаций обществ Топливной компании с участием руководителей и сотрудников аппарата РПРАЗП и Общероссийского отраслевого объединения работодателей состоялась 16 декабря.**

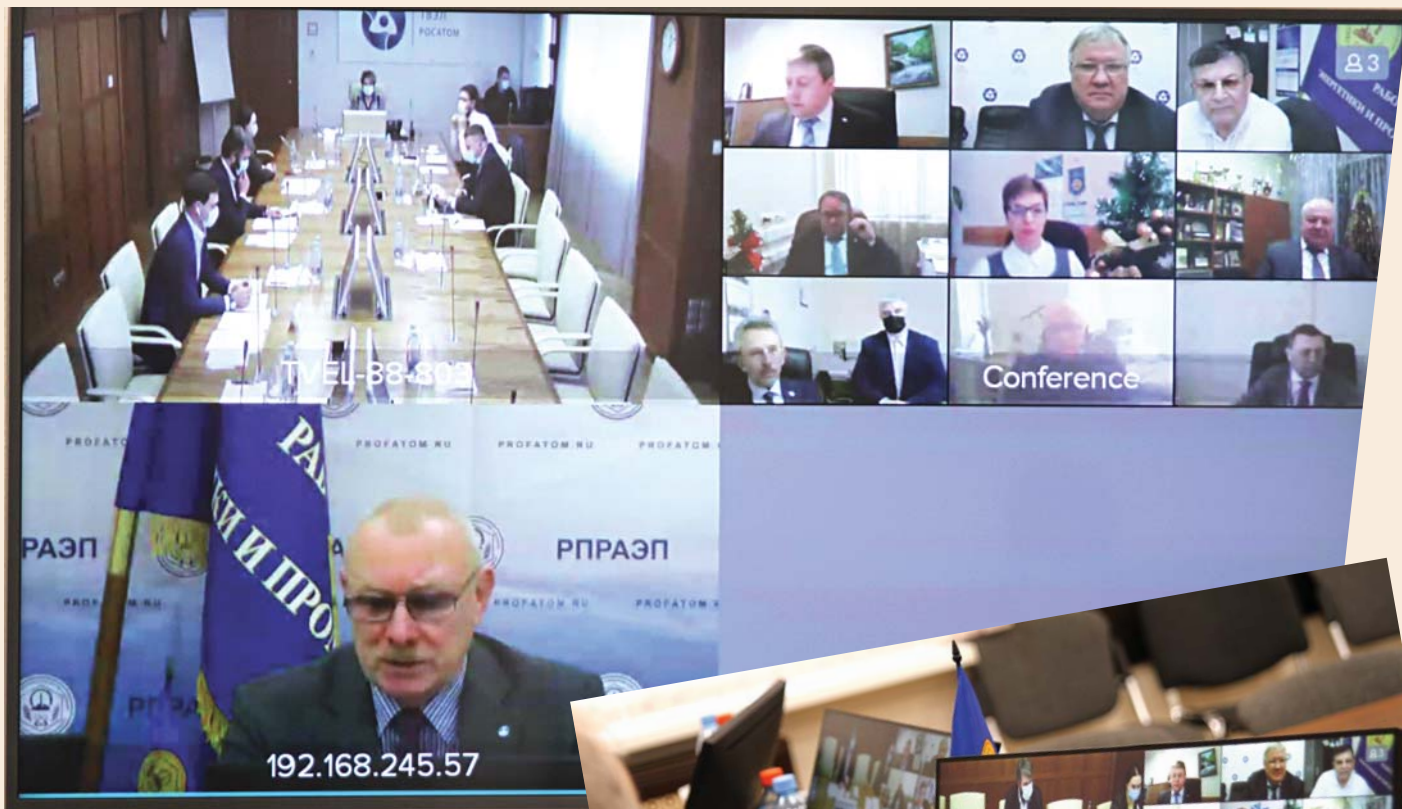
Президент АО «ТВЭЛ» Наталья Никипелова и председатель РПРАЗП Игорь Фомичев, открывая совещание, отметили положительную динамику в развитии социального партнерства в

дивизионе и обозначили главные темы уходящего и наступающего года.

## НЕ СНИЖАЯ ТЕМПОВ

Почти весь 2020 год атомщикам пришлось работать в условиях ограничений, связанных с пандемией коронавирусной инфекции. Эта ситуация, судя по всему, продолжится в наступающем году, как минимум в первой его половине. Обеим сторонам удалось адаптироваться к новой реальности и продолжать работу не снижая темпов. Руководство Топливной компании, предприятий дивизиона и профсоюз объединяют





➤ усилия для того, чтобы снизить влияние эпидемии на работников и жителей атомградов. Они вместе не только обеспечивают на предприятиях выполнение всех профилактических мер для нераспространения COVID-19, но и помогают медицинским учреждениям необходимым оборудованием и материалами, организуют волонтерские акции и стараются дойти до каждого, кому нужна помощь.

– Сложная ситуация нас сплотила, и мы продолжим конструктивное взаимодействие, – сказала Наталья Никипелова.

Чтобы эффективно взаимодействовать, сторонам нужно хорошо понимать друг друга. Поэтому первым в повестке дня совещания стоял вопрос о стратегии развития топливного дивизиона до 2030 года. О ней рассказал вице-президент АО «ТВЭЛ» по развитию бизнеса **Константин Тулулов**. Документ разрабатывался в течение 2019–2020 гг. и этим летом был окончательно согласован. Дивизион приступил к реализации стратегии, и первыми в очереди – концепции развития предприятий. Процесс уже идет, и к февралю 2021 года должны быть сформулированы цели и задачи для каждого предприятия Топливной компании.

Главная цель АО «ТВЭЛ» – сохранить и увеличить долю рынка в условиях постоянно меняющегося мира, растущей конкуренции и требований заказчиков, а также объективно ограниченного потенциала роста рынка ядерного топливного цикла. Компания вынуждена адаптировать свою стратегию к внешним вызовам и думать о диверсификации. Толерантное топливо, аддитивные технологии и технологии 4.0 – за этим будущее



дивизиона, который намерен продолжать оставаться глобальной компанией и лидером как на рынке ЯТЦ, так и в смежных отраслях.

К 2030 году компания планирует увеличить выручку в три раза, половина которой должна приходиться на новые бизнесы, а зарубежную выручку планируют нарастить в четыре раза. Для этого нужно сохранить долю на рынке обогащения и нарастить на рынке фабрики за счет расширения географии. Также в планах «ТВЭЛ» освоить новый сегмент – вывод из эксплуатации, с которым войти в десятку мировых игроков.

**Масштабные планы должны привести к созданию 25 тысяч рабочих мест.**

– Где будут создаваться новые рабочие места? На наших производственных площадках? – интересовало Игоря Фомичева.

Наталья Никипелова пояснила, что создание рабочих мест планируют, прежде всего, в городах присутствия Топливной компании. Это первое и главное требование, которое «ТВЭЛ» предъявляет к интеграторам.

*– Мы думаем и о социальной составляющей наших планов, берем ответственность за наши города. Это одна из причин, почему мы сами развиваем новые бизнесы, а не отдаем их другим, – завершила Наталья Никипелова.*

Численность персонала на предприятиях Топливной компании растет даже в условиях пандемии. Так, например, в АО «ВПО «Точмаш», АО «Центротех», АО «СХК», АО «АЭК» она выросла более чем на 200 человек.

### В ПОСТОЯННОМ ДИАЛОГЕ

От планов на будущее перешли ко дню сегодняшнему. Подытоживая текущий год, заместитель председателя РПРАЭП, председатель Ассоциации первичных профсоюзных организаций предприятий Топливной компании **Юрий Борисов** сообщил, что практически все договоренности социальных партнеров в этом году удалось выполнить. Намеченные на 2020 год планы реализованы, администрация и профсоюз находятся в постоянном диалоге. Социальные программы дивизиона принимаются с учетом мнения РПРАЭП, предложения профсоюза берутся во внимание.

В рамках постоянно действующей рабочей группы по вопросам реализации социальной политики в топливном дивизионе удается решать наболевшие проблемы. Например, в 2020 году смогли договориться о подходах к оплате труда при проведении повторной СОУТ. Большую работу в решении сложного вопроса провел Уральский электрохимический комбинат, его опыт может быть использован другими предприятиями дивизиона.

### СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕСУРС

Но есть и темы, над которыми предстоит поработать в ближайшее время. Одну из них обозначил Юрий Борисов, это – молодежная политика на предприятиях Топливной компании. РПРАЭП неоднократно обращал внимание на то, что в госкорпорации и ее дивизионах она зачастую реализуется без учета положительного опыта, накопленного профсоюзом.

*– Главная задача молодежного движения – воспитывать неравнодушных людей, понимающих интересы предприятия, видящих перспективы и умеющих повести за собой коллег. Все молодежные инициативы надо начинать снизу, с предприятий, нельзя подходить к ним формально. Иначе мы будем иметь дело с «мертворожденными» проектами, и такой отрицательный опыт в отрасли, к сожалению, есть, – считает Игорь Фомичев.*

Атомной отрасли нужны молодежные лидеры, которые показали себя в реальных делах, разбираются в производственных проблемах, а не те, кто просто хорошо себя рекламирует. Формировать молодежную политику социальные партнеры должны в конструктивном диалоге, обязательно использовать уже имеющийся опыт и

достижения, учитывать желание молодых людей проявлять активную жизненную позицию.

Поэтому РПРАЭП предложил сформировать единый координационный совет с участием представителей дивизиона и профсоюза для более эффективной работы по этому важному направлению.

Топливная компания тоже заинтересована в инициативной молодежи.

– Молодежь является нашим важным ресурсом, ей предстоит реализовывать наши стратегии. Мы заинтересованы в том, чтобы молодые люди понимали цели компании и были вовлечены в их реализацию, – сообщила Наталья Никипелова.

В итоге договорились, что предложения РПРАЭП по подходам к реализации молодежной политики на предприятиях АО «ТВЭЛ» будут обсуждаться в рамках постоянно действующей рабочей группы по вопросам реализации социальной политики в топливном дивизионе.

### ЗАРПЛАТЫ ДОЛЖНЫ РАСТИ

Другая тема для обсуждения – индексация заработной платы.

– Мы уже обсуждали, что на предприятиях АО «ТВЭЛ» при хороших экономических показателях повышение зарплаты возможно выше уровня, предусмотренного нашим Отраслевым соглашением. Но, по информации от профорганизаций, на предприятиях «ТВЭЛ» в 2020 году этого не произошло. Топливный дивизион один из самых успешных в госкорпорации, давайте подходить к этому вопросу индивидуально, с учетом финансовых результатов каждого отдельного предприятия, – обратил внимание Юрий Борисов.

Наталья Никипелова завершила, что вопрос повышения заработной платы в дивизионе находится под ее личным контролем. При формировании подходов к оплате труда учитываются многие факторы, в том числе уровень оплаты труда аналогичных специалистов в регионах присутствия предприятий.

Стороны договорились, что эта тема тоже будет вынесена на подробное обсуждение в рамках постоянно действующей рабочей группы.

Также профсоюз считает, что надо больше внимания уделять работникам дочерних предприятий, информация о происходящих в ДЗО процессах не всегда полная. Это еще одна тема, над которой социальным партнерам вместе предстоит поработать в 2021 году.

Наступающий год – год отчетов и выборов в РПРАЭП. Из-за пандемии отчетно-выборная кампания на предприятиях будет проходить в необычной обстановке. Часть конференций придется проводить в дистанционном формате, для очных – потребуется строгое соблюдение требований безопасности. У профорганизаций не всегда может хватить административных и технических ресурсов, поэтому профсоюз надеется на понимание и помощь от социального партнера в некоторых ситуациях.

Все договоренности, которые достигнуты на встрече, зафиксированы в протоколе совещания.

## Василий Юрченко: «Перед тем, как что-то реформировать, давайте взвесим плюсы и минусы, обсудим за круглым столом, выслушаем разные мнения...»

**Только ленивый не называл уходящий 2020-й «годом апокалипсиса и всемирной катастрофы». Но профсоюзы, переживая и проживая последствия ковидной пандемии, все же стараются сместить вектор общественного внимания с подсчета потерь на поиск решений. В конце концов, 2020-й – это еще и год 115-летия отечественного профдвижения, 30-летия со дня образования Федерации независимых профсоюзов России и Федерации профсоюзов Красноярского края. Каждая из этих дат возвращает нас к истории преодоления трудностей и борьбы с обстоятельствами и требует усиления общественной активности.**

**О том, с каким настроением провожают год уходящий профсоюзы Железногорска и почему вопрос «Что делать?» всегда важнее посылки «Кто виноват?», говорим с председателем территориальной профсоюзной организации г. Железногорска Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности Василием ЮРЧЕНКО.**



– *Василий Николаевич, для Железногорска нынешний год был сложен не только эпидемиологически. Вместе с медиками Клинической больницы № 51, в силу пандемии принявшими удар на себя, под прессом оказались муниципальные предприятия и социальная сфера ЗАТО.*

– С высоты своего тридцатилетнего опыта работы в профсоюзе скажу: мы переживаем один из самых непростых периодов в истории города. По муниципальному сектору очень больно ударило банкротство двух крупнейших предприятий – Гортеплоэнерго и ГЖКУ, что автоматически почти на тысячу человек снизило численность профсоюзных рядов. В начале года непродуманные административные решения о переводе технического персонала образовательных учреждений на аутсорсинг едва не привели к плачевным последствиям. По осени лихорадило культуру: чиновники решили сэкономить бюджетные средства путем сокращения штатной численности работников и уменьшения фондов платы труда в учреждениях.

Профсоюзы не могли остаться в стороне от этих событий. От лица трудовых коллективов они вели переговоры с работодателями и городскими властями, искали компромиссы, спорили, доказывали, озвучивали проблемы в публичном пространстве. Без активной общественной реакции последствия деструктивных событий были бы гораздо более печальными.

К концу года ситуация отчасти стабилизировалась. Инициаторы «клининговой» идеи в школах и детсадах были вынуждены от нее отказаться. Приостановлен секвестр в учреждениях культуры. Понемногу приходят в себя коллективы предприятий коммунальной сферы. В ООО «КРАСЭКО-Электро», куда почти в полном составе перешел коллектив МП «Гортеплоэнерго», профсоюзное членство восстановлено на уровне 46%. На добрую сотню человек увеличился профсоюз муниципального предприятия «Горэлектросеть» – за счет перехода работников из ГЖКУ.

Мы не идеалисты и понимаем, что жизнь меняется. Но такие потрясения дорого обходятся всему городу.

Железнодорожник в силу своей специфики – это замкнутая система, и, если хотя бы один сектор в ней западает, рикошет чувствуют все жители. Поэтому в очередной раз хочется обратиться к принимающим решения ответственным лицам: перед тем, как что-то реформировать, давайте взвесим плюсы и минусы, обсудим за круглым столом, выслушаем разные мнения. Ведь из любой – даже самой сложной – ситуации можно выйти с минимальными потерями, если продумывать каждый шаг.

**– Перед подписанием нового Трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых отношений тема общественного договора звучит особенно актуально.**

– Да, перед Новым, 2021, годом главный документ социального партнерства в муниципальной сфере Железнодорожника должен быть принят на новый трехлетний срок – до 31 января 2023 года. В нем администрация ЗАТО г. Железнодорожник, Союз работодателей и территориальная профсоюзная организация вновь возьмут на себя обязательства по целому ряду направлений: в области регулирования оплаты труда, социальной политики, охраны труда, работы с молодежью, содействия занятости работников, а также в области социального партнерства и гарантий прав профсоюзных организаций.

Трехстороннее соглашение – это не декларация о намерениях, а рабочий документ, поэтому его корректировке предшествовала большая подготовительная работа. Меняется страна, меняются законы, и социальное партнерство выступает главным механизмом согласования действий сторон. Кстати, в 2020 году исполняется 15 лет с момента принятия первого в Железнодорожнике Трехстороннего соглашения, по формату и образцу которого заключались все последующие документы.

**– На одном из заседаний Трехсторонней комиссии профсоюзы выступили за создание в городе межведомственной комиссии по охране труда. Инициативу одобрил и глава ЗАТО Игорь Куксин. Удалось воплотить намеченное в жизнь?**

– Комиссия должна была приступить к работе в третьем квартале этого года. Планы нарушила пандемия, но мы намерены вернуться к этому вопросу, потому что тема производственной безопасности является одной из важнейших.

К сожалению, в этом году впервые за много лет был случай тяжелого производственного травматизма. В июле работник Железнодорожского филиала АО «КРАСЭКО» при выполнении трудовых обязанностей попал под напряжение, получив серьезные ожоги и черепно-мозговую травму.

Родственники пострадавшего обратились к нам с просьбой, чтобы в расследовании причин происшествия участвовал представитель территориальной профсоюзной организации. Уполномоченным ТПО в комиссию по расследованию несчастного случая был назначен председатель профкома МП «Горэлектросеть» **Олег Николаевич Комиссаров**. В работе комиссии также принимали участие председатель ПК-31 **Сергей Викторович Полев** и представитель трудового коллектива филиала АО «КРАСЭКО» **Евгений Михайлович Кашутчик**.

При подписании акта расследования они не согласились с определением основной и косвенной причин несчастного случая, основанного на заключении эксперта Ростехнадзора. Инспектор Государственной инспекции по труду принял аргументы профсоюзной стороны, и формулировка причин в акте изменилась. Это позволило снизить степень ответственности пострадавшего и увеличить ответственность работодателя. Теперь у работника есть возможность после выздоровления обратиться в суд и получить компенсацию за ущерб здоровью.

**– Наглядный пример из рубрики «Профсоюз помог»!**

– Поддержка работников и защита их трудовых прав – для профсоюзов задача номер один. Особенно в период пандемии. В этом году в качестве материальной помощи членам профсоюза из профбюджета уже выплачено почти 2 миллиона рублей. Более полутора миллионов составили расходы на социальную деятельность – культмассовую работу (972 тысячи рублей) и спортивные состязания (650 тысяч рублей).

Кстати, несмотря на все сложности, связанные с организацией массовых мероприятий в этом году, 8 первичек ТПО успешно дошли до финиша городской спартакиады трудовых коллективов «Здоровый образ жизни». 389 человек в течение года принимали участие в личных и командных состязаниях, получали заряд бодрости. По нынешним – порой безрадостным – временам это дорогого стоит.

Входящем году у нас были поводы для радости и гордости. Муниципальное предприятие «Горэлектросеть» в очередной раз признали победителем краевого конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства», который проводится при поддержке правительства Красноярского края.

В честь 70-летия атомной отрасли и юбилея Железнодорожника 9 наших профактивистов награждены почетной грамотой Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности, 10 человек отмечены благодарностью РПРАЭП. Семь трудовых коллективов и 35 членов профсоюза получили почетные грамоты и благодарственные письма ТПО Железнодорожника – за активную работу в профсоюзе и развитие социального партнерства.

С конкурса на лучшую постановку информационной работы, который ежегодно проводит Федерация профсоюзов Красноярского края, ТПО Железнодорожника увезла два диплома. И это притом что конкуренцию на информационном поле нам составляли крупнейшие профобъединения Красноярья!

Сайт ТПО-ЖЕЛЕЗНОГОРСК.РФ вновь признан лучшим профсоюзным интернет-ресурсом региона, а газета «Наш голос» заняла второе место в номинации «Лучшая печатная продукция».

**– Новый, 2021, год уже совсем близко. Что пожелаете своим соратникам?**

– Крепкого здоровья! Выдержки! Оптимизма! У нас нет права опускать руки! За каждым проффоргом стоят десятки и сотни людей. Так что крепкий, действенный, не боящийся перемен профсоюз – это сила, с которой считаются!





Трехстороннее соглашение на 2021–2023 гг. подписывают глава городской администрации Игорь Куксин, председатель территориальной профсоюзной организации РПРАЭП Василий Юрченко и председатель городского союза работодателей Анатолий Коваль

Нас ждет насыщенный год – год отчетно-выборной кампании, которая пройдет во всех членских организациях РПРАЭП. Сначала перевыборы состоятся в первичках, а на осень запланируем проведение отчетно-выборной конференции ТПО. И после перезагрузки новые профлидеры и уже признанные общественники поведут за собой трудовые коллективы. Дело профсоюзов должно жить и побеждать!

Беседовала **Светлана КОРШУНОВА**,  
газета «Наш голос»

\* Пока верстался номер «Вестника Профатома», глава городской администрации Игорь Куксин, председатель территориальной профсоюзной организации РПРАЭП Василий Юрченко и председатель городского союза работодателей Анатолий Коваль подписали Трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных организациях на ближайшие три года.

Наибольшее количество предложений, поступивших от председателей профсоюзных первичек и работодателей в процессе переговоров, касалось мероприятий по охране труда, содействию занятости и социальной поддержке членов трудовых коллективов.

Трехсторонняя комиссия работала в онлайн-режиме. Проект соглашения обсуждали 15 участников заседания, представлявших стороны социального партнерства. От ТПО Железногорска вместе с председателем в обсуждении участвовали заместитель председателя ТПО Валентина Цытыркина и профсоюзные лидеры крупнейших профсоюзных объединений: Олег Комиссаров (профсоюз МП «Гор-электросеть»), Татьяна Шаповалова (объединенная профорганизация образовательных учреждений) и Нина Радионова (объединенная профорганизация муниципальных дошкольных учреждений).

Василий Юрченко поблагодарил коллег за совместную работу и выразил уверенность в том, что диалог власти, профсоюзов и работодателей в ЗАТО будет продолжен.

# Новоуральск готовится к отчетно- выборной кампании

**Отчетная конференция территориальной организации профсоюза (ТОП) города Новоуральска состоялась 10 ноября в дистанционном формате.**

**П**редседатель ТОП Светлана Тюменцева открыла конференцию, подчеркнув, что 2021 год будет непростым, придется продолжать работать, активно используя онлайн-формат.



*– В следующем году пройдут отчёты и выборы во всех организациях РПРАЭП. В новых условиях важно своевременно запланировать конференции и собрания, соблюсти сроки и правила их проведения. Очень важно сохранить позицию профсоюза как главной силы, защищающей права работников.*

*Сегодня как никогда необходимо продолжать обучать профактив, ведь от их компетентности зависит наше будущее, – отметила Светлана Тюменцева.*

Она рассказала о главных итогах отчетного периода.

За отчетный период 143 человека вступили в профсоюз, и сегодня на учете территориальной профорганизации состоит 5,6 тыс. человек. Зарботная плата работников бюджетных учреждений, несмотря на все сложности, с 1 октября проиндексирована на 3%.

Профсоюзу удалось отстоять в судебном порядке интересы работников Новоуральской медсанчасти по результатам специальной оценки условий труда.

В ТОП завершается внедрение программы «Электронный профсоюзный билет», которая даёт большое количество льгот и преференций членам РПРАЭП.

Члены профсоюза активно участвовали в различных мероприятиях в условиях ограничительных мер – в основном в дистанционном формате. В юбилейный год состоялась торжественная встреча с ветеранами,





посвящённая 75-летию Победы в Великой Отечественной войне.

Светлана Тюменцева призвала активнее пользоваться средствами Фонда социального страхования для оздоровления работников, так как в отчетный период только две организации Новоуральска – ЦМСЧ № 31 и детский сад «Страна чудес» – направили сотрудников в санатории по этой программе.

После председателя теркома выступили председатели первичных профсоюзных организаций и объединений города.

**Ольга Широкова**, председатель ППО ЦМСЧ № 31, подчеркнула, что очень важно продолжать отстаивать интересы медицинских работников при расчете заработной платы, в том числе в части учета биологического фактора:



*– В период пандемии многократно возросла нагрузка на медицинский персонал, которая приводит к снижению защитных функций организма, к физическому и эмоциональному выгоранию работников. За последние полгода увеличилось количество больничных листов среди медиков, это*

*напрямую связано и с профессиональной деятельностью. В ЦМСЧ № 31 нет ни одного отделения, которое не столкнулось бы с новой коронавирусной инфекцией. Уровень заработной платы должен быть соизмерим с уровнем нагрузки.*

**Людмила Путинцева**, председатель объединения первичных профорганизаций образовательных учреждений, подняла тему роста нагрузки на учителей в связи с дистанционным обучением:



*– Остро стоит вопрос о включении новинок законодательства в текст коллективного договора. Одна из них – система оплаты труда работников при дистанционном обучении. Перевод учебного курса на дистанционные рельсы привел к росту интенсивности работы, нагрузка на учителей значительно увеличилась.*

*Когда будут приняты новые правила, пока не ясно, а работать по-новому учителям приходится уже сейчас. В образовательных учреждениях нужно вести честный диалог между профсоюзом и работодателем.*

**Екатерина Никитина**, председатель молодёжного совета теркома Новоуральска, обратила внимание на низкий уровень информированности членов профсоюза:



*– Задача профлидеров – доносить информацию до людей своевременно и в полном объёме, поддерживать обратную связь, быть готовыми ответить на вопросы, волнующие работников, а порой просто выслушать и поддержать. Тем более что современные условия позволяют это делать максимально просто и оперативно.*

*Молодёжь практически не видит в информационном пространстве профсоюз и его работу, а ведь именно молодёжь – это кадровый резерв, с которым можно и нужно работать.*

# Профорганизация СХК подвела итоги выполнения обязательств колдоговора за первое полугодие

**Все пункты документа сторонами выполняются в том объеме, который позволяет текущая эпидемиологическая обстановка.**

**П**рофсоюзная организация Сибирского химического комбината РПРАЭП подвела итоги выполнения обязательств профсоюзной стороны коллективного договора предприятия за 1-ое полугодие 2020 года.

Своевременно проводилась правовая экспертиза проектов локальных нормативных актов комбината, требующих учета мнения комитета профсоюза. Профсоюзная комиссия по труду работала над вопросами внесения изменений в положение по оплате труда, положение по порядку установления гарантий и компенсаций за работу с вредными условиями труда, по решению об установлении доплат в период временной нетрудоспособности в связи с распространением новой коронавирусной инфекции.

По независимым от администрации АО «СХК» и профсоюзной организации предприятия причинам в меньшем объеме проводилось оздоровление персонала комбината. За I полугодие в здравницах смогли поправить своё здоровье только 146 человек: 81 из них отдохнули в «Синем утесе», 65 – в санаториях Алтая. 19 семей вос-



пользовались программой «Мать и дитя». Летняя детская оздоровительная программа, к сожалению, не состоялась.

В зоне особого контроля профсоюза находятся вопросы состояния охраны труда и техники безопасности. Численность общественных

направлялись руководителям подразделений, а выявленные нарушения устранялись в рабочем порядке.

Серьезно пострадали из-за пандемии спортивное и культурное направления, большинство мероприятий не состоялось. И если на спорт удалось освоить примерно треть планового бюджета, то на культурные мероприятия – менее 15%.

Материальная помощь членам профсоюза оказывалась в сложных жизненных ситуациях и при получении бытовых травм. На эти цели из профсоюзного бюджета потрачено 1,6 млн рублей.

**114 человек получили в первом полугодии юридическую помощь, было составлено 5 исковых заявлений в суд по вопросам назначения льготных пенсий за работу с вредными условиями труда. Из-за действия ограничительных мер дела в суде рассматриваются дольше, но профсоюз контролирует ситуацию.**

уполномоченных по охране труда составляет 65 человек. Результаты проведенных ими проверок и предложения по улучшению работы в области охраны труда опера-

# «Вы обязаны остановить производство работ,

если существует угроза здоровью и безопасности людей или окружающей среде». В «ТВЭЛ» поддержку работнику обеспечат генеральный директор и председатель ППО

**Президент АО «ТВЭЛ» Наталья Никипелова 14 декабря подписала приказ, которым утвердила новое положение по применению СТОП-карт работниками дочернего общества «ТВЭЛ».**

**В** новом положении учтены и предложения РПРАЭП. Теперь ответственность за расследование причин применения СТОП-карты и публичное уведомление о защите работника, отказавшегося выполнять работы, которые влекут угрозу человеческой жизни или окружающей среде, несут и работодатель, и профсоюз.

## КАК ЭТО РАБОТАЕТ

Суть СТОП-карты в том, что работник имеет право приостановить работу при возникновении угрозы жизни и здоровью или окружающей среде. СТОП-карту каждому работнику выдает непосредственный руководитель и иметь ее при себе нужно всегда.

Механизм применения СТОП-карты простой: работник сообщает непосредственному руководителю о выявленном риске, предъявляет СТОП-карту и заявление об отказе от выполнения работ, при этом уведомляет уполномоченного по охране труда профсоюзной организации.

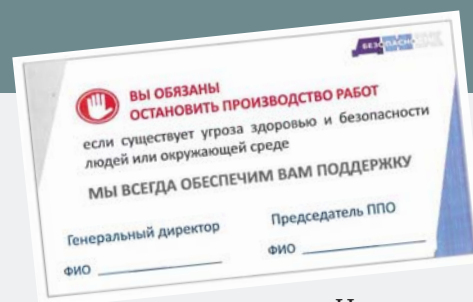
Работа приостанавливается до устранения риска, а в причинах его возникновения разбираются руководитель структурного подразделения совместно с профсоюзным уполномоченным по охране труда, которые при необходимости привлекают представителей функциональных подразделений. Далее в течение недели разрабатываются корректирующие действия для исключения причин аналогичных ситуаций.

## ЗАЩИТА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СОЛИДАРНАЯ

Подпись председателя профсоюзной организации добавлена на СТОП-карту по предложению заместителя председателя РПРАЭП, председателя Ассоциации профсоюзных организаций Топливной компании **Юрия Борисова**.

*– Без участия профсоюза работник остается с работодателем один на один. Человек не всегда сам может разобраться в ситуации, проверить правильность расследования и защитить себя в случае необоснованных действий работодателя. Также я считаю, что профсоюз должен разделить ответственность с работодателем за обеспечение безопасных условий труда. Поэтому в процессе доработки положения Топливной компании по применению СТОП-карты мы предложили добавить в нее подпись председателя профсоюзной организации. Теперь она там есть, – пояснил Юрий Борисов.*

Он рассказал, что благодаря многолетним партнерским отношениям Ассоциации профорганизаций Топливной компании с руководством АО «ТВЭЛ» в дивизионе накоплены многие положительные практики в области охраны труда, которые профсоюз рекомендует рассмотреть и внедрить в других организациях отрасли.



Например, сегодня топливный дивизион является единственным в госкорпорации, где уже десять лет действует типовое положение об общественном (доверенном) лице по охране труда первичной профсоюзной организации, последняя редакция которого утверждена в октябре 2018 года. Положение подробно описывает механизм работы института профсоюзных уполномоченных на предприятиях ТК «ТВЭЛ», который продолжает доказывать свою эффективность.

## ТВОРЧЕСКИЙ ПОДХОД

Топливная компания подходит к теме сохранения жизни и здоровья работников неформально, активно демонстрирует приверженность принципам безопасности и готовность к сотрудничеству с профсоюзом. Представители РПРАЭП традиционно участвуют в обсуждении этих важных тем.

В конце февраля этого года Юрий Борисов, руководитель отдела охраны труда, заместитель главного технического инспектора труда РПРАЭП **Инна Лапшина** и технический инспектор труда профсоюза в АО «УЭХК» **Виктор Матвеев** приняли участие в совещании руководителей АО «ТВЭЛ», технических директоров и руководителей служб ядерной, радиационной, промышленной безопасности, охраны труда и охраны окружающей среды ➔

обществ, входящих в контур управления Топливной компании. Это традиционная ежегодная встреча, где подводятся итоги прошлого года и обсуждаются актуальные вопросы.

Представители РПРАЭП говорили об участии профсоюза в системе повышения безопасности. Тему

развил вице-президент по производству АО «ТВЭЛ» **Михаил Зарубин**. На этом совещании он в очередной раз подчеркнул свою позицию, о которой уже заявлял ранее: к вопросам безопасности надо подходить творчески, не следует ограничиваться только проверками и наказаниями, надо активно искать

новые подходы и взаимодействовать с профсоюзом.

СТОП-карты применяются в АО «ТВЭЛ» уже год и это один из примеров нестандартного подхода. Карты являются визуализированным напоминанием сотруднику о том, что он может отказаться от выполнения работы в случае возникновения угрозы риска здоровью и нанесения вреда окружающей среде.

Идея применения СТОП-карты была поддержана профсоюзом сразу. Однако без участия профсоюза СТОП-карты не смогут быть по-настоящему эффективными, считают в РПРАЭП. В итоге позицию профсоюза руководство Топливной компании поддержало, и в новом положении на бланке СТОП-карты предусмотрена подпись председателя профсоюзной организации. Теперь ответственность за расследование причин применения карты и публичное уведомление о защите работника, отказавшегося от выполнения работ, являются обоюдными. Это еще один результат конструктивного взаимодействия социальных партнеров в топливном дивизионе госкорпорации.



Молодёжь

## Молодежи в стране и отрасли точно станет больше

**Молодые профактивисты на заседании постоянной комиссии РПРАЭП обсудили законопроект о молодежной политике, работу с молодежью на предприятиях, а также реализацию профсоюзной программы по работе с молодежью за предыдущие два года.**

**З**аседание постоянной комиссии РПРАЭП по работе с молодежью состоялось 7 декабря. Участие в онлайн-встрече приняли также заместитель председателя РПРАЭП **Юрий Борисов** и представители аппарата отраслевого профсоюза. Вопросов и тем для обсуждения за год накопилось немало,

некоторые из них актуальны уже давно, а какие-то потребовали внимания в последние несколько месяцев.

### 30 ИЛИ 35?

Государственная дума работает над законопроектом «О молодежной политике в Российской Федерации», которым фактически предлагается

закрепить в нашей стране статус молодежи. К ней будут относиться российские граждане в возрасте от 14 до 35 лет включительно вместо нынешних «до 30 лет». Также предлагается определить на федеральном уровне понятия «молодежь», «молодая семья», «молодежная политика», «молодежные общественные объединения» и другие. Документом вводится в законодательство новое понятие «специалист по работе с молодежью», конкретизировано, кто именно относится к категории «молодая семья», «молодой специалист».



Во время работы комиссии: зампреда РПРАЗП Юрий Борисов (в центре), заведующий отделом организационной работы и кадров аппарата РПРАЗП Владислав Цупко и ведущий специалист ООРИК аппарата РПРАЗП Полина Соседова

Обсуждение законодательной инициативы вызвало живой интерес участников онлайн-встречи, так как РПРАЗП объединяет разные категории профорганизаций – от первичных до территориальных, от «атомных» до не относящихся напрямую к отрасли. Поэтому и подход к молодежной политике и многим другим вопросам различный.

данный ФЗ, он позволит значительно расширить количество людей, относящихся к категории «молодёжь».

Таким образом, как только Федеральный закон вступит в силу, профсоюзным организациям совместно с молодежными комиссиями необходимо будет оперативно внести изменения в документы, регламентирующие работу с молодежью, и зна-

***РПРАЗП и Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки уже давно договорились, что молодой работник – это работник организации в возрасте до 35 лет, и закрепили такое решение в Отраслевом соглашении, то же самое должны были сделать организации и предприятия контура ГК «Росатом», внося норму в свои коллективные договоры.***

В то же время совершенно иная ситуация складывается в территориальных организациях профсоюза, которые «живут» по законодательству субъекта Российской Федерации, в котором находятся, – возраст молодежи там ограничен 30 годами. Именно для них наиболее актуален

значительно расширить данную категорию работников.

То же самое необходимо будет сделать и в Росатоме – в Отраслевом соглашении по атомной промышленности, энергетике и науке, добавив молодежи еще один год при ставкой «до 35 лет включительно».

## МОЛОДЕЖНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОТРАСЛИ

Руководитель рабочей группы по делам молодежи Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, заместитель руководителя отдела по внешним связям аппарата РПРАЗП **Евгений Сидоров** рассказал о выполнении Отраслевого соглашения атомщиков по разделу «Работа с молодежью».

Из положительных тенденций последних лет Евгений Сидоров отметил появление в коллективных договорах практически всех организаций ГК «Росатом» раздела, определяющего работу с молодежью. Также важно, что продолжает развитие программа наставничества.

Менее радужно выглядит динамика обучающихся по целевым договорам – за два года количество таких ребят снизилось на четверть. Стало меньше и тех, кто воспользовался отраслевой жилищной программой, – в 2019 году свои

К жилищные условия с участием предприятия улучшили 5848 молодых людей, это на 291 меньше, чем годом ранее. При этом количество организаций, которые присоединились к отраслевой программе по улучшению жилищных условий молодежи, из года в год растет, к 2020 году их уже 50.

### МОЛОДЕЖЬ И ПРОФСОЮЗ

Итоги реализации профсоюзной программы по работе с молодежью за предыдущие два года обсудили на основе информации, предоставленной членскими профорганизациями (по итогам работы за 2019 год отчеты представляли 108 организаций, за 2018 год – 72 организации). Ведущий специалист отдела организационной работы и кадров аппарата РПРАЭП **Полина Соседова** рассказала, что на начало 2020 года на учете в РПРАЭП состоит 48 тысяч членов профсоюза в возрасте до 35 лет, студентов – 5,2 тысячи. На 43% по сравнению с 2019 годом выросло количество организаций, в которых работают молодежные комиссии или советы при профкомах.

Выросло и представительство молодежного актива в выборных органах, например, в профкомах структурных подразделений – на 212 человек, в профгруппах – на 222 человека. Молодых председателей и зампредседателей организаций структурных подразделений (цеховых) за год стало меньше на 47 человек, при этом количество председателей и зампредседателей профсоюзных организаций выросло на 49 человек – их теперь 92 человека. О наличии молодежного профсоюзного резерва проинформировали 24 организации, это претенденты на должность председателя профорганизации, комиссий ПО, председателя и зампредседателя цехового комитета, а также штатных работников профорганизаций.

Больше молодых людей участвует и в работе комиссий по подготовке коллективных договоров на предприятиях, если в 2018 году их было 189 человек, то в 2019-м – уже 270.

Все это результат реализации молодежной стратегии РПРАЭП.

Молодежь все активнее включается в работу с учащимися. Проф-



Новоуральцы-атомщики на региональном форуме работающей молодежи (2020 год)

**– Последние годы у нас наблюдается положительная динамика по вовлеченности молодежи в профсоюзную деятельность, в том числе в систему взаимоотношений «работодатель – профсоюз». Но я считаю, что и этого недостаточно, вы можете гораздо больше. Следующий год в профсоюзе отчетно-выборный, активнее выдвигайте себя, своих перспективных коллег на профсоюзные должности. Именно вы – будущее профсоюза, очень скоро вам предстоит вместе с работодателем формировать социальную политику не только отдельных предприятий, но и всей отрасли. Какой она будет – решать вам! – обратился к молодежи зампредседателя РПРАЭП, председатель постоянной комиссии РПРАЭП по работе с молодежью **Юрий Борисов**.**

ориентационные мероприятия в школах, вузах и сузах в 2019 году провели 49 организаций против 39 в 2018 году.

С 57 до 70 выросло количество организаций, в которых финансируются программы по работе с молодежью, свои средства в молодежь вкладывают как предприятия, так и профсоюз.

### ВМЕСТЕ ЛУЧШЕ

Коснулись участники встречи и темы активизации работы Госкорпорации «Росатом» и администраций предприятий с молодежью.

– Там, где уровень социального партнерства хороший и HR-служба заинтересована в реальном развитии молодежного движения, расширении компетенций ребят, администрация и профком держат один курс. Опытный HR-руководитель совместно с профсоюзом использует существующую систему работы с

молодежью, которая проверена десятилетиями и хорошо себя зарекомендовала. А кое-где администрация повела себя как слон в посудной лавке, начала создавать альтернативные молодежные организации или, что еще хуже, пытаться ликвидировать существующие профсоюзные молодежные советы. Такой подход ни к чему хорошему не привел и не приведет, – прокомментировал ситуацию **Юрий Борисов**.

Молодежь выразила готовность работать на достижение совместных целей и задач, при этом разделила мнение куратора молодежного движения РПРАЭП.

### ИТОГИ И ПЛАНЫ

Профактивисты обсудили другие актуальные молодежные и не только вопросы, подытожили свою работу за 2020 год, а также обсудили подготовку планов на 2021 год.

# Профактивист из Краснокаменска стал финалистом «Стратегического резерва-2020»

**Финальный этап Всероссийского профсоюзного молодежного форума прошел в новом формате**



**Форум состоялся в декабре в Сочи и отличался от аналогичных мероприятий предыдущих лет ужесточением условий отбора и нацеленностью участников и организаторов на практический результат. Поэтому на «Стратегический резерв-2020» приехали люди действительно мотивированные.**

**Ч**тобы попасть на федеральный этап, участникам пришлось не только доказать, что они лучшие в своих регионах и федеральных округах, но и пройти специальное тестирование. Также финалисты должны были пройти «Профсоюзный квест» и доказать свою вовлеченность и умение действовать.



**Финалистом молодежного форума стал и представитель РПРАЭП, инженер ПАО «ППГХО» и член молодежного совета профсоюзной организации уранового предприятия Павел Зеленев. Последние несколько лет наблюдается настоящий прорыв в работе «молодежки» ППГХО, ребята активно реализуют новые проекты, выходят на уровень региона, отрасли и добиваются успехов. Все это стало возможным благодаря активной позиции председателя профорганизации Натальи Дмитриевой, под крылом которой находится движение молодых и неравнодушных с 2019 года.**

Идеи на форуме обсуждались преимущественно практические, что и сказалось на результате. За несколько недель до начала мероприятия 163 участника форума были разбиты на 16 групп, каждая получила в разработку собственный проект и модератора.

Молодые активисты подготовили методические пособия по ряду направлений – от проведения профсоюзных уроков для разных возрастных групп до подготовки дистанционных профсоюзных встреч и создания контента для профорганизаций с помощью онлайн-сервисов.

– На форуме мы не занимались созданием мертворожденных проектов, которые оставались бы исключительно в виде презентации, не получая дальнейшей реализации. Мы смогли создать вещи абсолютно конкретные: шаблоны, методички, поправки во внутренние документы, по которым в дальнейшем будут работать наши коллеги, – отметил зампреда ФНПР Александр Шершуков.

Важной частью мероприятия стала видеовстреча молодых активистов с председателем ФНПР Михаилом Шмаковым.

*– У профсоюзного движения, как в Российской Федерации, так и по всему миру, три главных идеологических задачи. Первая – рабочие места, заработная плата и достойный труд. Вторая – охрана труда и техника безопасности. Третья – гарантия выполнения социальных законов, которые сопровождают жизнь человека, его труд. Без выполнения главных задач невозможно говорить ни о чем другом. Бессмысленны тогда все остальные задачи, – уверен Михаил Шмаков.*

Встреча с главой ФНПР продолжалась больше часа. За это время участники мероприятия успели задать много вопросов об истории и организационной структуре профсоюзов, а также о практической профсоюзной работе.

– Вся наша профсоюзная работа меняется в зависимости от актуальных задач: то предприятия закрываются, то структурно перестраиваются организации и производства, то меняется форма государственного управления – одни министерства возникают, им поручается определенный сектор ответственности, другие ликвидируются и т. д. Это жизнь! И это будет всегда. Безусловно, именно из этого, из требований сегодняшнего дня – не отходя от кардинальных ценностей, истории и опыта, которые накоплены всем российским профсоюзным движением, – мы должны



исходить, когда говорим о модернизации, обновлении профдвижения в нашей стране. И с этой точки зрения я вижу форум, в котором вы участвуете, очень важным мероприятием, – добавил Михаил Шмаков.

На форуме выступили другие руководители ФНПР. Так, секретарь ФНПР Олег Соколов рассказал про реалии социально-трудовых отношений в 2020 году, про наиболее актуальные социально-экономические проблемы и работы Российской трехсторонней комиссии. А зампреда ФНПР Евгений Макаров проинформировал молодежь об особенностях развития трудовых конфликтов в «эпоху коронавируса».

Александр Шершуков, в свою очередь, основное выступление посвятил социально-экономическим проблемам:

*– Профсоюзы сегодня – это структура, которая пытается в условиях социально-экономического кризиса сохранить – как публичные и демократически принимаемые – правила и нормы трудовых отношений. Трудовые отношения – один из основных элементов жизни людей, и мы, по сути, защищаем правила общественной жизни людей, их права и гарантии. На чем в дальнейшем может базироваться эта деятельность? Две вещи. Первая – разумная бюрократия, то есть не продуцирование бессмысленных бумаг, а использование (пока это возможно) имеющихся институтов для влияния на государственную социальную и экономическую политику. И в этом смысле нужно не превращать, например, трехсторонние комиссии в формальный орган «прозаседавшихся», а использовать их для реального убеждения контрагентов. Если, конечно, они готовы слушать. И второе – кстати, это должно быть на первом месте – полноценное, легальное (в рамках закона) представление и отстаивание интересов работников. И где сейчас в этом процессе место молодежных советов, молодых профактивистов? Собственно, там же, где и немолодых. Вопрос не в возрасте, а в дееспособности.*



Представитель молодежного совета профсоюзной организации ПАО «ППГХО» Павел Зеленев (справа) получает от зампреда ФНПР Александра Шершукова диплом участника финального этапа форума:

– Форум стал ярким и запоминающимся событием, но главное – он дал мне возможность познакомиться с представителями других профсоюзов. Это было очень полезно, потому что живое общение – лучший способ обмена опытом. Всегда интересно узнать новых людей, их точку зрения на некоторые кажущиеся привычными вещи, посмотреть, как ребята работают с проектами, как достигают результата. Очень важно, что на форум не попали случайные люди, все, кто там присутствовал, действительно заслужили участия – своей работой и проектами. Качество и продуманность представленных проектов меня впечатлили. Кроме того, здесь я еще лучше понял, что профсоюз – это в первую очередь люди. Чем больше они общаются и узнают друг друга, тем им легче решать проблемы.



Еще одна яркая площадка форума – панельная дискуссия «Роль ФНПР в реализации государственной молодежной политики». Здесь к Александру Шершукову в качестве основных

спикеров присоединились заместитель руководителя Федерального агентства по делам молодежи Павел Абрамов и секретарь Федерации профсоюзов Свердловской области по управлению проектами Алексей Слязин.

Пандемия COVID-19 сказалась на работе ряда площадок форума – многие из них прошли в дистанционном формате. Такой формат дал возможность привлечь преподавате-

лей очень высокого уровня. Например, Эльнару Петрову, генерального директора агентства экспертного маркетинга NextMedia. В рамках дискуссии «Почему нас не читают» она рассказала о трендах SMM.

Руководитель департамента социальных гарантий и информации Аксана Сгибнева и заместитель главного редактора «Солидарности» Александр Кляшторин привели примеры позитивного профсоюзного контента и призвали аудиторию работать над расширением профсоюзных сообществ в соцсетях.

Одним из самых полезных выступлений, по отзывам участников форума, стал рассказ Анны Бочаровой о современных инструментах проектного менеджмента. Профактивистов познакомили с «ресурсными схемами», диаграммами Ганта, «картами рисков» и другими практическими инструментами.



# Вопросы охраны труда и техники безопасности стали ключевыми в повестке международной профсоюзной конференции

Представители отраслевых профсоюзов атомной промышленности и топливно-энергетического комплекса России, Узбекистана, Казахстана, Беларуси и Украины встретились в дистанционном формате 30 октября.

**К**оллеги поделились своим опытом работы и особенностями организации систем охраны труда, обсудили состояние производственного травматизма, планируемые меры по его снижению и профилактике, практику взаимодействия партнеров в области охраны труда на уровне отрасли, предприятий и организаций, а также актуальные вопросы и перспективные планы в этом направлении.

Российский профсоюз работников атомной энергетики и промышленности представляли председатель РПРАЭП **Игорь Фомичев**, зампреда и главный технический инспектор профсоюза **Владимир Кузнецов** и заведующая отделом охраны труда аппарата профсоюза **Инна Лапшина**.

Открывая встречу, Игорь Фомичев отметил, что тема конференции – одна из основных и самых злободневных для профсоюза, особенно в условиях неординарной санитарно-эпидемиологической обстановки. Лидер российского профсоюза атомщиков обратил внимание зарубежных коллег на то, как важно мотивировать работников к безопасному поведению не только на производственных площадках, но и за их пределами. Но охрана здоровья непосредственно связана и с охраной труда. Поэтому огромные усилия тратятся на то, чтобы снизить рост заболеваемости работников. Да, это удастся, но в охране труда по-прежнему масса вопросов, и они одинаковые для всех профсоюзов. Это и травматизм, и специальная оценка условий труда, льготы и компенсации, которые люди получают за вредные условия труда.

– Законодательство в наших странах меняется, часто не в пользу работников. Да, прогресс важен и нужен, он неизбежен, бизнес должен развиваться. Но во всех этих тенденциях, правильных современных направлениях нельзя забывать о людях, – акцентировал Игорь Фомичев. – И здесь задача профессиональных союзов – в диалоге с работодателем отстаивать права и интересы работников. При этом стараться не вступать в конфронтацию, а, наоборот, быть заинтересованными в том, чтобы предприятия развивались успешно. Не будет успешной работы предприятий, завтра не будет рабочих мест, нормальной заработной платы. Поэтому основной тренд у профсоюза с работодателями общий – предприятие должно быть эффективным. Но про человека труда, работника в этой ситуации забывать нельзя.



Российские атомщики рассказали о состоянии производственного травматизма в стране и отрасли, приоритетных направлениях совершенствования подходов для снижения и исключения производственного травматизма, о практике взаимодействия социальных партнеров в области охраны труда на отраслевом уровне и уровне предприятий. Особую роль в популяризации безопасного поведения на рабочем месте и в создании условий для безопасного труда обозначили у профсоюзных уполномоченных.

## РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

Председатель Отраслевого профессионального союза работников атомной промышленности Республики Казахстан **Касымжан Мадиев** отметил, что сегодня атомная отрасль Казахстана является одной из самых высокотехнологичных, наукоемких и стратегически важных отраслей экономики. Вопросы производственной безопасности и охраны окружающей среды остаются приоритетными для АО «НАК «Казатомпром», которое является первой национальной компанией в Республике Казахстан, присоединившейся к глобальному движению «Vision Zero».

Отраслевой профсоюз совместно с работодателями совершенствует культуру охраны труда, работает над недопущением производственного травматизма, несчастных случаев, сокращением профессиональных заболеваний и усилением ответственности в этих сферах.

**При этом профсоюз занимает четкую позицию, что никакие производственные успехи не оправдывают человеческие травмы и жертвы, промышленные аварии и производственные инциденты.**

Действенным механизмом участия работников в управлении системы охраны труда являются производственные советы по безопасности и охране труда. Соответствующий контроль ведут технические инспекторы по охране труда. Профсоюз активно участвует в информационной кампании «Безопасный труд».

В то же время на предприятиях «Казатомпрома» иногда допускаются факты травматизма, единичные несчастные случаи. При расследовании компетентными органами, службами охраны и безопасности труда с участием представителей профсоюзов выясняется, что основными причинами несчастных случаев являются: недостаточная оценка рисков, неприменение работниками средств индивидуальной защиты, слабый уровень производственного контроля со стороны линейных руководителей, конструктивные недостатки оборудования, нарушение водителями ПДД.

#### РЕСПУБЛИКА УЗБЕКИСТАН

Представители Федерации профсоюзов Узбекистана и Республиканского совета профсоюза работников энергетики, атомной промышленности, нефтегазовой отрасли и геологической службы Республики Узбекистан рассказали о назревших проблемах и вопросах охраны труда, работы технических инспекций у себя. Они отметили, что ценят и уважают деловое партнёрство и тесные контакты родственных профсоюзов, а реализация совместных меморандумов и соглашений способствует более эффективному и быстрому выполнению намеченных масштабных планов и проектов.

#### РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ

Определенные проблемы и сложности, имеющиеся в настоящее время в Беларуси, отметил заместитель председателя профсоюза «Белэнерготопгаз» Александр Жилко. Он охарактеризовал направления деятельности профсоюза среди работников газовой и топливной промышленности, а также во вновь зарождающейся сфере – атомной энергетике. Александр Жилко особо подчеркнул, что все предприятия работают стабильно, построен первый блок атомной станции и в скором времени она будет введена в строй.

Развивается социальное партнерство, взаимодействие с руководством предприятий. К сожалению, как и везде, происходят несчастные, смертельные случаи, которые, как он считает, являются исключением из правил. Охрана труда является основополагающей в деятельности профсоюза. Большое внимание уделяется работе с общественными инспекторами труда. Бла-

годаря этим и другим действиям профсоюзы неуклонно стремятся к выполнению задачи по соблюдению «нулевого травматизма».

#### УКРАИНА

Представитель Профсоюза работников атомной энергетики и промышленности Украины рассказал о профсоюзной составляющей в организации работы по охране труда на предприятиях отрасли в своей стране. Эти вопросы предусмотрены в законодательстве Украины, им посвящены целые разделы в отраслевых соглашениях, коллективных договорах и, естественно, требуют самого пристального внимания профсоюзов.

Профсоюзы также пытаются сотрудничать с работодателями, но это лишь с теми из них и до тех пор, пока они выполняют условия совместных соглашений, придерживаются принципов социального диалога, соблюдают законы о труде, естественно, не без участия профсоюзных организаций. Но если работодатель, например, пытается не связать несчастный случай с производством, что иногда бывает, то тут ни о каком сотрудничестве речи быть не может, начинается борьба за работника и его права. Не зря, понимая важность этого направления работы в профсоюзной деятельности, решением президиума ЦК профсоюза атомной энергетики и промышленности Украины еще в 2004 году была создана Централизованная служба охраны труда Атомпрофсоюза.

Важным является и опыт работы других стран, потому что, несмотря на различия в законодательствах, проблемы и вопросы развития этого направления деятельности профсоюза у нас общие.

#### ЗНАНИЯ РАБОТНИКОВ – ЭТО АКТИВ

Участники встречи особо подчеркивали, что одним из основных правил и требований является то, что каждый работник несёт ответственность за свою собственную безопасность и безопасность окружающих его людей и должен личным примером демонстрировать приверженность к вопросам производственной безопасности. А одной из главных обязанностей руководителя является мотивация сотрудников к соблюдению правил безопасности.

**Предприятия, которые заботятся о работниках и активно вовлекают их в процесс охраны труда, получают возможность максимально использовать важный актив – знания, способности и идеи работников.**

Все представители отраслевых профсоюзов выступили с детальным анализом работы в области охраны труда, с конкретными примерами и фактами ежедневной кропотливой работы.

В завершение конференции были подведены итоги этой первой международной площадки для дискуссий и обмена опытом работы профсоюзов атомной отрасли и топливно-энергетического комплекса. Участники единогласно поддержали предложение о проведении подобных конференций и семинаров один раз в квартал по различным направлениям профсоюзной деятельности. ■

# Александр Васякин: «Наш отдел – как маленький винтик механизма, от качественной работы которого зависит общий результат»

**Пятьдесят лет – внушительный срок и для завода, и для человека. Полвека плечом к плечу с Производственным объединением «Старт» и профсоюзной организацией предприятия прошагал Александр Васякин, слесарь контрольно-измерительных приборов и автоматики метрологической службы № 16.**



**Р**одился Александр Николаевич Васякин в Саратовской области, где встретились и поженились его родители, затем проживал в Бековском районе в селе Сосновка. На завод он трудоустроился вскоре после окончания школы – в июне сдал экзамены, заполнил анкету по совету сестры, которая жила в Заречном, а уже в ноябре пришел на первое место работы в цех № 35, начальником которого в то время был **Анатолий Семенович Жуков**.

Новоиспеченный заводчанин вступил в профсоюз в свой первый рабочий день, профсоюзный билет получил вместе с комсомольским.

– Я начал работать учеником монтажника, – вспоминает Александр Николаевич. – Наставником моим был назначен **Иван Артемович Дорофеев**, мастером работал **Анатолий Андреевич Косыркин**. Коллектив оказался замечательный.

Хоть я и мальчишкой был, семнадцать лет только, старшие товарищи-монтажники ко мне отнеслись хорошо, без какого-то превосходства, подковырок. Всегда помогали, всему учили. Так что я быстро освоился, научился хорошо паять – в том числе и делать скелетные пайки.

Молодой заводчанин проработал в цехе три года, а затем принял решение перейти в лабораторию контрольно-измерительных приборов (КИП), несмотря на условия мастера остаться.

– Скучно стало, – признается ветеран. – Монотонно, никакого вдохновения, вот и не выдержал... А в лаборатории я себя нашел. Работа у нас творческая, разнообразная. Порой открываешь прибор – а там тысячи элементов! Вроде работает прибор, а параметры не выдает. Начинаешь выяснять, в чем неисправность, и когда докапываешься до сути, от этого получаешь ни с чем не сравнимое моральное удовлетворение.

Позднее Александр Васякин закончил Зареченский техникум по специальности «радиоаппаратостроение». Учился в вечернюю смену – не для карьеры, для общего развития – и полученные знания сразу применял на практике. Кстати, увлечение радиотехникой он унаследовал от отца, который служил на Балтике радистом.

Наш герой так и не получил высшего образования, до сих пор трудится слесарем, потому что считает: лучше быть хорошим слесарем, чем плохим инженером.

*– У нас говорят, что настоящий слесарь должен быть со свинцовым задом, светлой головой и аналитическим умом, – улыбается заводчанин. – То есть усидчивым, знающим и склонным к анализу. Не менее важно внутреннее желание трудиться и совершенствоваться. Нужно на работу идти с радостью, а возвращаться с удовлетворением, с чувством выполненного долга. Если это так, значит, ты нашел свое дело в жизни...*

За эти годы Александр Васякин и сам делился опытом с молодежью. Его учениками были курсанты из Краснодара и Самары. А сейчас, как признается ветеран, он и рад бы передать свои богатые знания, но мало молодых специалистов в его профессии. В слесари КИПиА идут неохотно...

Семья у Александра Николаевича дружная. Жена – медик. Сын – водитель большегруза и в этой профессии нашел себя. Зато по стопам отца пошла дочь, которая сейчас трудится в цехе № 08. Пятеро внуков. Но на заслуженный отдых глава семейства не торопится, хотя супруга и уговаривает «пожить для себя».

– Хотя уже семь лет на пенсии, не могу работу оставить, – говорит Александр Николаевич. – Я на своем месте. Здесь я вырос как профессионал, здесь совершенствовался. Здесь одним из первых на заводе осваивал микроэлектронику. Единственное, с чем я так и не смог перейти на ты, – компьютер... Наш отдел – как маленький винтик механизма, от качественной работы которого зависит общий результат. Если мы не отремонтируем нужный прибор, встанет сборочный цех. Или, к примеру, мерительный инструмент – если их не поверить и не аттестовать, механические цехи не выдают продукцию.

За минувшие пятьдесят лет Александр Васякин добился признания не только в труде. Он всегда активно участвовал в общественной работе, был председателем цехкома, вел кружок радиолюбителей в школе № 225. Даже носит звание «Почетный донор». И считает общественной работой не менее значимой, чем профессиональные обязанности.

– Роль профсоюза важна, – полагает он. – На мой взгляд, в нынешнее непростое время его участие в защите работников, в отстаивании их прав даже более необходимо, чем в былые годы. Позиция должна быть жестче, принципиальнее.

Светлана ЕГОРОВА



*Чествование ветерана состоялось 20 ноября. За многолетний добросовестный труд, инициативность, активную жизненную позицию и верность профсоюзному движению почетную грамоту ППО ПО «Старт» Александру Николаевичу вручил председатель первичной профсоюзной организации Игорь Гомонюк.*

*Также виновник торжества получил в подарок книги – сборник заводских писателей и поэтов и мемуары первого директора М.В. Проценко «Дело, которому я служил». Как признался сам заводчанин, он очень разволновался, по-настоящему прочувствовав значимость момента.*

*Оглядываясь назад, Александр Васякин признается, что ничего не хотел бы изменить в своей жизни. Все у него сложилось так, как нужно. И завершая рассказ на этой позитивной ноте, еще раз от души поздравляем этого замечательного человека с его значимым юбилеем. Крепкого здоровья вам, уважаемый Александр Николаевич, благополучия, семейного счастья и творческого долголетия!*

Право знать

# Для тех, кто имеет вклады в банках

**С 1 января 2021 года каждый вкладчик обязан уплатить налог на доходы физических лиц в размере 13% на сумму процентов по всем вкладам, суммарно превышающим 1 миллион рублей.**

**Многие из нас откладывают свободные денежные средства, кто в банку, а кто и в банк. Но не многие помнят или вообще знают, что с 1 января 2021 года вступает в силу статья Налогового кодекса Российской Федерации «214.2. Особенности определения налоговой базы при получении доходов в виде процентов по вкладам (остаткам на счетах) в банках, находящихся на территории Российской Федерации» в новой редакции.**

**ЧТО ОНА ПОДРАЗУМЕВАЕТ?**

«В отношении доходов в виде процентов, полученных по вкладам (остаткам на счетах) в банках, находящихся на территории Российской Федерации, налоговая база определяется налоговым органом как превышение суммы доходов в виде процентов, полученных налогоплательщиком в течение налогового периода по всем вкладам (остаткам на счетах) в указанных банках, над суммой процентов, рассчитанной как произведение одного миллиона рублей и ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, действующей на первое число налогового периода, с учетом особенностей, установленных настоящей статьей.»



При определении налоговой базы в соответствии с настоящим пунктом не учитываются доходы в виде процентов, полученных по вкладам (остаткам на счетах) в валюте Российской Федерации в банках, находящихся на территории Российской Федерации, процентная ставка по которым в течение всего налогового периода не превышает 1 процента годовых, а также по счетам эскроу».

### КАК БУДЕТ РАССЧИТЫВАТЬСЯ НАЛОГ?

Предположим, у физического лица в течение 2021 года было три рублевых депозита в трех банках:

Банк 1: годовой депозит 500 тысяч рублей, ставка по депозиту 4,5% годовых, проценты выплачиваются в конце срока действия депозита, депозит заканчивается 1 декабря 2021 года;

Банк 2: годовой депозит 1 миллион рублей, ставка по депозиту 5% годовых, проценты выплачиваются в конце срока действия депозита, депозит заканчивается 31 декабря 2021 года;

Банк 3: годовой депозит 500 тысяч рублей, ставка по депозиту 4% годовых, проценты выплачиваются в конце срока действия депозита, депозит заканчивается 1 декабря 2022 года.

– Если сказать проще, то с 1 января 2021 года каждый вкладчик будет обязан уплатить налог на доходы физических лиц (НДФЛ) в размере 13% на сумму процентов по всем вкладам, суммарно превышающим 1 миллион рублей, за вычетом 42 500 рублей, поскольку ключевая ставка Центрального банка РФ на 01.01.2021 составляет 4,25%. Банк будет сам представлять информацию о суммах выплаченных процентов в налоговый орган по месту своего нахождения. Он обязан это делать не позднее 1 февраля года, следующего за отчетным налоговым периодом, – пояснил Николай Рудаков, заведующий юридическим отделом аппарата РПРАЭП.



В Банке 1 физическое лицо получило процентный доход 1 декабря 2021 года в размере 22,5 тысячи рублей.

В Банке 2 физическое лицо получило процентный доход 31 декабря 2021 года в размере 50 тысяч рублей.

**Рассчитывать налог будет налоговый орган автоматически на основе сведений о суммах выплаченных гражданину процентов, которые представят банки. Уплата налога будет осуществляться на основании уведомления налоговой службы.**

В Банке 3 физическое лицо процентных доходов в 2021 году не получало, так как депозит заканчивается в 2022 году и проценты по нему будут выплачены в конце срока действия депозита.

Таким образом, совокупный процентный доход по вкладам в российских банках, выплаченный физическому лицу в 2021 году, составит 72,5 тысячи рублей.

Ключевая ставка Банка России на 1 января 2021 года составляет 4,25, тогда необлагаемый процентный доход физического лица в 2021 году составит 42,5 тысячи рублей.

В результате для такого физического лица сумма налога к уплате составит:

$$(72\,500 \text{ р.} - 42\,500 \text{ р.}) \times 13\% = 3\,900 \text{ р.}$$

### КОГДА И КАК ПЛАТИТЬ?

Впервые уплатить этот налог за 2021 год вкладчикам придется только в 2022 году (до 1 декабря 2022 года) на основе налоговых уведомлений, направленных налоговыми органами.

Налоговые органы будут направлять уведомления после окончания календарного года, в котором получены процентные доходы (так же происходит, например, с уплатой транспортного налога).

Кроме того, в Налоговый кодекс внесены поправки, которыми предусмотрено налогообложение доходов в виде процента (купона, дисконта) по всем ценным бумагам. Купонный доход по государственным и корпоративным облигациям будет облагаться также налогом в 13%.

Как говорил известный персонаж Леонида Куравлева: «Граждане! Храните деньги в сберегательной кассе, конечно же если они у вас есть», и помните, что необходимо заранее планировать все свои доходы и налоговые расходы.



# Профсоюзная организация МСЗ отметила вековой юбилей



1920



1980



1990



2010

Профсоюзная организация Машиностроительного завода основана 12 ноября 1920 года и является старейшей среди членских организаций Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности.

За 100 лет своей истории заводской профсоюз разработал и реализовал массу программ и проектов, направленных на поддержку и улучшение жизни не только заводчан, но и всех жителей Электростали. А коллективный договор ПАО «МСЗ» не раз признавался лучшим среди предприятий Московской области.

## ПОЗДРАВЛЕНИЯ И НАГРАДЫ

Торжественное собрание, посвященное 100-летию профсоюзной организации Машиностроительного завода, состоялось 20 ноября. Приветственные слова в адрес профорганизации сказал председатель РПРАЭП Игорь Фомичев.

За большой вклад в становление и развитие профсоюзного движения атомной отрасли, многолетнюю, плодотворную работу по защите социальных прав и интересов работников Машиностроительного завода и в связи со 100-летием образования профсоюзной организации

*Председатель РПРАЭП Игорь Фомичев вручает ППО ОАО «МСЗ» почетный знак РПРАЭП им. А.Н. Каллистова.*

*– Сегодня профсоюзная организация Машиностроительного завода продолжает хранить и развивать традиции, заложенные много лет назад, такие как забота о человеке труда, социальная ориентированность и социальное партнерство. Заводской профсоюз в любом деле и любом вопросе всегда занимал активную позицию, не только защищая экономические и социально-трудовые права работников, но и заботясь о развитии предприятия, – подчеркнул лидер российского профсоюза атомщиков.*



2020

Игорь Фомичев вручил коллективу ППО ОАО «МСЗ» почетный знак РПРАЭП им. А.Н. Каллистова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности» 1 степени.





Трудовой коллектив поздравил генеральный директор ПАО «МСЗ» **Игорь Дарьин**, который производственные успехи напрямую связывает с тесным сотрудничеством с профсоюзом.



*– Становление завода и его социальной сферы всегда было неразрывно связано с профсоюзом. Все, что касается охраны труда, также во многом является заслугой профсоюзной организации. Машзавод всегда входил в число передовых предприятий атомной отрасли*

*не только в производственном плане, но и в социальной сфере. И мы и в дальнейшем будем создавать своим работникам достойные условия труда, а профсоюз всегда будет стоять на защите законных прав трудового коллектива, – поздравил всех со знаменательной датой Игорь Дарьин.*

За многолетний добросовестный труд, значительные успехи в общественной деятельности и большой личный вклад в развитие системы социального партнерства в атомной отрасли знаком отличия Госкорпорации «Росатом» «За вклад в развитие атомной отрасли» 1 степени награжден **Валерий Прокопов**, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «МСЗ».

Поздравила с юбилеем профсоюзную организацию и депутат Государственной думы РФ, руководитель Московского областного объединения организаций профсоюзов **Валентина Кабанова**. Она передала поздравления от Федерации независимых профсоюзов России, а также от 25-ти отраслевых профсоюзов Московской области.



*– Я испытываю чувство гордости за общественную организацию, которая, несмотря на все перемены в жизни страны, продолжает решать свою главную задачу – защищать интересы человека труда, – сказала Валентина Кабанова.*

Депутат отметила большой вклад профорганизации МСЗ в развитие и укрепление социального партнёрства, плодотворное и конструктивное сотрудничество с профсоюзами Московской области и вручила знак МОООП «За содружество», награды Московского областного объединения профсоюзов и благодарственное письмо депутата Государственной думы РФ активистам МСЗ.

Лучшие работники Машзавода в юбилейный для отрасли год получили государственные и отраслевые награды. Так, среди заводчан, награжденных благодарностью Президента Российской Федерации, **Наталья Домнина**, инженер 1 категории ЦЗЛС, член профсоюзного комитета ППО и председатель комиссии по работе с женщинами и детьми. В профессиональной сфере Наталья – настоящий эксперт по вопросам свариваемости материалов, а также подбора сварочных материалов и способов сварки. Но общественную работу она считает не менее важной:

*– Недавно, перебирая старые документы, нашла две почетные грамоты от профкома института, похоже, я занимаюсь общественной работой с пеленок. В школе я тоже участвовала во всех комитетах, выступала со сцены, ведя мероприятия или читая стихи.*



Н. Домнина и генеральный директор Росатома А. Лихачев

*На МСЗ я пришла работать в 1994 году, и меня почти сразу избрали в состав профкома цеха № 63 ответственной за культурно-массовую работу. А в 2001 году совершенно неожиданно коллектив цеха избирает меня председателем цехового комитета (я даже не присутствовала на том собрании – была в отпуске). Конечно, это обескуражило и даже испугало меня, но заводской профком принял всех впервые избранных*



председателей цехкомов очень радушно. Ну а о том, что профсоюз – великая школа, известно всем. Мы учились основам законодательства, умению вести переговоры и с сотрудниками цеха, и с администрацией, осваивали навыки публичных выступлений и многое другое. В 2006 году меня избрали членом ПК ППО, председателем одной из важнейших, на мой взгляд, комиссий – по работе с женщинами и детьми.

Ряд профсоюзных активистов награжден юбилейной медалью Госкорпорации «Росатом». За многолетний добросовестный труд, значительный личный вклад в области формирования и развития отраслевого социального партнерства и в связи с 75-летием атомной отрасли медалью награждены: **Галина Кулькова**, главный бухгалтер профорганизации МСЗ, **Юрий Куприянов**, специалист профорганизации МСЗ, **Олег Шайкин**, аппаратчик цеха № 48, заместитель председателя цехового комитета цеха № 48, председатель совместной комиссии ПК ППО, и **Дмитрий Чурзин**, начальник участка цеха № 55, председатель цехового комитета цеха № 55.

Во время празднования Дня работника атомной промышленности четверо сотрудников Машзавода получили награды от РПРАЭП за активную профсоюзную работу. Среди них – **Ольга Кареева**, контролер станочных и слесарных работ цеха № 91, председатель цехового комитета. На заводе Ольга работает с 2011 года и основную часть ее рабочего времени занимает архивирование производственной документации, также она является ответственной за хранение и выдачу производственной оснастки. В профсоюз Ольга вступила сразу, как только устроилась на завод. Занимаясь детским сектором в цехкоме, хорошо себя зарекомендовала, и на выборах нового предцехкома весной 2016 года ее кандидатуру поддержало большинство. За время работы на заводе у Ольги Кареевой появилось немало наград и благодарностей, в том числе за хорошую работу в профсоюзе. А в этом году в копилку добавилась почетная грамота отраслевого профсоюза.

– *Мой девиз по жизни: лучше проиграть бой, чтобы потом выиграть войну, – говорит Ольга. – Он, конечно, имеет прямое отношение к моей общественной работе. Хорошо понимаю, что для достижения цели иногда приходится чем-то жертвовать. Мне приходится жертвовать своим личным временем, обще-*



О. Кареева и председатель профорганизации МСЗ В. Прокопов

нием с близкими людьми, потому как всегда нахожусь в творческом процессе и в решении вопросов членов профсоюза своего цеха. Оправданно ли это? В основном да, оправданно. Работа цехового комитета – очень важная и нужная. Мы работаем для людей и на их благо, и как итог – в цехе 100% профсоюзное членство. Мы стараемся активно участвовать во всех творческих конкурсах, и у нас есть отличные результаты! При этом важно понимать, что все наши победы – это, конечно, приятно и значимо, но нужно работать дальше, все время повышать свой уровень и не останавливаться на достигнутом.

Отдельные теплые слова признательности на торжественных мероприятиях звучали ветеранам, без которых было бы невозможным становление и развитие не только профсоюзной организации, но и всего завода. Самым активным ветеранам и председателям участковых советов ветеранской организации Машиностроительного завода были вручены награды РПРАЭП, профсоюзной организации МСЗ, а также ценные подарки – памятные часы с символикой российского профсоюза атомщиков. Среди награжденных **Валентина Елагина**, член совета ветеранов МСЗ, член президиума городского совета ветеранов г. о. Электросталь.



В. Прокопов вручает награду РПРАЭП В. Елагиной

– *В этом году к 100-летию нашей профсоюзной организации я получила очень почетную награду – почетный знак РПРАЭП им. А.Н. Каллистова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности» 1 степени – это высшая оценка моей профсоюзной работы, – поделилась Валентина Елагина. – Сейчас, когда отмечают нашу молодежь, я испытываю чувство гордости за наших преемников, получающих награды от ТК «ТВЭЛ», ГК «Росатом», городской власти и профсоюзной организации. Хочется выразить благодарность профсоюзному комитету, председателю заводской профсоюзной организации Валерию Прокопову, председателю совета ветеранов Валерию Бушмелеву за высокую оценку моей работы, а также поздравить профсоюзную организацию со 100-летним юбилеем и пожелать всем членам профсоюза активной жизненной позиции.*



## ВЕРНИСАЖ ПОД ОТКРЫТЫМ НЕБОМ

К 100-летию профсоюзной организации Машиностроительного завода на центральной площади Электростальского завода открылась фотовыставка. Посетители вернисажа под открытым небом смогли увидеть фотографии, иллюстрирующие страницы истории профсоюзной организации и ее сегодняшний день, портреты профсоюзных лидеров и профактивистов-заводчан.

На открытии выставки председатель профсоюзной организации Валерий Прокопов с теплотой и благодарностью говорил о тех, кто стоял у истоков становления и развития предприятия и его профсоюзной организации, благодаря кому Машиностроительный завод уверенно работает сейчас.



*– Мы хотели, чтобы жители нашего города больше узнали о тех людях, которые помогают другим и делают жизнь электростальцев лучше. Хотели напомнить, что Машиностроительный завод всегда заботился и заботится не только о выпуске качественной продукции,*

*но и о людях, которые ее создают. Многие наши профсоюзные проекты адресованы всем горожанам, в детских праздниках и различных массовых мероприятиях участвуют не только заводчане, но и члены их семей и наши земляки, – отметил Валерий Прокопов.*

У профорганизации, как и у завода, богатая и славная история. Она по праву гордится социальными достижениями и традициями, и ей есть на кого равняться. Например, легендарный директор Анатолий Назарович Каллистов. Он дважды возглавлял предприятие и почти тридцать лет – отраслевой профсоюз. Его фотографии, конечно, тоже есть на экспозиции. Но атомщики в юбилейный год решили навсегда увековечить память о зна-



Игорь Фомичев и Игорь Дарьин на открытии памятника А.Н. Каллистову

менитом организаторе производства и профлидере – в сквере между центральной проходной ПАО «МСЗ» и зданием заводского комитета профсоюза открыли памятник Анатолию Назаровичу, приурочив это событие еще и к 110-летию со дня его рождения.

## БЕЗ ТВОРЧЕСТВА НИКАК

Электростальские атомщики – люди не только профессиональные, но и творческие. Заводской профсоюз, зная это, к своему вековому юбилею и 75-летию атомной промышленности провел серию конкурсов, в которых могли принять участие все желающие. Десятки работников ПАО «МСЗ» и их детей, а также ветеранов предприятия так и сделали!

Победителями конкурса юмористических произведений на профсоюзную тематику среди работников ПАО «МСЗ» и ДЗО в номинациях «Юмористическая проза» и «Стихотворение» стали соответственно Светлана Чистякова (инженерный центр) и Татьяна Данилова (отдел по мотивации и эффективности кадровых ресурсов). Среди ветеранов лучшая юмористическая проза оказалась у Олега Касаткина, стихотворение – у Зинаиды Дорошенко.

*– Для меня это возможность немного выйти за рамки стандартных рабочих задач и проявить некую креативность, ну или, как в данном случае, литературные способности, – говорит Татьяна Данилова. – На заводе я с 1998 года, но в профсоюз вступила намного раньше, еще будучи студенткой МОПК. Прошло немало времени, многое изменилось – и моя роль в профсоюзном комитете, и работа, которой я занимаюсь. Не изменилось только мое отношение: я считала и считаю профсоюзную деятельность важной частью жизни предприятия, без которой коллектив потеряет то, что делает нас людьми, а не винтиками производственного механизма.*



В конкурсе поздравительных открыток в номинации «Художественная открытка» победил Руслан Савин (цех по изготовлению ПЭЛ и ОР СУЗ), а в номинации «Поздравительная мультимедийная открытка» равных не оказалось коллективу авторов цехов по изготовлению твэлов и ТВС и по изготовлению ПЭЛ и ОР СУЗ.

Среди детей в конкурсе поделок победителями были признаны Василиса Домнина (мама – работник отдела технического контроля) и Настя Сафронова (папа – работник отдела по мотивации и эффективности кадровых ресурсов).

«Вокал» – это одна из самых популярных номинаций на большинстве творческих конкурсов. В преддверии празднования юбилея профорганизация провела конкурс «Калейдоскоп талантов», чтобы выбрать лучшие голоса Машзавода. Высший балл от профессионального

жюри получил **Андрей Белов**. Андрей на заводе всего 8 месяцев, он работает аппаратчиком в цехе № 48.

– Я участвовал в конкурсе, прежде всего, чтобы показать себя. Мне хотелось, чтобы меня услышали, увидели, что и как я умею, и я рад, что у меня получилось – признается вокалист. – Когда я пришел на завод, практически сразу вступил в профсоюз – мне хотелось быть полезным. В будущем я хотел бы вести профсоюзную работу в сфере культуры у себя в цехе. Еще планирую как можно больше выступать – и на городских концертах, и на заводских. И конечно, выйти на более высокий уровень исполнения, чтобы никто не сомневался, что я достоин быть первым.



### СЕМЕЙНЫЙ ЧЕЛОВЕК

*Стихотворение Лины Потрехаличевой*

На заводе каждый знает, у моих спроси коллег,  
 Что по жизни, несомненно, я – семейный человек.  
 Я не пью и не курю, не ругаюсь матом  
 И всегда жене своей отдаю зарплату.  
 Она меня любит отнюдь не за это.  
 Носки стирает, пожарит котлеты...  
 Меня не пугает лет прожитых груз,  
 Ведь брак для меня – это прочный союз.  
 А еще скажу я честно, сам с собой наедине,  
 Что к родному профсоюзу отношусь я, как к жене.  
 Заботу союз обо мне проявляет,  
 Меня бережет он, меня охраняет,  
 В беде не оставит – поддержит морально,  
 А также поможет и материально.  
 Путевка на море, поездка в Коломну,  
 Его сфера деятельности – огромна.  
 И он выполняет работу свою,  
 а я часть зарплаты ему отдаю.  
 Однолюб я по натуре, в том признаться не боюсь,  
 Я с женой и профсоюзом никогда не разведусь!

### ИСТОРИЯ – ЭТО ОПЫТ

Заводская профсоюзная организация образовалась в очень сложное для страны время – в начале 1920-х годов свирепствовал голод, от которого страдали и семьи работников завода. Далее были времена массовой механизации производства, стахановского движения и других социалистических соревнований, движения «Все для фронта», создания ударными темпами новых производств с кратным ростом числа сотрудников и их закрытия с массовым высвобождением работников, период серьезного дефицита продовольствия.

Период 1997–2014 гг. отличался совсем другими целями и задачами, трудностями и их преодолениями, новыми



**Анастасия Виноградова**, победительница конкурса проектов логотипа к 100-летию образования профсоюзной организации МСЗ:

– Это мой первый конкурс, желание принять в нем участие возникло сразу. Такие конкурсы помогают выявлять таланты и находить креативные идеи и решения. Профсоюз вдохновляет, и это замечательно. Я стараюсь принимать участие во всех тематических мероприятиях для молодежи, мне также очень нравятся семейные спортивные соревнования. Обычно мы участвуем в них вместе с моей 5-летней дочкой, это отличный способ получить заряд энергии и позитива. Ну а лето я уже не представляю себе без традиционного турслёта. Особо хочу отметить замечательные праздники для детей, которые наш завод проводит вместе с профсоюзной организацией, они каждый раз проходят на высоте. Дочка ждет их с нетерпением, и для меня очень важно, чтобы мой ребенок рос счастливой, гармонично развитой личностью, разнообразный и интересный досуг этому способствует. Также хочу поблагодарить профсоюз за организацию поездок, экскурсий, посещений спектаклей и концертов. Программа всегда насыщенная, есть из чего выбрать.

Анастасия – выпускница ЭПИ МИСиС и продолжательница заводской трудовой династии – пришла на МСЗ три года назад. На заводе работали прадед, два дедушки, мама и тётя Анастасии, а папа Александр Фёдорович до сих пор работает в цехе № 58 ведущим инженером. Анастасия занимается проектированием вентиляции и считает свою работу очень интересной. Она вступила в профсоюз практически сразу же после того, как пришла на производство.

достижениями и свершениями. Все это профсоюзная организация проходила вместе с трудовым коллективом. В начале 90-х это и взаимные неплатежи, и жесткая налоговая политика. Профсоюзная организация МСЗ, поддерживая протестные акции атомщиков и работников других отраслей, участвовала в 10 общероссийских акциях протеста профсоюзов. В результате добились финансирования предприятий ядерно-оружейного комплекса и погашения задолженности по зарплате перед атомщиками.





Гарантией выживания завода в 2002–2006 гг. стало сокращение затрат. Наряду с внедрением новых технологий стояла и оптимизация численности персонала, при этом повышалась зарплата тем, без кого предприятие не могло обойтись. Через коллективный договор удалось значительно увеличить и объем социальных льгот и преиму-

*– Я пришёл на МСЗ в январе этого года и вступил в профсоюз по примеру многих своих коллег. Надеюсь, что это поможет мне решать социальные вопросы и при необходимости отстаивать мои права. Также замечательно, что у членов профсоюза есть возможность получить льготные путевки, участвовать в различных творческих конкурсах и таких интересных мероприятиях, как туристический слёт и турнир по рыбной ловле, – Александр Максимов, цех № 52.*



*– На заводе я работаю всего два месяца, а в профсоюз вступила потому, что это, прежде всего, защита при возникновении каких-то сложных ситуаций. Я надеюсь, что в случае необходимости профсоюз поможет мне отстоять мои права. Я много лет профессионально занималась баскетболом, играла в клубе «Спартак» Московской области и думаю, что тоже смогу быть полезной для профсоюзной организации, – Мария Быковская, цех № 48.*

ществ для заводчан. По предложению профкома на предприятии разработана комплексная программа закрепления кадров, тем самым удалось решить пятилетнюю проблему оттока высококвалифицированной молодежи.

2008 год стал стартовым в реорганизации предприятия – из его состава в самостоятельные организации выведены 7 цехов. Первоочередными задачами для профорганизации стали: сохранение рабочих мест и профсоюзного членства, контроль сокращения численности персонала без нарушений трудового законодательства. Удалось главное – сохранить единство профсоюзной организации и создать в дочерних предприятиях профсоюзные организации. С 2010 года на предприятии внедрена и действует единая система оплаты труда, заработная плата стабильно повышается. В 2015 году на смену аттестации рабочих мест пришла специальная оценка условий труда. Профсоюз приложил максимум усилий, чтобы сохранить большую часть гарантий персоналу при работе во вредных условиях труда. Основными вызовами периода 2015–2019 гг. стали трансформация производственных отношений.

Деятельность профсоюзной организации последние десять лет потребовала новых подходов, необходимо было повышать мотивацию профсоюзного членства, консолидировать членов профсоюза предприятия и его дочерних обществ, укреплять партнерские отношения с администрацией, в том числе в вопросах делегирования профсоюзу непрофильных для завода функций – культура, спорт, оздоровление работников, работа с ветеранами.

Машиностроительный завод – конкурентоспособное, динамично развивающееся предприятие, продукция которого известна не только на внутреннем рынке, но и во многих других странах. Производительность труда на МСЗ одна из самых высоких в топливном дивизионе Госкорпорации «Росатом». С тем как менялось в стране время, менялись приоритеты в отрасли и топливном дивизионе, менялись и основные задачи заводского профсоюза. Но профорганизация всегда оставалась надежным защитником интересов работников Машиностроительного завода.

Сегодня у ППО ОАО «МСЗ» прекрасное настоящее, а впереди – светлое будущее!

Подготовила **Валерия ТЮМЕНЦЕВА**

# В Трехгорном наградили участников профсоюзного конкурса видеороликов

**РПРАЭП присвоил диплом победителя первичной профорганизации детского сада № 8 за работу «Мы вместе».**

Городской профсоюзный конкурс видеороликов «Свежий ветер!» прошел этой осенью в Трехгорном. Его посвятили двум датам – 75-летию атомной промышленности и Дню профсоюзов Челябинской области, который отмечают 24 октября.

Организатором конкурса выступила Трехгорная городская организация профсоюза работников атомной энергетики и промышленности.

В своих работах участники постарались отразить весь спектр профсоюзной деятельности. Многие работы отличаются оригинальностью, современным подходом к сценарию, режиссуре, музыкальному оформлению и ориентированностью на любую аудиторию – не только взрослую, но и детскую. Во всех видео до-



*– Мы ежегодно проводим различные творческие конкурсы: агитбригады, «Мисс-профсоюз», на лучший плакат, «Профсоюзный блин» и другие, – рассказывает председатель Трехгорной городской организации профсоюза Ирина Сазонова. – А в этот раз, по причине санитарно-эпидемиологической ситуации, решили выбрать дистанционный формат и провести конкурс видеороликов. Его поддержали центральный комитет Профсоюза работников атомной энергетики и промышленности и Федерация профсоюзов Челябинской области.*

ступным и понятным языком рассказывается о профсоюзе.

Жюри возглавил глава города и член профсоюза **Евгений Сычев**.

Вместе с ним конкурсные работы оценивали представители центрального аппарата РПРАЭП, профсоюзных организаций Трехгорного, а также руководители городских организаций, банковского сектора и представители региональной прессы.

– Считаю, что такое взаимодействие помогает в развитии социального партнерства в нашем городе. Это не только работает на мотивацию, но и укрепляет авторитет профсоюзов в целом, – отметила **Ирина Сазонова**.

Лучшие клипы определяли в пяти номинациях. Их создатели на торжественной церемонии получили дипломы лауреатов и ценные призы.

Победителем конкурса стал ролик «Мы вместе» первичной профсоюзной организации детского сада № 8 (председатель – **Светлана Решетникова**).



Глава города Евгений Сычев вручает награды призерам конкурса





Представитель профкома детского сада № 8 Татьяна Минеева (слева) получает диплом победителя конкурса от председателя Трехгорной городской профорганизации Ирины Сазоновой

Ролик в доступной форме объясняет, что такое профсоюз и что он может дать людям. Диплом победителя и денежный приз от РПРАЭП вручила председатель Трехгорной городской профорганизации Ирина Сазонова.

Профорганизация детсада № 8 объединяет 80% работников, членом профсоюза является и заведующий, в учреждении действует коллективный договор. Трудятся здесь активные и амбициозные сотрудники, например, профактивистка **Аня Титова** – победитель областного конкурса «Молодой профсоюзный лидер-2019».

Дипломами лауреата конкурса награждены: ППО МБОУ «СОШ №110», председатель ППО – **Елена Пьянцева** (номинация «PROFкоманда»), ППО МСУ «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», председатель ППО – **Ольга Дружкова** (номинация «PROFакция»), ППО МБУК «Центральная городская детская библиотека им. С.Т. Аксакова», председатель ППО – **Ольга Исмаилова** (номинация «PROFновость»), ППО МБОУ «СОШ № 109», председатель ППО – **Ольга Копытова** (номинация «PROFлоготип»), ППО МУП «ТРК «ТВС», председатель ППО – **Юлия Чертанова** (номинация «Народный профсоюзный клип»). ■

## Праздник творчества от талантов Нововоронежской АЭС

**В Нововоронеже состоялся гала-концерт смотра-конкурса художественной самодеятельности «Таланты Нововоронежской АЭС-2020», посвященного 75-летию Великой Победы и 75-летию атомной промышленности. Организатором конкурса традиционно выступила профсоюзная организация атомной станции.**

**К**онкурс проводится раз в два года с целью развития массового самодеятельного творчества, выявления ярких, талантливых коллективов и исполнителей среди работников и развития их творческого потенциала. Он помогает сохранить традиции самодеятельности на производстве и формирует позитивный морально-психологический климат среди работников НВАЭС.

Смотр-конкурс проходил в два этапа. Первый – отборочный, включал репетиции и проработку номеров с профессиональными музыкантами, исполнителями, танцорами. Второй – гала-концерт.

Атомщики проявляли творческие способности в восьми номинациях: от декоративно-прикладного искусства до театрализованного представления. Каждый участник оценивался по десятку критериев.

Гала-концерт прошел с соблюдением всех профилактических мер и, к сожалению, без зрителей. Но номера были сняты на видео и организаторы смонтируют полноценный видеоконцерт, который покажут по местному телевидению.



*– Гала-концерт конкурса «Таланты Нововоронежской АЭС» мы традиционно проводим незадолго до самого светлого, доброго и любимого праздника в году – Дня энергетика. 2020 год был непростым для всех. Тем важнее стало для профсоюза внести частичку позитива и тепла в нашу жизнь, – отметил председатель профсоюзной организации Нововоронежской АЭС Юрий Бабенко.*

Заместитель директора Нововоронежской АЭС по управлению персоналом **Олег Уразов** подчеркнул, что атомщики – очень разносторонние, интересные люди.



*– Без творчества наши работники не могут. Такие конкурсы дают возможность проявить себя во всех областях, они приносят радость и помогают по-новому взглянуть даже на свою работу. С каждым годом растет количество желающих выйти на сцену, чтобы спеть, станцевать, прочитать стихи. Руководство и профсоюзная организация Нововоронежской АЭС активно поддерживают инициативу работников, – сказал он.*



В этом году разные подразделения НВАЭС и совет ветеранов атомной станции подали на конкурс 51 заявку. Для гала-концерта организаторы отобрали 27 лучших номеров. Победители и призеры смотра-конкурса получили дипломы и денежные призы.

Источник: сайт Нововоронежской АЭС





## «Минута молчания»

г. Волгодонск,  
9 мая 2015 года.  
70-я годовщина  
парада  
Великой  
Победы

Автор фото  
«Минута молчания»  
Антон Сологубов из  
профорганизации  
«Атоммаша»  
– победитель  
фотоконкурса РПРАЗП,  
посвященного 75-летию  
Победы в Великой  
Отечественной войне  
и 75-летию атомной  
промышленности,  
в номинации: «Мы  
каждый день говорим:  
«Спасибо!».

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



[www.profatom.ru](http://www.profatom.ru)  
(раздел  
«Библиотека»)