

ВЕСТНИК

ПРОФАТОМА

Российский профсоюз работников
атомной энергетики и промышленности



**Численность профсоюзной организации
АО «Атомэнергоремонт» выросла
на 2,7 тысячи человек
стр. 16**

**Оплата труда: итоги
шести месяцев года
стр. 1**

**Итоги VII Северной конференции
стр. 4**

**РПРАЭП выступил генеральным
партнёром III Всероссийского
интеллект-форума «Профсоюзы.
XXI век. Идеи и практики»
стр. 20**

**Сверхурочная работа: кого,
как и когда можно привлечь
стр. 25**

**«ВНИИЭФ. Территория достижений»
стр. 28**

**Профсоюз предложил
синхронизировать работу двух
институтов уполномоченных
стр. 8**

4-2021



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: 1650 экз.

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

Регистрационный номер
ПИ №77-14084

Отпечатано в типографии
Vivastar
Заказ № 304414

Социальное партнерство

- Оплата труда: итоги шести месяцев года 1
- Итоги VII Северной конференции 4
- Коллективный договор ГНЦ НИИАР признан выполненным и продлен на два года 7

Труд под охраной

- Профсоюз предложил синхронизировать работу двух институтов уполномоченных 8

Интервью

- Заместитель председателя РПРАЭП Юрий Борисов дал интервью научному порталу «Атомная энергия 2.0» 12

4. Первичка

- Численность профсоюзной организации АО «Атомэнергоремонт» выросла на 2,7 тысячи человек 16

Профсоюз помог

- Молодому работнику ЧМЗ помогли улучшить жилищные условия 19

Профсоюзная солидарность

- РПРАЭП выступил генеральным партнером III Всероссийского интеллект-форума «Профсоюзы. XXI век. Идеи и практики» 20

Право знать

- Сверхурочная работа: кого, как и когда можно привлекать 25

Дела молодежные

- Названы победители конкурса «Молодежный авангард РПРАЭП-2021» 27
- «ВНИИЭФ. Территория достижений» 28
- Школьники из Удомли стали победителями международных творческих конкурсов Фонда «АТР АЭС» 30

Ветераны

- ППО РФЯЦ-ВНИИТФ организовала единый центр поддержки неработающих пенсионеров и ветеранов института 32

«Атом-спорт»

- Традиционный автопробег в Лесном прошел по-новому 33
- Rosatom Triathlon Club стал самой многочисленной командой на большом фестивале триатлона «IRONSTAR 226 SOCHI 2021» 35

В номере журнала «Вестник ПРОФАТОМА» 3-2021 на странице 17 в подписи к верхнему фото допущена ошибка. Слева изображен Степан Зубков (АО «ВПО «Точмаш»).

Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в конце сентября подвела итоги выполнения Отраслевого соглашения в части оплаты труда за первые шесть месяцев года

Отчеты о выполнении соглашения представили все 77 организаций из репрезентативного списка.

ШЕСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОВЕЛИ ИНДЕКСАЦИЮ В ПЕРВОМ ПОЛУГОДИИ

Отраслевое соглашение говорит о необходимости ежегодной индексации заработной платы работникам до 1 сентября, и большинство работодателей придерживается данного срока. А некоторые организации, с учетом необходимости и своей финансовой возможности, индексируют зарплаты в первом полугодии.

Среди тех, кто в этом году решил не откладывать с повышением уровня оплаты труда своих работников до сентября, шесть организаций. В двух – ВНИИА им. Н.Л. Духова и РФЯЦ-ВНИИТФ – проиндексировали оклады (тарифные ставки).

Размер индексации составил во ВНИИА – 10%, во РФЯЦ-ВНИИТФ – 9,4%. ГНЦ РФ ТРИНИТИ, НИИП и НИИАР в первом полугодии повысили зарплату работников на 8,2%, НИИ НПО «Луч» – на 4,2%.

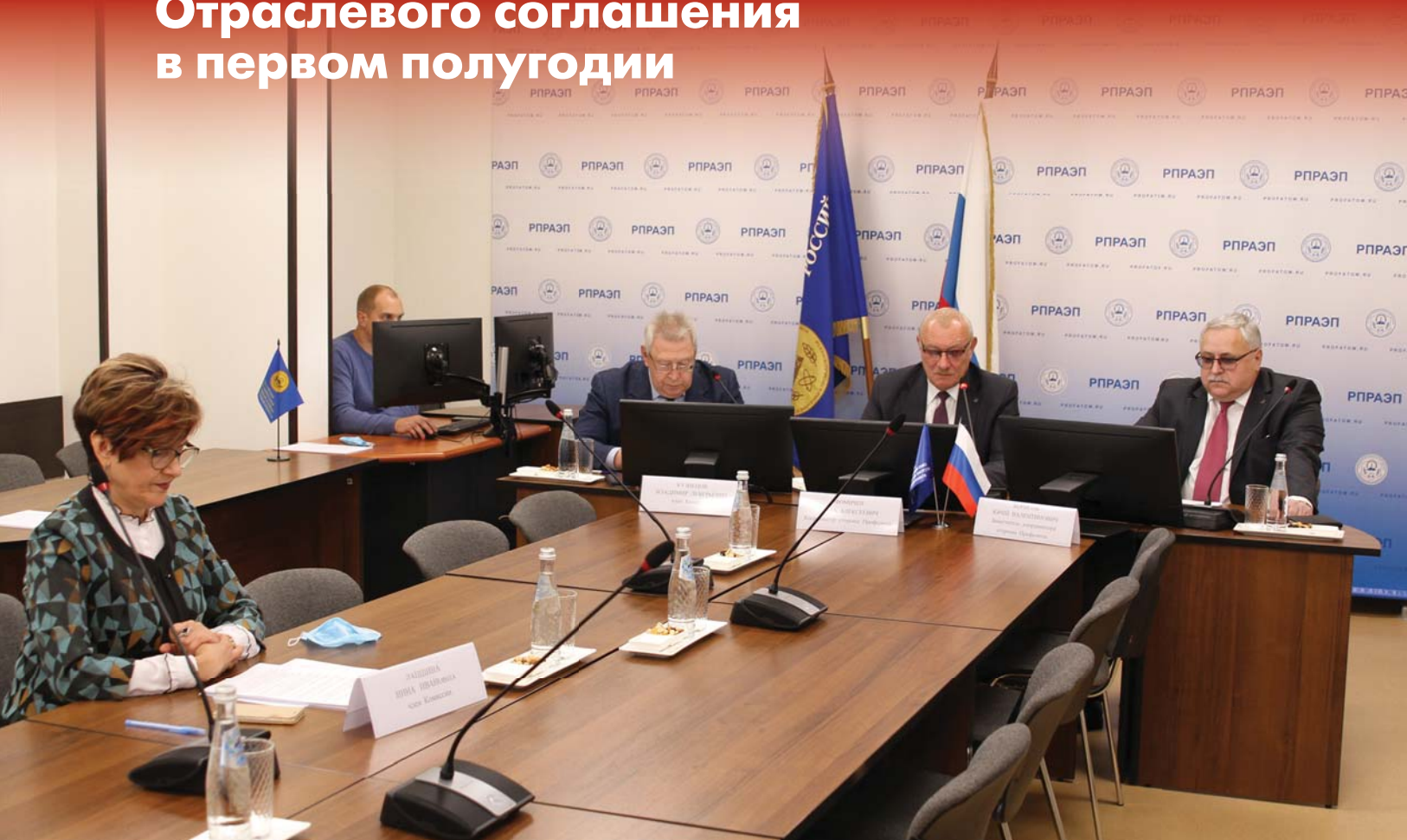
В 18 ОРГАНИЗАЦИЯХ ЗАРПЛАТЫ СНИЗИЛИСЬ

В первом полугодии 2021 года в 18 организациях зафиксировано снижение среднемесячной заработной платы относительно такого же периода прошлого года. Снижение зарплаты более чем на три процента зафиксировано в ПАО «КМЗ» (89,4%), ФГУП «ФЭО» (89,4%), АО «Техснабэкспорт» (90,7%), АО «УЭХК» (91,5%), АО «АЭХК» (94,4%), АО «ЧМЗ» (95,1%), АО «МЗП» (95,7%), АО «Гиредмет» (96,6%).

Еще в десяти организациях наблюдалось менее существенное

Оплата труда: итоги шести месяцев года

Социальные партнеры Госкорпорации «Росатом» проанализировали выполнение Отраслевого соглашения в первом полугодии



снижение: АО «ОКБМ им. И.И. Африкантова» (97,0%), АО ВПО «Точмаш» (97,2%), Балаковская АЭС (97,6%), АО «Радиевый институт им. В.Г. Хлопина» (97,9%), АО «НИКИМТ-Атомстрой» (98,0%), ООО «МСЗ-Механика» (98,9%), АО «СП-б «Изотоп» (99,0%), АО «НЗХК-Инструмент» (99,5%), АО «НПО «ЦНИИТМАШ» (99,4%), ПАО «МСЗ» (99,8%).

Снижение среднемесячной заработной платы объясняется разными факторами. В КМЗ, ВПО «Точмаш» и «НЗХК-Инструмент» набран пер-

сонал с низкой квалификацией. В АЭХК, УЭХК, МСЗ, МЗП, ЧМЗ в первом полугодии 2021 года выплачена премия по КПЭ в размере 75%, а в аналогичный период 2020 года – в размере 100%. На Балаковской АЭС и НПО «ЦНИИТМАШ» выплачена оперативная премия и премия по КПЭ в меньшем размере. В «Техснабэкспорте» не выплачена премия по КПЭ вновь принятым работникам. В ОКБМ им. И.И. Африкантова оперативная премия выплачена в меньшем размере, в «Гиредремте» – не выплачена.

25 ЧЕЛОВЕК ПОЛУЧИЛИ ЗАРПЛАТУ НИЖЕ ОТРАСЛЕВОГО МИНИМУМА

В трех организациях 25 работникам была начислена зарплата ниже отраслевого минимума. Из них 23 человека – работники АО «Атомохрана», которое связывает отклонение от Отраслевого соглашения с невозможностью изменения условий одного из своих контрактов. Этот и два других случая детально проанализировала профильная рабочая группа Отраслевой комиссии.

УЛУЧШИЛАСЬ СИТУАЦИЯ С ДОЛЕЙ ПОСТОЯННЫХ ВЫПЛАТ

В семи организациях доля постоянных выплат в заработной плате была ниже минимальных 70%, это: АО «НИКИЭТ» (54,6%),

АО ИК «АСЭ» (60,4%), АО «НИКИМТ-Атомстрой» (65,2%), АО «НИИЭФА» (65,4%), АО ОКБ «Гидропресс» (65,5%), АО «Концерн Росэнергоатом» (67,7%), ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» (68,4%). В первом полугодии прошлого

года таких организаций было девять.

Сторона работодателя и профсоюз отметили, что, несмотря на необходимость соблюдения данного пункта соглашения, важно, чтобы в целом доходы работников росли.

Юрий Борисов, заместитель председателя РПРАЭП, заместитель координатора профсоюзной стороны Отраслевой комиссии:

– Отраслевая комиссия подводит итоги по исполнению Отраслевого соглашения за полугодие и за год. Но самая большая и активная работа проходит в профильных рабочих группах, где детально рассматриваются все вопросы, приглашаются представители дивизионов, предприятий, профсоюзных организаций, необходимые эксперты.

При выработке общей позиции по тому или иному вопросу важно учитывать информацию и мнение как со стороны работодателя, так и со стороны профсоюза. Наша система социального партнерства и достигнутый уровень доверия это позволяют. Да, иногда бывают случаи, что стороны вынуждены идти на компромиссы, но всегда это решение взвешенное, учитывающее все причины и аспекты.

Если у профсоюзных организаций возникают вопросы, которые они не могут решить на локальном уровне, организационная структура РПРАЭП позволяет любой членской организации напрямую обратиться в аппарат профсоюза и вынести проблему на дивизиональный или отраслевой уровень. При этом зачастую большинство ситуаций удается разрешить в рабочем порядке. Работодатель идет с нами на диалог, за счет этого острые вопросы удается решать максимально быстро, без лишней бюрократической волокиты.

Также, чтобы не терять время, важные документы, которые не терпят отлагательств, рассматриваются в особом порядке. Например, в условиях пандемии, когда приходилось срочно вносить изменения в целый ряд нормативных актов госкорпорации, которые позволили сохранить людям заработную плату, предписанную отраслевым соглашением индексацию заработной платы и другие гарантии.

Несмотря на сложные условия пандемийного периода, абсолютному большинству работодателей удавалось и удастся зарплаты работникам повышать – кому-то индексировать на уровень инфля-



ции, а кому-то и больше. Важно, что работодатель выполняет обязательства по компенсации работникам разницы между прогнозной и фактической величиной индексации прошлого года – ее добавили к размеру индексации этого года. Еще один позитивный момент, что все больше предприятий уходят от индексирующих выплат и повышают окладную часть, что повышает доверие работников к этому инструменту.

Вопросам оплаты труда и профсоюз, и сторона работодателя всегда уделяют повышенное внимание, так как достойная зарплата – это одна из главных составляющих привле-

кательности работы в отрасли для высококвалифицированных специалистов. Но важно не только предложить работнику хорошую зарплату при трудоустройстве, важно поддерживать и улучшать уровень его оплаты труда в дальнейшем. Отраслевое соглашение и принятая в госкорпорации система оплаты труда дают такие возможности.

Отраслевое соглашение атомщиков всегда относилось к числу наиболее полных и социально ориентированных в нашей стране, и, на мой взгляд, Госкорпорация «Росатом» должна сохранять свои лидирующие позиции. Анализ ситуации в других крупных российских компаниях показывает, что наши коллеги «подтягивают» свои отраслевые соглашения, прописывают новые критерии, во многих коллективных договорах появляются пункты, ориентированные на членов профсоюза. У нас эта практика пока единичная, очень редкая. Нужно брать ее на вооружение и все чаще внедрять как на отраслевом уровне, так и на уровне предприятий.

Важно отметить, что Отраслевое соглашение – это не только обязательства работодателя, это еще и обязательства работников. Можно уверенно сказать, что обе стороны их достойно выполняют. С началом 2022 года мы войдем в фазу активных переговоров по подготовке новой редакции Отраслевого соглашения, и думаю, что перспективы на следующий период хорошие. Пакет предложений со стороны профсоюза сформирован, и мы готовы обсуждать их с работодателем на любой площадке.

**Андрей Хитров,
генеральный директор
Союза работодателей
атомной промышленности,
энергетики и науки
России (СоюзАтом России),
заместитель координатора
стороны работодателей
Отраслевой комиссии:**

– Количество организаций, допустивших отклонения от договоренностей, зафиксированных в Отраслевом соглашении, с каждым годом становится все меньше, и это положительная тенденция.

СоюзАтом России и наш социальный партнер – РПРАЭП, понимают, что выполнение обязательств Отраслевого соглашения зависит в том числе от финансовых возможностей предприятий. Задача объединения работодателей – замечать негативные тренды и понимать, с чем они связаны: действительно с временными экономическими трудностями или это злоупотребление работодателями. Задача же профсоюза – эти злоупотребления не допускать. Все отклонения и их причины подробно рассматриваем на рабочих группах Отраслевой комиссии и, если это необходимо, выносим на обсуждение комиссии.

Например, по итогам полугодия на ряде предприятий снизился уровень заработной платы по отношению к аналогичному периоду прошлого года. При этом базовую оплату труда люди получили в полном объеме, в том числе те, кто был вынужден не выходить на работу во время нерабочих дней, введенных указом Президента. Совместный анализ причин такого снижения показал, что это является, к сожалению, следствием экономической ситуации, связан-



ной с коронавирусной инфекцией и с особенностями организации труда в этот период. Если и есть единичные случаи существенного снижения заработной платы, то работник всегда может обратиться в профсоюз, при необходимости мы совместно разбираемся в каждом конкретном случае.

Сейчас у всех есть ощущение достаточно высоких темпов инфляции, это значит, что снижается покупательная способность каждого из нас. Кроме минимального размера заработной платы, который не должен быть ниже 1,5 (для некоторых организаций – 1,3) регионального прожиточного минимума, Отраслевое соглашение предусматри-

вает ежегодную индексацию заработной платы не позднее 1 сентября, исходя из прогнозных индексов инфляции с последующей корректировкой по фактическим цифрам. И этот вопрос всегда находится на контроле у руководителей отрасли, отвечающих за работу с персоналом. При этом если у предприятий есть дополнительные возможности, то индексацию можно проводить раньше или в несколько этапов.

Особенно внимательно необходимо подходить к индексации заработной платы тех работников, у которых она и так не самая высокая, для кого снижение покупательной способности ощущается наиболее остро. Необходимо использовать механизм индексации с учетом каждой категории работников.

В атомной отрасли есть общий концептуальный подход – зарплата наших работников должна быть выше, чем по аналогичным рабочим местам в регионах. Исходя из этой позиции и принимаются базовые решения по оплате труда.

ПРОСТОЕВ СТАЛО МЕНЬШЕ

Потери рабочего времени из-за простоев по вине работодателя в первом полугодии были допущены в 13 организациях и составили – 27 746 чел.-дней. Сумма, выплаченная за период простоя, – 60 329,2 тыс. рублей.

В сравнении с аналогичным периодом прошлого года ситуация улучшилась. Организаций, допустивших простои по вине работодателя, стало на три меньше, потери рабочего времени сократились почти в два раза.

**ДЕЦИМАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ
В ОТРАСЛИ НЕ РАСТЕТ**

Показатель дифференциации заработной платы между 10% наибо-

лее и 10% наименее оплачиваемых работников организаций отрасли существенно не изменился и продолжает оставаться на допустимом уровне.

В первом полугодии 2021 года средний децимальный коэффициент составил 5,39, что на 0,12 ниже показателя за первые шесть месяцев прошлого года.

Вместе с тем в трех организациях все же зафиксирован рост децимального коэффициента более чем на 20%, это: ЭНИЦ, ВНИИАЭС и ФГУП «Атомфлот». ЭНИЦ (коэффициент – 7,7) объясняет такой рост созданием нового департамента, работники которого имеют более высокую заработную плату;

ВНИИАЭС (коэффициент – 11,8) – выплатой оперативной премии, а ФГУП «Атомфлот» (коэффициент – 9,87) – получением плавоставом дополнительных выплат за переработку.

Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений решила считать обязательством раздела «Оплата труда» Отраслевого соглашения за первое полугодие 2021 года выполненными.

К организациям, допустившим отклонения, будет повышенное внимание социальных партнеров при подведении итогов выполнения Отраслевого соглашения в целом за 2021 год.



С **Мария Калинина, начальник отдела вознаграждения и социальной работы Госкорпорации «Росатом», руководитель рабочей группы по трудовым отношениям и заработной плате Отраслевой комиссии:**

– Рассмотрение выполнения обязательств Отраслевого соглашения на заседаниях рабочей группы по трудовым отношениям и заработной плате и затем на заседаниях Отраслевой комиссии является очень хорошей практикой, которая свидетельствует о прочном социальном партнерстве в области оплаты труда и трудовых отношений. Полугодовой отчет позволяет вовремя оценить риски невыполнения обязательств Отраслевого соглашения за год и взять на контроль те организации, которые ухудшили свои показатели в первом полугодии.

В 2020 и 2021 гг. мы столкнулись с новыми вызовами в связи с распространением коронавирусной инфекции. Единство подходов к индексации и в целом к системе оплаты труда в организациях отрасли, которое основано на принципах Отраслево-



го соглашения и Единой унифицированной системы оплаты труда, позволило нам очень быстро среагировать на ситуацию во время пандемии коронавируса и адаптироваться в новых условиях, например, при введении нерабочих дней. Несмотря на новые форматы работы (удаленная работа, работа в смешанном режиме), единые стандарты в области оплаты труда и единый центр обслуживания по всем кадровым операциям обеспечили выполнение всех обязательств перед нашими работниками, включая своевременную выплату и отсутствие задолженности по заработной плате, своевременную индексацию и пересмотр заработной платы.

Выполнение обязательств Отраслевого соглашения в новых условиях показало нашу социальную ответственность перед работниками. Об этом свидетельствует выполнение таких обязательств Отраслевого соглашения, как проведение индексации, снижение количества простоев, улучшение ситуации с долей постоянных выплат, отсутствие изменений децимального коэффициента, соблюдение отраслевого минимума по начисленной заработной плате. ■

Итоги VII Северной конференции

Представители профсоюзов, органов власти и работодателей выработали рекомендации, направленные на решение социальных вопросов жителей северных и дальневосточных территорий России.

VII Северная межрегиональная конференция по актуальным вопросам социальной защиты работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей состоялась 19 октября. Ежегодно площадкой для очной встречи становится один из регионов, заинтересованных в развитии данной темы, в этом году принимающим городом должен был стать Архангельск.



В связи со сложной эпидобстановкой конференция прошла в очно-дистанционном формате, участие в ней приняли более 200 представителей сторон социального партнерства разных уровней: отраслевые и территориальные профессиональные союзы, представители федеральных органов, исполнительной и законодательной власти, в том числе Государственной думы РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ, научные и общественные организации.



– Северная конференция – это еще одна дискуссионная площадка, где в многостороннем формате, с участием руководства федеральных органов власти, субъектов Российской Федерации, представителей работодателей, научного и экспертного сообщества и профсоюзов обсуждаются актуальные вопросы жителей северных территорий. Выработанные нами подходы находят отражение в различных документах и практических решениях, – сказал на открытии председатель ФНПР Михаил Шмаков. – Курс на комплексное освоение и развитие северных территорий, в том числе Арктики, прочно закреплен в стратегии социально-экономического развития страны. В этой связи вопросы социальной защиты граждан, работающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, имеют важнейшее значение.

Мероприятие проходило при поддержке правительства Архангельской области. Его организаторами вместе с Федерацией независимых профсоюзов России выступил целый ряд общероссийских профсоюзов, среди которых и Российский профсоюз работников атомной энергетики и промышленности. В дискуссии по наиболее острым социальным вопросам жителей Севера и Дальнего Востока от атомной отрасли приняли участие заместитель председателя РПРАЭП **Юрий Борисов** и генеральный директор Союза работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России **Андрей Хитров**.

На конференции обсудили причины дефицита квалифицированных кадров в северных территориях страны и оттока населения.



– В этом году мы приступили к разработке кадровой стратегии Архангельской области. Она должна стать основным документом планирования в сфере обеспечения квалифицированными специалистами отраслей экономики и социальной сферы региона. Уже сейчас на территории области реализуется комплекс мер, направленных на сбалансированность рынка труда, удовлетворение кадровой потребности работодателей, развитие социального партнерства, – подчеркнул Александр Цыбульский.

Также речь шла о развитии транспортной и социальной инфраструктуры, механизмах компенсации бизнесу, пенсионном обеспечении, поддержке молодых специалистов и организаций, работа которых нужна для создания комфортной социальной среды.

– Повышение качества жизни и ускорение развития Севера – стратегическая государственная программа, – подчеркнул секретарь ФНПР **Давид Кришталь**.

Он перечислил основные пути к решению этой задачи: обеспечение качественной медициной, культурным досугом, возможностью занятий физкультурой и спортом, создание транспортной и логистической инфраструктуры, государственная поддержка предпринимательства, в особенности малого и среднего бизнеса, стимулирование местного производства, мотивация и поощрение переезда людей на Север.

Михаил Тарасенко, член комитета Госдумы РФ по труду, социальной политике и делам ветеранов, считает, что мотивировать людей к работе и проживанию на Крайнем Севере, предупреждать и решать их социальные проблемы помогает эффективная нормативная база.

– Опыт проведения и результаты предыдущих конференций показали, что Северные конференции – это актуальная и полезная площадка для поиска подходов и выработки необходимых решений, – считает депутат Госдумы.

Михаил Тарасенко напомнил о ряде проблем, которые пока не удается решить: льготный выход на пенсию для жителей Крайнего Севера; сохранение районного коэффициента к пенсиям при выезде ветеранов на постоянное место жительства из районов Крайнего Севера; выплаты процентной надбавки к заработной плате для молодежи до 35 лет в полном размере с первого дня работы.

Эти проблемы касаются и работников Госкорпорации «Росатом». В условиях Крайнего Севера трудятся сотрудники Росатомфлота, Кольской



и Билибинской АЭС, плавучей атомной станции «Академик Ломоносов» и Эльконского ГМК. Сегодня атомщиков-северян немногим больше пяти тысяч, но в северную и арктическую зону РФ продвигается горнорудный дивизион Росатома. АО «Атомредметзолото» планирует свое присутствие в пяти населенных пунктах Якутии, Чукотки и даже Новой Земли. Здесь будут созданы рабочие места для тысяч людей. Если учесть, что каждое рабочее место на атомном предприятии порождает до 10 рабочих мест в инфраструктуре, то речь может идти уже не о тысячах, а о десятках тысяч человек.



– Одна из главных составляющих закрепления людей в северных регионах – социальная. Мы провели опрос среди наших членов профсоюза и попросили назвать, какие из корпоративных социальных программ для них наиболее важны. Почти все они назвали: санкурлечение, жилищную и программу материальной помощи. Отдельно спросили молодежь, что для них важно для комфортного проживания и работы в этих непростых климатических условиях.

Наши члены профсоюза жалуются на дороговизну и нехватку качественных продуктов, социальное расслоение, плохую транспортную доступность, высокую стоимость ЖКХ, нехватку инфраструктуры для досуга. Для молодых работников актуальны проблемы высокой стоимости авиабилетов и дорогая ипотека, некачественная связь и интернет, плохое медицинское обслуживание и отсутствие узких специалистов, качество дорог и нехватка бюджетных мест в вузах, – обратил внимание Юрий Борисов.

Я считаю, что к любым вопросам, касающимся северян, надо подходить очень тщательно, здесь нет мелочей. Например, у наших сотрудников Росатомфлота возникли проблемы при проведении СОУТ. Такие специфические факторы, как качка и смена часовых поясов, почему-то не признаются вредными при спецоценке.

Без решения всех этих вопросов, мы не получим необходимого результата, то есть не сможем сделать Север привлекательным для россиян.

Помимо вопросов, имеющих непосредственное отношение к северным и дальневосточным территориям, на конференции обсуждалась общая федеральная социальная проблематика, в том числе отсутствие индексации пенсии работающим пенсионерам и вывод из состава МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат. По мнению участников, отсутствие решения по ним наиболее болезненно проявляется на Севере, усиливая негативный демографический тренд.

Главным итогом работы конференции стали Рекомендации, обобщающие согласованные предложения сторон социального партнерства. Документ направляется в Правительство Российской Федерации и Государственную думу.

– Одним из ключевых документов социально-экономического развития Севера является Единый план мероприятий по реализации Основ государственной политики в Арктике и Стратегии развития Арктической зоны Российской Федерации на период до 2035 года. Мы договорились с Минвостокразвития, что к разработке ряда документов и мероприятий в качестве экспертов будут привлекаться и профсоюзные организации. Например, к разработке новой системы социальных гарантий, предоставляемых гражданам Российской Федерации, которые работают и проживают в Арктической зоне. Есть договоренности по ряду мероприятий отраслевого уровня, а некоторые предложения могут найти отражение в виде дополнений к Единому плану. Кроме того, начнутся консультации с Минтрудом по выработке подходов по нормированию труда, что сейчас очень актуально для большинства отраслей, – рассказал секретарь организационного комитета конференции Сергей Драндров.



По результатам прошлых Северных конференций удалось решить вопросы закрепления обязанностей государства по оказанию поддержки социально ориентированному бизнесу, добиться отмены пересмотра порядка назначения районных коэффициентов для северян, а также начисления северных коэффициентов сверх МРОТ, учета в санитарных нормах и правилах экстремальных природно-климатических факторов и др.

Коллективный договор ГНЦ НИИАР признан выполненным и продлен на два года



В последние годы в Научно-исследовательском институте атомных реакторов значительно выросли зарплаты и расходы на персонал

В ГНЦ НИИАР состоялась конференция трудового коллектива, на которой подытожили выполнение коллективного договора института за 2018–2021 гг. В конференции приняли участие представители всех подразделений НИИАР. С докладами о выполнении обязательств колдоговора выступили и. о. заместителя директора по управлению персоналом и социальному развитию **Елена Зеленская** и председатель профсоюзной организации **Игорь Кунгурцев**.

– Одними из главных направлений социальной политики ГНЦ НИИАР являются: добровольное медицинское страхование работников, санаторно-курортное лечение работников и их детей, поддержка неработающих пенсионеров и ряд других. Расходы на персонал в расчете на одного человека с 2018 года выросли на 52%, социальные расходы – на 61%. Объем фактического финансирования мероприятий по улучшению условий труда вырос за четыре года на 60% и составил более 224 млн рублей, – подчеркнула в своем докладе **Елена Зеленская**, подробно остановившись на выполнении положений основных разделов, касающихся социальных льгот, гарантий и компенсаций.



◀ В ходе конференции стороны отметили значительный рост заработной платы и серьезное преимущество над показателями регионального рынка труда. Традиционно отдельное внимание уделено работе с молодежью и ветеранами – для этих категорий в следующие два года также запланированы положительные изменения в коллективном договоре.



– Направление работы с молодежью института признано приоритетным для создания системы преемственности поколений, передачи критически важных знаний и подготовки кадрового резерва, – подчеркнул Игорь Кунгурцев.

В своем докладе он остановился на всех аспектах работы профсоюзной организации и ее комиссий, контроле за выполнением обязательств коллективного договора, а также проведении культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

В завершение конференции делегаты единогласно приняли решение считать коллективный договор 2018–2021 гг. выполненным и поддержали предложенные изменения на следующие два года. Стороны, участвовавшие в разработке документа, – члены колдоговорной комиссии института, основываясь на принципах социального партнерства в сфере труда, взаимной ответственности и уважении, поблагодарили друг друга за конструктивный диалог.

Подготовлено с использованием материалов сайта АО «ГНЦ НИИАР» ■

Профсоюз предложил синхронизировать работу двух институтов уполномоченных



Представители РПРАЭП на отраслевом Дне безопасности сформулировали предложения, которые помогут улучшить эффективность взаимодействия между работниками и руководителями в вопросах безопасности.

И отраслевой форум-диалог «День безопасности атомной энергетики и промышленности» состоялся в Сочи 14–15 октября. Мероприятие стало площадкой, на которой руководители атомной отрасли и представители организаций в очередной раз обсудили вопросы развития культуры безопасности, концепции нулевого травматизма, планы по совершенствованию безопасности и охраны труда.

Открыл форум-диалог генеральный директор Госкорпорации «Росатом» **Алексей Лихачев**. Он отметил, что основной индикатор состояния охраны труда в отрасли – это коэффициент LTIFR. У Росатома он лучше, чем в среднем у российской промышленности и у многих зарубежных конкурентов.

Вместе с тем гендиректор отметил, что вызывает озабоченность статистика происшествий этого года – уже произошло 42 несчастных случая, в том числе 10 тяжелых. Глава госкорпорации напомнил, что каждый тяжелый случай рассматривается отдельно на уровне конкретного дивизиона, а каждый смертельный – обсуждается на самом верхнем уровне руководства. Однако крайне важно не только реагировать на инциденты, но и создать предупреждающую систему.



– Мы не от случая к случаю занимаемся вопроса-ми культуры безопасности, а постоянно. Но, думаю, еще не все фундаментальные решения в этой области приняты. Считаю, что мы еще не достучались до каждого работника, – добавил Алексей Лихачев.

По его мнению, чтобы развивать культуру безопасного поведения системно, необходимо вовлекать в процесс всех сотрудников отрасли: от рабочих до высшего руководства.

БУДУЩЕЕ – ЗА ПРОАКТИВНЫМ ПОДХОДОМ

Первый день участники посвятили анализу состояния безопасности в отрасли. Генеральный инспектор Росатома **Сергей Адамчик** подробно рассказал о повышении уровня безопасности в отрасли за последнее десятилетие. После изменения подхода к охране труда число погибших значительно сократилось. Генинспектор уверен, что обеспечение безопасности труда должно стать главным приоритетом руководителей предприятий.

Сергей Адамчик отметил, что Росатом несколько лет ведет последовательную работу с подрядчиками по повышению уровня охраны труда. Как результат – ситуация изменилась, где-то даже стала лучше, чем на предприятиях госкорпорации, и теперь необходимо изучить их опыт.



На панельной дискуссии, участие в которой приняли гендиректор концерна «Росэнергоатом» **Андрей Петров**, президент АО «ТВЭЛ» **Наталья Никипелова**, гендиректор АО «Атомредметзолото» **Владимир Верховцев**, директор департамента развития научно-производственной базы ЯОК ГК «Росатом» **Андрей Шевченко**, речь шла о том, как сделать так, чтобы каждый сотрудник отрасли знал наизусть семь «золотых правил» Vision Zero и воплощал их в своей работе.

Будущее Росатома – за проактивным подходом к безопасности. Необходимо работать на опережение, на профилактику травматизма, а для этого нужно изменить сознание и работников, и руководителей.

Общее мнение, к которому пришли участники форума, – без доверия, понимания общей цели и личного примера со стороны лидеров предприятий добиться положительных результатов очень сложно.

Сегодня в Росатоме созданы надежные основы, обеспечивающие устойчивое развитие и достижение



← стратегических целей, а также снижение рисков безопасности человека и окружающей среды. При этом участники форума-диалога отметили необходимость усиления деятельности по профилактике происшествий за счет совершенствования культуры безопасности и ее системного развития во всех дивизионах госкорпорации с учетом опыта концерна «Росэнергоатом», Топливной компании «ТВЭЛ» и Корпоративной академии Росатома.

На форуме прозвучало много предложений, как это сделать на практике.



Например, заместитель председателя РПРАЭП, главный технический инспектор труда профсоюза Владимир Кузнецов предложил адаптировать и распространить модель института уполномоченных по охране труда на институт уполномоченных по культуре безопасности. По его мнению, такая модель поможет наладить эффективную связь между работниками и руководителями, и это подтверждается опытом многих предприятий атомной отрасли.

Например, заместитель председателя РПРАЭП, главный технический инспектор труда профсоюза Владимир Кузнецов предложил адаптировать и распространить модель института уполномоченных по охране труда на институт уполномоченных по культуре безопасности. По его мнению, такая модель поможет наладить эффективную связь между работниками и руководителями, и это подтверждается опытом многих предприятий атомной отрасли.

ДИСКУССИИ ЗА КРУГЛЫМ СТОЛОМ

Во второй день форум-диалога участники обсудили роль лидерства в безопасности, внедрение риск-ориентированного подхода, развитие культуры безопасного поведения через институты уполномоченных, безопасность рабочих мест и применение средств индивидуальной защиты, экологическую безопасность.

Дискуссии проходили в формате круглых столов. На одном из них, где модератором выступила заведующая отделом охраны труда аппарата РПРАЭП **Инна Лапшина**, прозвучали конкретные предложения профсоюза по развитию и синхронизации работы двух институтов уполномоченных. С докладами о взаимодействии социальных партнеров в области охраны труда и безопасности выступили заместитель генерального директора СоюзАтома России **Александр Иванов**, главный специ-

алист отдела охраны труда аппарата РПРАЭП **Алексей Хозин**, представители технической инспекции труда профсоюза и председатели профсоюзных организаций.

Технический инспектор труда профорганизации ПО «Маяк» **Андрей Болдин** отметил, что опыт комбината, который стал пилотной площадкой для отраслевого института уполномоченных по КБ, демонстрирует, как взаимодействие профсоюза и администрации в вопросах охраны труда позволяет добиваться хороших показателей.

Ольга Игитова, технический инспектор и председатель профкома филиала КЧХК АО «ОХК «Уралхим», рассказала, что на ее предприятии в управлении охранной труда участвуют руководители и специалисты всех уровней, а также рабочие и общественные контролеры. Профсоюз поддерживает стратегию руководства компании «Уралхим» в вопросах достижения нулевого травматизма и принимает активное участие при внедрении базовых процессов и новых инструментов безопасности. Она подчеркнула, что единое понимание целей и задач, коллегиальное принятие решений с учетом мнений всех заинтересованных сторон способствуют изменению ментальности и мотивирует коллектив на правильные действия.

Интересной практикой поделился председатель профорганизации АО «Атомэнергоремонт» **Евгений Волков**. Он рассказал об «Электронном журнале несоответствий» для профсоюзных уполномоченных по охране труда, реализованном на сайте ППО АО «АЭР». С его помощью сотрудники всех филиалов «Атомэнергоремонта» могут оперативно вносить несоответствия, описывать их суть, предлагать способы устранения. В свою очередь, председатели отделений профорганизации в филиалах организуют работу над замечаниями. За тем, как идет этот процесс, тоже можно наблюдать на профсоюзном сайте.

Дмитрий Семенов, председатель комиссии по охране труда АО ЧМЗ, объяснил, какую роль в мотивации общественников играют профсоюзные конкурсы «Лучший уполномоченный по охране труда». Такие конкурсы на предприятии проводятся на протяжении десяти лет и опыт показал, что они помогают повысить интерес работников к вопросам охраны труда. Другой важный элемент эффективной работы уполномоченных – их компетентность, считает Дмитрий Семенов. Поэтому на ЧМЗ постоянно повышают уровень знаний общественников.

Технический инспектор труда профорганизации ПАО «ППГХО» **Иван Подойницын** тоже считает, что конкурсы



на тему охраны труда заставляют работников лишний раз задуматься о важности соблюдения норм и правил. Он показал ролик, который стал победителем в отраслевом смотре-конкурсе «Лучший агитационный материал, пропагандирующий соблюдение правил по охране труда».

Итогом круглого стола стали предложения, которые, как надеются представители РПРАЭП, найдут отражение не только в итоговых решениях отраслевого Дня безопасности, но и в практических действиях на всех уровнях управления.

ЧТО ПРЕДЛОЖИЛ ПРОФСОЮЗ СВОИМ СОЦИАЛЬНЫМ ПАРТНЕРАМ?

Во-первых, использовать потенциал профсоюзных организаций для привлечения внимания работников к вопросам безопасности и формированию осознанного выбора безопасного поведения. Во-вторых, адаптировать и распространить существующую модель взаимодействия с представителями работников в области охраны труда на элементы культуры безопасности, в частности для осуществления эффективной и оперативной двухсторонней связи «работник – руководитель». В-третьих, предусмотреть для представителей профсоюзных организаций обучение дополнительным компетенциям и навыкам в области культуры безопасности, тактике и приемам проведения бесед. В-четвертых, обеспечить подготовку нормативно-методической базы для формирования системного взаимодействия между уполномоченными по охране труда и культуре безопасности.

ЧТО РЕШИЛИ

В заключение форума участники отметили, что одна из самых важных задач сегодня – налаживание диалога между сотрудниками и руководителями. Конкретные предложения, которые прозвучали на форуме, можно уже сейчас начать реализовывать на предприятиях, а через год – оценить, что удалось сделать и какие практики по-настоящему эффективны.

Итогом отраслевого Дня безопасности стал целый ряд решений. Приведем некоторые из них.

Руководителям дивизионов рекомендовано наладить системную работу по повышению уровня культуры безопасности. Например, для стимулирования профилактики и выявления работниками несчастных случаев и предпосылок к ним проводить регулярный мониторинг проактивных показателей в области охраны труда.

Стоит задача дальнейшего внедрения в управление охраной труда риск-ориентированного подхода, массового обучения, регулярного диалога руководителей и сотрудников организаций, ежегодного мониторинга удовлетворенности работников качеством и удобством СИЗ. Отмечена перспектива использования в системе управления охраной труда цифровых технологий.

С целью профилактики происшествий и выявления событий так называемого «низкого уровня» поставлена задача формирования системного взаимодействия профсоюзных уполномоченных по охране труда и уполномоченных по культуре безопасности.

Руководители отрасли договорились организовать регулярные партнерские визиты на предприятия для обмена опытом и оценки зрелости культуры безопасного поведения и развития в русле Vision Zero.



Дмитрий Семенов, ППО ЧМЗ:

– Я впервые принял участие в мероприятии отраслевого уровня. Было интересно услышать от коллег, как поставлена работа в области охраны труда и культуры безопасности на других предприятиях госкорпорации. На круглом

столе состоялся полезный обмен опытом, который поможет совершенствовать культуру безопасности на наших предприятиях.



Иван Подойницын, ППО ППГХО:

– Очень полезное обучение и хороший, нужный в работе раздаточный материал по культуре безопасности. Понравилось игровое обучение с актерами и участием руководителей, но думаю, что и с работниками тоже нужно организовывать что-то подобное

На круглом столе РПРАЭП узнал о нововведениях других организаций, буду их использовать.

Заместитель председателя РПРАЭП Юрий Борисов дал интервью научному порталу «Атомная энергия 2.0»

Речь шла об оплате труда, индексации зарплат и социальном обеспечении сотрудников атомной отрасли в нынешних условиях

Разговор заместителя председателя Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности Юрия Борисова с руководителем научного портала «Атомная энергия 2.0» Павлом Яковлевым состоялся за несколько часов до начала заседания рабочей группы Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Представитель «Атомной энергии 2.0» был приглашен на встречу социальных партнеров, чтобы составить объективную картину ситуации, на тему которой и состоялось интервью.

– Юрий Валентинович, один из наиболее актуальных вопросов, находящихся в сфере внимания профсоюза, – это вопрос об оплате труда. Атомщикам повезло, РПРАЭП и Госкорпорация «Росатом» давно смогли договориться о том, чтобы зарплаты работникам отрасли индексировали ежегодно. Каковы итоги этого года, все ли работодатели выполнили свои обязательства?

– Значительная часть наших ожиданий, касающихся индексации, оправдалась. Индексация, или по-



вышение оплаты труда, может осуществляться по различным вариантам. Один из них – за счёт индексации должностных тарифов и окладов. Вторым по популярности среди предприятий Росатома вариантом считается выплата индексирующей компенсации, которая также является производением тарифа (оклада) на определенный коэффициент и выплачивается отдельной суммой ежемесячно.

При этом наблюдается положительная тенденция, когда всё большее количество предприятий переходит на первый из этих вариантов. О применении индексирующей выплаты мы договорились с работодателем в 2016 году, чтобы стимулировать организации, которые не имеют возможности повысить тарифы и оклады, увеличить зарплаты через выплату. Решение оказалось верным

– за пять лет количество организаций отрасли, не проводящих индексацию, снизилось с 23 до 3, т. е. более чем в 7 раз.

Некоторые теперь включают накопленные за предыдущее время индексирующие выплаты также в состав тарифа (оклада). То есть постоянная часть зарплаты индексируется, соответственно, будут пропорционально расти доплаты за вредные условия труда, за секретность и т. д.

Таких организаций становится всё больше. В первую очередь в АО «Атомэнергомаш» – это один из важнейших для нас дивизионов, на который замыкается строительство многих АЭС как в России, так и за рубежом. Там ведётся производство сложных и дорогостоящих крупногабаритных изделий, и зарплату квалифицированным работникам надо повышать, в том числе для

привлечения новых высококлассных специалистов. Мы рады, что руководство дивизиона прекрасно понимает, что и хорошие станочники, и хорошие технологи, и хорошие инженеры-конструкторы будут в наличии там, где есть достойная зарплата.

В нынешнем году на очень хорошем уровне была проведена индексация зарплаты и в другом важнейшем дивизионе – «Наука и инновации». В некоторых институтах, входящих в дивизион, зарплата выросла почти в два раза. Мы надеемся, что это позволит удержать квалифицированных специалистов и привлечь новых.

По крайней мере в данном вопросе профсоюз и госкорпорация всегда солидарны – необходимо создавать такие условия, чтобы молодые специалисты после окончания вузов сами бы стремились к работе в атомной отрасли и были бы заинтересованы связать всю свою трудовую жизнь с Росатомом. Безусловно, одну из приоритетных ролей здесь играют хорошая зарплата и хороший соцпакет.

Главная задача нашего профсоюза – договориться о размерах индексации на уровне госкорпорации и на уровне дивизионов. При этом решение, как будет проходить индексация на каждом конкретном предприятии, остаётся за первичными профсоюзными организациями и руководством этих предприятий, которые учитывают и производительность труда, и финансовые результаты работы, и некоторые другие параметры.

– В Трудовом кодексе говорится о необходимости индексации зарплаты, но так до сих пор и не прописан конкретный механизм. В Росатоме он есть?

– Действительно, отсутствие чётко прописанных в законодательстве порядка и формы индексации может привести к ситуациям, когда, например, при официальном уровне инфляции в 6% зарплату повышают только на 1%. Получается, что формальное требование выполнено, а реальное – нет. Атомная отрасль – одна из немногих, где об индексации говорится не в

общих словах, а прописан конкретный механизм, с датами и размерами. Этим могут гордиться единицы российских компаний.

Если коротко, то механизм такой. Как только появляется официальная информация Минэкономразвития об уровне инфляции, собирается отраслевая рабочая группа, где профсоюз и госкорпорация договариваются о принципиальных условиях индексации конкретного года. Дальше согласованные условия доводятся до предприятий и их профсоюзных организаций, которые совместно разрабатывают локальные нормативные акты, описывающие механизмы и условия индексации. В случае же если возникает сложная ситуация, то аппарат РПРАЭП участвует в разрешении проблемы как на местах, так и на уровне дивизиона или всей госкорпорации.

Исполнение предприятиями условий соглашения контролируется отраслевой комиссией. Если какое-то предприятие их нарушает, у него должны быть на это веские основания и руководство должно быть готово доказать это комиссии: профсоюзу, объединению работодателей и госкорпорации.

Зарботную плату работникам работодатели должны проиндексировать ежегодно не позднее 1 сентября, не менее чем на официально заявленный уровень инфляции. А те предприятия, у которых имеется такая возможность, могут провести её и раньше или даже дважды в год. При этом в случае, если прогнозная оценка уровня инфляции, на которую мы ориентируемся в середине года, окажется меньше фактической по году, то при следующей индексации эта сумма работникам компенсируется. Если прогноз будет выше факта, у работника, естественно, никто разницу не отнимет.

Но этого мало. Мы давно говорим о том, что если работники качественно выполняют все свои обязательства, производительность труда растёт, то у работодателей появляются финансовые возможности для реального повышения уровня оплаты труда, а не просто компенсации роста цен в стране.

– Всем работникам одинаково индексируют заработную плату или применяется индивидуальный подход?

– Есть разные мнения о том, как проводить индексацию: либо всем сотрудникам одинаково, либо дифференцированно – в зависимости от компетенции и уровня текущих зарплат.

Один из параметров, который регулярно контролируется Отраслевой комиссией, это децимальный коэффициент, который показывает степень «социального расслоения», то есть разницу в зарплатах 10% наиболее и 10% наименее оплачиваемых работников. Считается, что значение коэффициента больше 10 означает гипотетическую возможность возникновения серьёзного социального напряжения в обществе. В Росатоме по итогам первого полугодия децимальный коэффициент составляет 5,39, это хороший результат для российской экономики. При этом если, например, наши предприятия высокооплачиваемым сотрудникам хотят повысить зарплату на 5%, а низкооплачиваемым на 7% и профсоюзная организация с такими условиями согласна, сотрудники претензий не имеют, то РПРАЭП к этому относится лояльно, каких-либо серьёзных конфликтов в этом отношении не возникало.

Мы видим определенную проблему в другом. Профсоюз считает, что не совсем правильно, когда размер индексации предприятия напрямую привязывают к прожиточному минимуму или минимальной заработной плате в регионе, а такое у нас встречается. Да, в отраслевом соглашении записано, что минимальная зарплата на предприятиях не может быть ниже 1,3 прожиточного минимума в регионе, для некоторых дивизионов этот коэффициент повышен до 1,5. Это планка, ниже которой труд работников госкорпорации оплачиваться не может. Но зарплата каждого конкретного атомщика должна зависеть не столько от места расположения предприятия, хотя это тоже, безусловно, важно, сколько от квалификации сотрудников, предъявляемых к ним требований, ответственности, которую они несут, когда выполняют свою работу.



◀ – Существует такое понятие, как «совокупный доход работника», в который входят не только сама зарплата, но и различные социальные расходы. Как на предприятиях Росатома обстоят дела с социальным пакетом и уделяется ли внимание такому показателю?

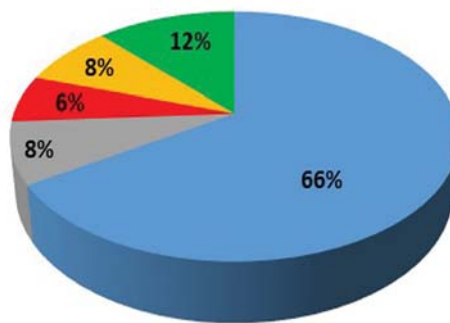
– В отраслевом соглашении между профсоюзом и стороной работодателя зафиксированы базовые договоренности по всем основным направлениям – от зарплаты до работы с молодежью, прописан и минимальный перечень социальных программ. При этом так же, как и с индексацией, приоритеты в рамках социальной политики, объемы расходов социального характера и источники финансирования каждая организация определяет самостоятельно в соответствии со сценарными условиями планирования бюджета. Сделать это им необходимо ежегодно до 1 сентября совместно со своими профсоюзами.

Здесь принципиальная вещь, что профсоюз и работодатель на уровне отрасли договорились о нормативе расходов социального характера на одного человека, чтобы предприятия могли формировать свой социальный бюджет, отталкиваясь от этого значения. В настоящее время сумма составляет 55 тысяч рублей на одного человека, а на предприятиях, находящихся в ЗАТО, – 70 тысяч рублей. Соответствующая сумма, умноженная на численность работников, ориентировочно и составляет социальный бюджет предприятия на год.

В отраслевом соглашении прописан пункт, что не менее 0,5% от фонда оплаты труда предприятие перечисляет на расчетный счет профсоюзной организации для проведения спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий. Допускается также возможность делегирования профсоюзу реализации и других социальных программ: организацию санаторно-курортного лечения, работу с молодежью, ветеранами и др. Проведение таких мероприятий по линии профсоюза является эффективным, что уже много лет подтверждает практика многих предприятий. При этом работода-

РПРАЭП ОБЪЕДИНЯЕТ БОЛЕЕ 255 000 ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Профсоюзные организации, входящие в состав РПРАЭП



- В контуре управления ГК "Росатом"
- ЗАТО
- Здравоохранения
- Науки
- Прочие



тель полностью контролирует целевое расходование выделенных средств.

Жалоб на то, что средств на социальные расходы не хватает, практически нет, в крайнем случае возможно перераспределение затрат между разными статьями расходов. Например, если на предприятие пришло много молодых специалистов, нуждающихся в жилье, то увеличивается доля затрат на компенсацию оплаты ипотечных кредитов. Работодатель и профсоюз на местах могут договариваться о приоритетном выделении средств на те или иные статьи.

Бывает и другая ситуация, что сумма расходов социального характера используется не полностью. Например, в 2020 году из-за ограничений, связанных с коронавирусом, многим предприятиям не удалось в полной мере реализовать ряд программ: санаторно-курортное лечение, спортивные и культурные мероприятия. Какие-то организации смогли быстро переориентироваться и направить неизрасходованные средства на другие направления, например, ДМС, а какие-то – нет.

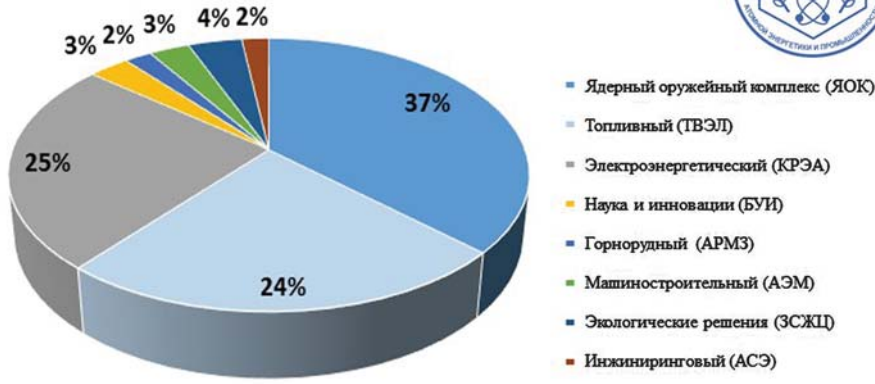
В целом наблюдается положительная динамика, за последние три года финансирование социальных расходов уверенно растет, так же, как и степень участия профсоюза в решении социальных вопросов и реализации программ.

Следует ли учитывать эти социальные затраты как составную часть дохода работников в дополнение к зарплате? Решение этого вопроса неоднозначно. Конкретные потребности

работника, например, в жилье или лечении, могут меняться в разные периоды. И если, предположим, в нынешнем году тот или иной работник не испытывает необходимости в мерах социальной поддержки и заявит о желании получить эти 55 тысяч рублей в денежной форме, то у другого работника потребности могут превысить сумму 55 тысяч рублей и ему имеющихся средств может не хватить. При этом профсоюз как раз и выступает в качестве регулятора распределения средств на социальные затраты. Радует, что большинство работодателей прислушивается к нашей позиции. Отдельно совокупный доход работника, как самостоятельный показатель, мы не учитываем в планировании, считаем, что в нашем случае должен быть более гибкий подход.

Отдельный вопрос – это социальное обеспечение ветеранов. Сейчас расчет социального бюджета предприятия зависит от количества работников и не зависит от количества неработающих пенсионеров, состоящих на учете, а распределяется на программы как для работников, так и для уважаемых ветеранов, численность которых бывает больше, чем самих работающих, на некоторых предприятиях в несколько раз. Профсоюз считает, что это не совсем справедливо ни по отношению к одним, ни по отношению к другим. Мы предлагаем установить для ветеранов отдельную норму. Этот вопрос пока не решен и постоянно находится в повестке дня переговоров. Есть разные варианты его решения.

ЧИСЛЕННОСТЬ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА (ДИВИЗИОНЫ ГК «РОСАТОМ» В СОСТАВЕ РПРАЭП)



– Как повлияла пандемия коронавируса на уровень зарплаты и социальных расходов?

– И в 2020-м, и в 2021 году, несмотря на влияние COVID-19, индексация зарплаты была проведена по запланированным условиям, т. е. сотрудники не пострадали. Социальный пакет также стабилен, правда, с оговоркой на ограничения очных массовых мероприятий. Но работы меньше от этого не стало – и предприятия, и профсоюз направили максимальные усилия на стабилизацию эпидобстановки в городах присутствия: от обеспечения СИЗ для работников до организации комфортного проживания оперативного персонала в профилакториях и их логистики, от помощи поликлиникам с масками, респираторами до поставок дорогостоящего оборудования в больницы.

Зимой 2020–2021 гг. тесное сотрудничество между Росатомом и РПРАЭП позволило оперативно решить вопрос о закупке медицинского оборудования для организаций ФМБА в «атомных» городах. Это не было связано исключительно только с коронавирусом, речь шла вообще о замене устаревшего медицинского оборудования. Ситуация с коронавирусом стала одним из основных поводов для того, чтобы эту кампанию провести максимально быстро.

Для обеспечения контроля качества этих поставок на каждом предприятии была создана комиссия, в которую вошли представители профсоюза, ФМБА и администра-

ции предприятия, в т. ч. контрольные службы. Отделения ФМБА уже через пару месяцев после решения о совместной работе начали получать именно то оборудование, которое было нужно на местах.

И здесь у профсоюза двойной интерес – с одной стороны, мы обеспечивали качественную медицинскую помощь работникам предприятий, с другой – улучшали условия труда сотрудникам медсанчастей, которые зачастую тоже являются членами нашего профсоюза.

РПРАЭП представляет интересы большинства членов профсоюза Федерального медико-биологического агентства России, и сейчас при поддержке профсоюзных коллег-медиков мы ведем переговоры по заключению следующего отраслевого соглашения ФМБА.

Один из основных вопросов, который нам необходимо решить, – это зарплата. В частности, какая у медицинских работников будет постоянная часть заработной платы. В предыдущем соглашении показатель был установлен на уровне 40%, но это слишком мало, надо его поднимать. Для сравнения: в Росатоме доля постоянной части в заработной плате не должна быть ниже 70%.

– В течение последних 10 лет на предприятиях атомной отрасли происходит реорганизация структуры управления, часть работников переходит в дочерние общества, меняется работодатель, некоторые попадают под сокращение. Как при этом осуществляется защита прав работников?

– Действительно, в дивизионах Росатома происходит реорганизация предприятий. В одних случаях предприятия и институты сливаются в общую структуру, что ведёт к сокращению части персонала, в других случаях наоборот – из состава предприятия выделяются дочерние или зависимые организации в качестве самостоятельных юридических лиц. Также всё большее число непрофильных функций передается на аутсорсинг.

Здесь хотелось бы отдельно отметить, что работодатель имеет на такие действия полное право и препятствовать ему в этом профсоюз по закону не может. При этом РПРАЭП в обязательном порядке контролирует соблюдение работодателем всех прав работников, встает на защиту там, где это требуется. Также немалые усилия прилагаются для сохранения максимального количества рабочих мест и обеспечения, на сколько это возможно, комфортного перехода работников от одного работодателя к другому.

Социально ориентированные работодатели идут навстречу профсоюзу и соглашаются на дополнительную поддержку таких работников. Например, при переводе сотрудников за ними сохраняются уровень зарплаты, материальных и социальных гарантий, меры поддержки, которыми они пользовались, работая на основном предприятии, возможность и дальше принимать участие в корпоративных мероприятиях. Люди сохраняют и свое профсоюзное членство, а мы стараемся, чтобы в дочерних организациях заключались и действовали коллективные договоры с достойными условиями. Нередка ситуация, когда зарплата и социальный пакет в дочерних обществах не только не уменьшились, а в ряде случаев стали даже привлекательнее, чем у материнской компании.

В процессе реорганизации, а он для многих очень болезненный, мы видим свою задачу не только в контроле соблюдения работодателями прав работников, снижении уровня социальной напряженности, но и в сохранении корпоративного духа и культуры, осознанного отношения причастности к атомной отрасли.

Численность профсоюзной организации АО «Атомэнергоремонт» выросла на 2,7 тысячи человек

ППО АЭР объединяет более семи тысяч работников филиалов организации, расположенных в городах присутствия российских атомных станций, а также 200 неработающих пенсионеров.



Подведение итогов выполнения колдоговора за 2019 год

Профсоюзная организация АО «Атомэнергоремонт» относится в РПРАЭП к числу активно развивающихся. Ее особенность заключается в том, что отделения ППО находятся не в одном населенном пункте и даже не в одном регионе – они расположены в десяти городах – спутниках АЭС России с географией от Волгодонска до Билибино. Представлена профсоюзная организация и в городе Певек, на плавучей АЭС «Академик Ломоносов».

В последние годы АО «Атомэнергоремонт» осваивало новые технологии, завоевывало новые рынки, развивалось на новых площадках. Не отставал и профсоюз. В ППО вступали не только те, кто давно наблюдал за деятельностью профсоюзной организации, но и вновь принятые в АО «Атомэнергоремонт» работники. Численность членов профсоюза за пять лет выросла на 2667 человек, и сегодня уже 76% работников АЭР доверяют представлять свои интересы ППО.

Добиться такого результата позволили правильные управленческие решения и повышение эффективности работы как профкомов отделений, так и ППО в целом. Охрана и оплата труда, здоровье, защита прав и интересов членов профсоюза стали основными приоритетами в работе профорганизации. При этом действующий профком понимал, что без внедрения современных инструментов для работы и ее анализа эффективности не достичь.

С началом «перезагрузки» в работе профсоюзной организации стал частично меняться и профактив, стали приходить люди, согласные с направлениями развития ППО, поддерживающие все более заметные изменения в работе профкома и в отношении к нему людей.

В профсоюзе все просто: если организации доверяют – люди в нее вступают, если нет – выходят или не вступают вовсе.

– Для анализа эффективности деятельности членов профкома были разработаны показатели по основным направлениям: организационная работа, охрана труда,



Слева направо: директор «Смоленскатомэнергоремонта» Сергей Крючков, председатель отделения ППО в «Смоленскатомэнергоремонте» Александр Нестеренко и председатель ППО «Атомэнергоремонт» Евгений Волков

реализация мероприятий, участие в проектах, отчетность. Таким образом нам удалось повысить качество работы и вовлеченность активистов в основную деятельность ППО. Начали и продолжаем внедрять современные инструменты, все больше переходим на «цифру». Люди нас поддерживают, членство на протяжении последних лет уверенно растет, – комментирует председатель профорганизации АО «Атомэнергоремонт» **Евгений Волков**.

Пересмотр порядка и регламентов внутренней работы аппарата ППО и профкомов подразделений, централизация финансовой и договорной деятельности позволили повысить контроль расходования денежных средств и результативность проектов и мероприятий.

Успешно развивается в «Атомэнергоремонте» социальное партнерство, реализуются корпоративные соц-программы, каждые два года заключается коллективный договор, в который при необходимости вносятся изменения, направленные на увеличение социальной поддержки работников.

Хорошие результаты демонстрирует созданный институт уполномоченных по охране труда. Из 3,5 тысячи несоответствий, выявленных профсоюзными уполномоченными, 99% устранены. Для того чтобы у общественников было больше времени на практическую работу, ППО на своем сайте запустила «Электронный журнал несоответствий». Это значительно упростило работу по выявлению несоответствий, их учету и анализу. Там же члены профсоюза могут пройти опросы об удовлетворенности СИЗ, по результатам которых совместно с работодателем принимаются соответствующие решения.

– Мы планируем и дальше развивать институт уполномоченных, внедрять современные технологии в процесс сбора и анализа поступающей информации: многоканальность информационных потоков, ранжирование записей по степени риска наступления неблагоприятных событий, срокам устранения нарушений в работе и многое другое. Задача – чтобы уполномоченные, профкомы и аппарат профорганизации владели достоверной информацией и эффективно работали. Члены профсоюза должны быть уверены, что их профсоюзная организация обладает полноценной кар-

Первичка

тиной состояния охраны труда, что не только уполномоченные от их подразделений, но и они сами всегда могут сообщить о проблеме и контролировать ход ее решения. Постоянно пытаемся донести до членов нашей организации мысль о том, что вместе мы можем и в состоянии сделать мир вокруг лучше, безопаснее. И, возможно, с нашей помощью, нашей активной работой будет сохранено что-то здоровье, а может и жизнь, – говорит Евгений Волков.

Профорганизация реализует целый ряд проектов и социальных программ как делегированных компанией, так и собственных – только для членов профсоюза.

Помимо традиционных направлений поддержки, с 2020 года 6,5 тысячи членов ППО и 1,5 тысячи детей застрахованы от несчастных случаев в быту. А в этом году профсоюз обеспечил семь членов профсоюза еще и бесплатной телемедициной. Это стало особенно актуально именно сейчас, когда нужно поддерживать здоровье работников, а доступ к качественной медицинской помощи серьезно ограничен.



Спортивная программа профорганизации направлена на укрепление общего здоровья сотрудников

Спорту и культуре в отделениях ППО также уделяется внимание. Для спортсменов и всех желающих поддерживать здоровый образ жизни проводятся мероприятия, предоставляются спортзалы, бассейны и другие спортивные объекты, частично компенсируются затраты на посещение фитнес-клубов. Проводятся различные акции и конкурсы, культурные мероприятия, организовывается семейный отдых, предоставляется бесплатная возможность онлайн-обучения. С начала 2021 года профсоюз предоставляет возможность всем детям членов профсоюза бесплатно учить английский язык через популярную интернет-платформу.

Отдельное внимание ППО уделяет информационной поддержке своей работы. На сайте профорганизации АЭР члены профсоюза могут не только оперативно узнавать о результатах деятельности ППО



Члены профсоюза АЭР могут подать заявление на выплату материальной помощи онлайн



Профорганизация АЭР выдала членам профсоюза более 7000 флаконов антисептического геля весной 2020 года, когда во многих городах присутствия возник дефицит средств защиты

и реализуемых проектах, но и онлайн обратиться в профком, в том числе подать заявку на материальную помощь, сообщить о проблеме или подать предложение.

В 2020 году ППО стала лауреатом медиа-конкурса ФНПР имени радиожурналиста Я.С. Смирнова «За создание и обеспечение эффективной работы профсоюзного вебсайта, способствующего росту доверия к профсоюзам и увеличению профсоюзного членства». Также членам профсоюза доступны мобильное приложение

«ППО АЭР», аккаунты во всех популярных социальных сетях и горячая линия по бесплатному федеральному номеру.

Члены профсоюза доверяют своей организации и поддерживают вектор ее развития. Об этом говорит не только динамика профчленства, но и результаты отчетно-выборной конференции ППО. 28 октября делегаты от подразделений АО «Атомэнергоремонт» единогласно избрали Евгения Волкова председателем профсоюзной организации на следующие пять лет.



Председатель профорганизации АО «Атомэнергоремонт» Евгений Волков:

– Все, что мы достигли за последнее время, – это итог совместной сплоченной работы профкомов, актива, неравнодушных членов профсоюза. Мы ни дня не стоим на месте, потому что понимаем, что чем лучше мы работаем, тем выше требования членов профсоюза к ППО. Среди задач, которые перед нами стоят на ближайшую перспективу: развитие социальных отношений «на местах» и увеличение роли профсоюзной организации в деятельности компании, проведение регулярных встреч работников подразделений, профсоюзного комитета и руководства филиалов; профессиональная подготовка профсоюзных кадров по направлениям договорной деятельности, экономики и бюджетирования, налогового законодательства, судебных практик, развития лидерских качеств и т. д.



Молодому работнику ЧМЗ помогли улучшить жилищные условия

Несмотря на то, что ситуация не подходила под «формальные» критерии жилищной программы ЧМЗ, профсоюзу удалось убедить работодателя помочь молодому заводчанину.

В жизни любого человека может наступить момент, когда самостоятельно решить проблему не получается. Именно такая ситуация послужила поводом для молодого работника Чепецкого механического завода Дмитрия обратиться в профсоюзный комитет.

Положение «Об оказании помощи работникам АО «Чепецкий механический завод» в улучшении жилищных условий» в текущей редакции было утверждено на предприятии летом 2020 года. В процессе его разработки активно участвовала профсоюзная организация АО ЧМЗ, мы писали об этом в «Вестнике Профатома» №3 – 2020. Тогда профсоюз сумел убедить заводской отдел трудовых отношений и развития персонала включить в положение несколько важных пунктов, благодаря которым большее количество работников может претендовать на помощь предприятия в решении жилищных вопросов. В том числе нововведением стала возможность вступления в программу заводчан, уже оформивших ипотеку, если на момент получения ипотечного кредита они соответствовали критерию «нуждающиеся».

В документе учли многое, но, как оказалось, не всё. Дмитрий изучил положение, проконсультировался с заводским специалистом, ответственным за реализацию программы, и стало понятно, что он не подходит под критерии для улучшения жилищных условий.

Проблема заключалась в том, что Дмитрий проживал в малогабаритной квартире вместе со своей семьей: матерью, отчимом, сестрой и племянником, а снимать квартиру ему было не по карману. То есть получилось так, что в квартире пропи-

сано и проживает больше людей, чем собственников.

По документам – человек не нуждается в улучшении жилищных условий, а по факту – нормально жить так дальше невозможно.

Своей бедой молодой человек поделился с председателем цехкома.

– Конечно, в одном документе нельзя учесть все ситуации, возникающие в жизни человека, но для этого и существует профсоюз, – говорит председатель цехового комитета Алевтина Лихачева. – Мы поняли, что на уровне цехового комитета помочь парню не сможем, поэтому порекомендовали обратиться в заводской профком, что он и сделал.

А дальше специалист по работе с молодежью профсоюзной организации ЧМЗ Иван Тарасенко подошел к вопросу без лишней формальности и вник в проблему. От Дмитрия понадобилось только написать заявление, изложив суть своей ситуации, и ждать.

В перечень документов, которые необходимо предоставить работодателю на рассмотрение, входят и достаточно дорогостоящие документы, а уверенности в положительном исходе дела на тот момент не было. В профкоме и здесь нашли выход – подробно описали ситуацию в заявлении и согласовали с работодателем тот факт, что в случае положительного решения жилищной комиссии Дмитрий предоставит все выписки и справки в кратчайшие сроки.

На основании заявления профсоюзная организация подготовила ходатайство, которое направила в кадровую службу. В итоге профсоюз сумел убедить работодателя, что молодой работник нуждается в улучшении жи-



лищных условий, и соответствующая комиссия на своем ближайшем заседании приняла положительное решение о включении Дмитрия в программу оказания помощи в улучшении жилищных условий. Ему оставалось предоставить полный пакет документов и купить жилье.

– Планировал покупку квартиры и узнал от коллег, что работодатель может помочь с первоначальным взносом при получении ипотечного кредита. Решил все уточнить и обратился в отдел по управлению персоналом, где узнал, что я не подхожу под критерии действующей заводской программы. Расстроился, конечно, поделился информацией с председателем цехкома Алевтиной Кадитовой Лихачевой, которая и посоветовала мне обратиться в профсоюзную организацию ЧМЗ. Там изучили все подробности и взяли на себя все организационные моменты. Мне оставалось только ждать. В итоге комиссия одобрила мою заявку, и в ноябре я стал собственником квартиры своей мечты. Теперь дело за малым – купить мебель и обустроить для комфортного проживания. Спасибо! – прокомментировал Дмитрий, шлифовщик (сухим способом) 5 разряда АО ЧМЗ.

Вот так, благодаря ходатайству профсоюзной организации ЧМЗ и человеческому подходу работодателя молодой работник будет и дальше трудиться на предприятии, внося свой вклад в его развитие.

РПРАЭП выступил генеральным партнером III Всероссийского интеллект-форума «Профсоюзы. XXI век. Идеи и практики»



Дискуссия на тему эффективных коллективных переговоров, которая состоялась с участием представителя стороны работодателей, вызвала самый живой отклик участников форума

III Всероссийский интеллект-форум «Профсоюзы. XXI век. Идеи и практики» состоялся 21 и 22 октября. Организаторы форума – центральная профсоюзная газета «Солидарность» и Международная организация труда. Спикерами в очередной раз стали отечественные и зарубежные эксперты, имеющие солидный практический опыт в тех сферах, о которых они рассказывали.

Количество участников мероприятия каждый год растет, на этот раз форум собрал на своей площадке 200 профсоюзных лидеров и активистов со всей страны. РПРАЭП не только участвовал в дискуссиях, но и в очередной раз стал генеральным партнером мероприятия.

Интеллект-форум открыл главный редактор центральной профсоюзной газеты «Солидарность», зампредседателя ФНПР Александр Шершуков, а с видеоприветствиями выступили генеральный секретарь Международной конфедерации профсоюзов Шаран Барроу и директор бюро МОТ по деятельности трудящихся Мария Елена Андре.

По прямой видеосвязи с форумчанами пообщался председатель ФНПР Михаил Шмаков. Он ответил на вопросы коллег и отметил, что интеллект-форум вызывает интерес профсоюзной аудитории и продуцирует хорошие идеи.

Михаил Шмаков озвучил наиболее весомые результаты работы профсоюзов России, определяющие нынеш-

ний момент и влияющие на будущее, а также значимые инициативы и идеи, выдвинутые нашими профактивистами за последние 20 лет.



– Прежде всего, это подготовка, принятие и отслеживание работы Трудового кодекса РФ, вступившего в силу в 2002 году и сменившего советский КЗоТ. Наш Трудовой кодекс Международная организация труда оценивает как лучший из принятых за последние десятилетия в мире, – отметил Шмаков. – Второй момент: установка минимального размера оплаты труда. Соответствующий закон принят и выполняется. Можно критиковать методiku расчета, ее критерии – другое дело, что не надо останавливаться, надо идти дальше и нужно записать это себе в актив.

Отметил профлидер и активную работу профсоюзных депутатов в Госдуме, в заксобраниях регионов, на уровне муниципальных образований. А депутатская группа «Солидарность», которая работает в парламенте, служит не только рупором профсоюзов, но и добивается практических успехов при обсуждении тех или иных законов. Отдельного внимания заслуживает выстраивание и отлаживание работы трехсторонних комиссий. Глава ФНПР заметил, что хотя система не идеальна, но она постоянно развивается, и подчеркнул, что больше 50% вклада в формирование социального партнерства внесла именно профсоюзная сторона. Это только некоторые результаты, которые озвучил Михаил Шмаков.

Вместе с тем, председатель ФНПР подчеркнул, что развитие новых управленческих и информационных технологий позволит профсоюзам и дальше «идти вперед, чтобы быть сильными и побеждать для блага и развития страны».

Интеллект-форум проходил в виде дискуссионных площадок, получивших названия в честь исторических и культурных событий и личностей, повлиявших на социальное развитие общества. Участники делились опытом и высказывали мнения на актуальные для профсоюзного движения России темы. Профсоюзные лидеры и активисты обсудили эффективные коллективные переговоры, профсоюзное образование, молодежную политику, работу с трудящимися в неформальной экономике, вопросы органайзинга.

По просьбам участников прошлых форумов в этот раз организаторы сделали акцент на практическом опыте, доступном к реализации хоть завтра. В формате специальной площадки «Бери и делай!», которая работала в течение всего форума между тематическими блоками, выступали представители разных профсоюзных структур, которым было чем поделиться исходя из уже реализованных ими проектов.

«МАШИНА ВРЕМЕНИ»

Так, первая площадка называлась «Машина времени», она получила название в честь романа-антиутопии Герберта Уэллса, основной пафос сюжета которого заключается в критике социального неравенства, неизбежно ведущего человечество к деградации в ужасающих формах.

А в реальной жизни – к чему ведут общество сегодняшние технологические вызовы в мире труда? Что будет с защитой людей, которые по-прежнему живут за счет своего труда, но больше не называются наемными работниками, а значит, не подпадают под защитные механизмы законодательства? Как профсоюзам объединять и защищать работающих на «удаленке», в платформенной экономике, самозанятых? Как необходимо меняться профсоюзам, чтобы соответствовать новой ситуации, начиная от идеологии, заканчивая структурой и функционалом?

Спикерами выступили заведующий сектором Европы и Центральной Азии бюро МОТ по деятельности трудящихся **Сергеюс Гловацкас**, специалист по работе с трудящимися этого же бюро МОТ **Рафаэль Пильс**, президент Конфедерации труда России **Борис Кравченко** и главный редактор центральной профсоюзной газеты «Солидарность», зампреда ФНПР **Александр Шершуков**.



Александр Шершуков говорил об общемировой тенденции к давлению на профсоюзы, специфике «пандемийного» времени, когда любой социальный процесс можно остановить, ссылаясь на требования безопасности. То есть профсоюзы второй год лишены основного своего инструмента – проведения публичных акций. Но кроме внешней среды, есть достаточно проблем и внутри профсоюзной структуры, в том числе подготовка профактива к переговорным кампаниям, качественное обучение.

– Что делать профсоюзным активистам? Ничего нового, – уверен зампред ФНПР и перечислил: – Организация эффективной коммуникации с профактивом и членами профсоюзов, переход на цифровую платформу, работа офиса профсоюзных аппаратов в формате 7/24 – в общем, использование современных бизнес-инструментов. Плюс централизация профсоюзных ресурсов.

«МАЗУТНАЯ КОНСТИТУЦИЯ»

Название площадки «Мазутная конституция» связано с прообразом первого в России отраслевого соглашения, заключенного в начале прошлого века в нефтяной промышленности. Важная деталь: к его подписанию магнатов вынудила масштабная стачка рабочих с сожжением больше двух сотен нефтяных вышек. То есть такие вот были «коллективные переговоры» – и с их эффективностью трудно не согласиться.

Площадка вызвала самый живой отклик участников форума, так как в дискуссии участвовали представители не только профсоюзов, но и работодателей.

На тему эффективных коллективных переговоров рассуждали председатель Всероссийского «Электропрофсоюза» **Юрий Офицеров** и его социальный партнер президент Ассоциации «Энергетическая работодателская ассоциация России» (Ассоциация «ЭРА России») **Аркадий Замосковный**, председатель Профсоюза работников здравоохранения РФ **Анатолий Домников**, председатель Федерации профсоюзов Челябинской области **Олег Екимов** и зампреда Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности **Юрий Борисов**.

Зампред РПРАЭП рассказал коллегам о системе социального партнерства в Госкорпорации «Росатом» на отраслевом, дивизиональном уровнях и уровнях

← предприятий, поделился практикой заключения Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке и контроля за его выполнением.

В то же время Юрий Борисов заострил внимание на проблеме коллективных переговоров в Федеральном медико-биологическом агентстве России. В конце 2020 года Отраслевое соглашение по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении ФМБА России, закончило свое действие. В состав РПРАЭП входят организации ФМБА России, обслуживающие предприятия Госкорпорации «Росатом» и жителей «атомных» городов. Абсолютное большинство медиков-членов профсоюза входят в РПРАЭП, именно поэтому профсоюз атомщиков обратился к руководству агентства с инициативой заключить новое Отраслевое соглашение и сделать это как можно раньше.



– Уже практически год, как у медицинских организаций ФМБА наблюдается «правовой вакуум» при заключении коллективных договоров на локальном уровне. Начать конструктивно обсуждать эту проблему удалось только в сентябре, когда состоялась долгожданная рабочая встреча стороны профсоюза и представителей Федерального медико-биологического агентства.

Новое соглашение с ФМБА необходимо заключать как можно быстрее, РПРАЭП формирует предложения в новое соглашение ФМБА и предлагает профсоюзу работников здравоохранения активнее подключиться к этому процессу, – подчеркнул Юрий Борисов.

WIN-WIN ПО-РАБОТОДАТЕЛЬСКИ

Президент Ассоциации «ЭРА России» Аркадий Замосковный изложил свой, альтернативный профсоюзному, взгляд на принципы ведения переговоров. Уточнив, что сказанное – его личное мнение, а не организации, спикер предложил мирные «заповеди» для переговорщиков в модном формате win-win, когда никто ни с кем не спорит, не конфликтует и реализуется «паритет обязательств сторон».



– Если вдуматься, переговоры могут быть эффективны тогда и только тогда, когда партнеры думают не о том, как решать собственную проблему, а пытаются решить проблемы и задачи своих визави, – убеждал работодатель.

На что ведущий площадки главред газеты «Солидарность» и зампред ФНПР Александр Шершуков ответил:

– Эта позиция, когда отрицаются объективные критерии, когда нас убеждают, что черное – не совсем черное, там же есть что-то и светлое... называется моральный релятивизм. Это тоже моя личная точка зрения, а не организации, но я не хочу смотреть на блокаду Ленинграда со стороны фашистов.

Были замечания и в реалистическом русле: например, президент «ЭРА России» высказался против ограничения длительности переговоров по заключению отраслевых соглашений (сейчас это всего три месяца). А также за то, чтобы обе стороны выходили на социальный диалог с выстроенной внутренней иерархией и четкой общей позицией.



– Со стратегией win-win Аркадий Замосковный плеснул бензина в костер классовой борьбы, – заметил Шершуков. – Ведь как появилась «мазутная конституция»? С ее подписанием выиграли все. Одни получили договор, другие – возможность продолжать бизнес, потому что им перестали жечь вышки. Win-win.

ВЗГЛЯД ПРОФСОЮЗА

Непосредственный социальный партнер Аркадия Замосковного председатель Всероссийского «Электропрофсоюза» Юрий Офицеров скептически отнесся к теории оппонента и рассказал, как в электроэнергетической отрасли на практике продвигаются переговоры по заключению отраслевого тарифного соглашения.



– Со стороны все это [выступление представителя работодателей] красиво и привлекательно для аудитории, которая не посвящена в детали наших коллективных переговоров, – начал Офицеров. – Наши работодатели-энергетики выглядят пушистыми и беленькими, а их президент – проникнутым всеми аспектами ведения переговоров. В отличие от нас – злых и до конца не понимающих всех мук работодателя. Но это все не совсем так, если говорить очень дипломатично.

В электроэнергетической отрасли идут переговоры по заключению отраслевого тарифного соглашения. И профсоюзный лидер поведал о перипетиях, сопровождающих эти переговоры. По его словам, ничего подобного не было за всю историю ведения коллективных

переговоров. Пакет профсоюзных предложений остается без ответа стороны работодателей (по крайней мере на момент проведения форума). Ситуация осложняется еще и тем, что в отрасли представлено два объединения работодателей. И если президент одного из них при всех прочих условиях выступает на профсоюзном интеллект-форуме, во второе объединение, представляющее теплоэнергетирующий комплекс, в диалоге практически не участвует. Выказался Юрий Офицеров также насчет «паритета обязательств» и того, как это происходит на практике.

– Один из примеров – централизованный подход, в частности Ассоциации «ЭРА России», к заключению колдоговоров. Типовой колдоговор спущен в структуры электроэнергетического комплекса, и там шаг вправо, шаг влево – извините, почти расстрел. И это называется паритетом обязательств и равноправием сторон, – заметил Юрий Офицеров.

КОМУ «ПОМОГЛА» ПАНДЕМИЯ

Анатолий Домников, председатель Профсоюза работников здравоохранения РФ рассказал о специфике в медицинском секторе. Неожиданно «помогла» пандемия – договариваться с властью в этот сложный период профсоюзу оказалось намного легче. Домников отметил, что изменилось и само отношение к труду медработников, причем не только у власти, но и в обществе. Но прочие проблемы никто не отменял. Если колдоговоры заключены больше чем в 99% государственных и муниципальных медицинских учреждений, то для частных этот показатель по-прежнему всего 1-2%.



– В отрасли нет централизации власти, – отметил лидер профсоюза медиков. – Здравоохранение отдано на уровень субъектов Федерации, и потому проблемы решаются не централизованно. У нас на уровне страны заключено соглашение с Министерством здравоохранения, но касается соглашение только той части медучреждений, которая подведомственна

Минздраву. Соглашение с ФМБА тоже касается только той части, которая подведомственна агентству. Так же и с Роспотребнадзором. А дальше мы спускаемся на уровень субъектов – и там свои соглашения, начинается полная чехарда.

«Чехарда» бьет по работникам – по их гарантиям, которые в разных регионах страны совершенно разные при одинаковых задачах. Например, между Москвой и Тверью расстояние всего 160 километров, а разница в зарплате – в четыре раза. Поэтому очень важно, делает акцент Анатолий Домников, выравнивать условия между регионами, выравнивать зарплаты медицинских работников.

ДЕНЬГИ СЧИТАТЬ ТОЖЕ УМЕЕМ

Переговорной практикой поделился с коллегами и председатель Федерации профсоюзов Челябинской области Олег Екимов. Челябинское областное профобъединение совместно с филиалом Академии труда и социальных отношений рассчитало размер потребительского бюджета в регионе: 31 тысяча рублей. Тогда как региональный МРОТ с учетом районного коэффициента не достигает и 15 тысяч.

Профсоюзы заручились поддержкой вновь избранного на тот момент губернатора и добились принятия дополнения к региональному соглашению. В этом документе ежегодная индексация зарплаты прописана выше индекса потребительских цен – с тем, чтобы двигаться к повышению зарплат. А тех работодателей, кто вдруг против, профактивисты и ученые придумали убеждать и дальше, уже с применением других расчетов. Для этого разработали специальную методику сбора информации на основе финансово-экономических открытых данных предприятий. В итоге пункт об индексации удалось отстоять и в новом региональном соглашении.

КОГО И ЧЕМУ УЧИТЬ БУДЕМ?

Затронули участники форума и еще одну важную тему – внутреннюю систему образования в профсоюзной среде и возможности ее развития. Площадка получила имя Якова Новомирского – политического и профсоюзного деятеля, первого руководителя инструкторской школы ВЦСПС, от которой ведет свою историю Академия труда и социальных отношений.

Руководитель департамента аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения Александра Шубина рассказала о проблемах профсоюзного образования. Среди них – нехватка и нерациональное использование средств, выделяемых профсоюзными структурами на это направление. Как следствие – отсутствие современных методических разработок, недостаток современных образовательных программ, бессистемное обучение.

Не получив четкие ответы на вопросы: кого учить? чему учить? где учить? кто оплатит обучение? – сделать профсоюзное образование эффективным невозможно, уверена Александра Шубина.



– Никто в голову обучаемому перед обучением не заглядывает. Мы не знаем, что там уже есть, – сказала Шубина. – В результате – одни предлагаемый материал слушают третий раз, а вторые не понимают вообще, на каком это языке, так как «азбуку» не выучили. А почему мы не можем их предварительно протестировать? Потому что

сами не знаем, что точно они знать должны по минимуму. Точнее, знаем – но не можем четко



☞ **сформулировать. Интуитивно мы понимаем, что профактивисту нужно знать историю профсоюзов, закон о профсоюзах, председателю первички – основы отчетов и выборов по инструкции его профсоюза, правила учета членов профсоюза и так далее. Однако нигде вы не найдете модели компетенций или квалификационных требований к профактиву. Почему? Потому что это наука, это методическая разработка, которой не существует.**

Сформулировав таким образом проблему, Александра Шубина предложила следующий выход. Сформировать учебные программы не «по профессиям», а по направлениям работы профсоюзов. В каждой профорганизации хватает «многостаночников» – людей, одновременно отвечающих за несколько направлений работы. Поэтому имеет смысл создавать тематические блоки обучения, из которых впоследствии обучающийся (либо его организация) сможет составлять индивидуальное образовательное меню. Таким образом, при стандартизации базового подхода к профсоюзному образованию конкретные программы можно адаптировать под самый широкий круг задач. Это существенно сэкономило бы время и обучающим, и обучающимся.

Отдельная проблема возникает с теми, кто занимается непосредственным обучением профактива. Преподавателей, тренеров, коучей, кто может конкретную тему адаптировать именно под профсоюзную действительность, наперечет. Александра Шубина призвала заняться сертификацией преподавателей по тем или иным темам – тех, кто обучает людей за профсоюзный счет, а затем создать реестр проверенных тренеров, к которым при необходимости могут обращаться профорганизации для целевого обучения и которые могут системно работать с учебными центрами.

Максим Чирков, возглавляющий учебный центр профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, добавил, что образовательные программы для профлидеров должны быть сконцентрированы на программах, посвященных непосредственно профсоюзной деятельности. В этом году ФНПР обновила концепцию профсоюзного образования, остается только начать исполнять ее положения.

МОЛОДЕЖЬ, ПОЛИТИКА И ОРГАНАЙЗИНГ

Площадка, посвященная образованию, продолжилась тематикой молодежной занятости и вовлечения молодых специалистов в профсоюзное движение. Участникам форума представили тезисы из исследования «Социально-трудовая мотивация молодежи», подготовленного редакцией газеты «Солидарность» при поддержке Международной организации труда. Затронутую проблематику расширил **Рамиро Пизарро**, руководитель проекта MOT по вопросам занятости молодежи, спикер обозначил главные вызовы, с которыми сталкиваются молодые люди при поиске работы и при реализации своих трудовых прав.

Говорили на форуме и о влиянии большой политики на профсоюзы, об участии профлидеров в выборах. Ректор Санкт-Петербургского гуманитарного университе-

та профсоюзов **Александр Запесоцкий** в своей лекции «Есть ли в России глубинное государство?» описал методы влияния на центры принятия политических решений в нашей стране и в США, а также на конкретных примерах пояснил последствия такого влияния. За практическую часть отвечали профлидеры и активисты, в том или ином качестве принимавшие участие в избирательных кампаниях последних лет на различных уровнях. Они рассказали о целях, которые преследовали, начиная предвыборные кампании, о том, с какими трудностями столкнулись, какой опыт получили.

Последняя тема, которую обсудили участники, – органайзинг, то есть работа по вовлечению трудящихся в



профсоюзы. Президент Конфедерации труда России **Борис Кравченко**, председатель Рослеспрофсоюза **Денис Журавлев** и практикующий органайзер **Александр Илларионов** постарались описать как общие подходы к процессу органайзинга, так и практические результаты и проблемы, с которыми сталкиваются активисты, работающие над созданием новых профорганизаций. Коснулись различных аспектов – от вопросов: где, как и на какие темы проводить встречи с работниками до тонкостей, связанных с финансовым обеспечением органайзинга.

КИНО И НАГРАДЫ

Событием на форуме стала презентация фильма об истории профсоюзного кино, подготовленного редакцией газеты «Солидарность» при поддержке ряда профорганизаций страны. Александр Шершуков в современном и интересном формате рассказал, как профсоюзная идея отражалась в кинематографе разных лет, стран и жанров.

Также в рамках интеллект-форума прошли торжественная церемония вручения наград победителям конкурса «Профсоюзный авангард» и награждение самых активных подписчиков газеты «Солидарность», среди которых членская организация РПРАЭП, профорганизация Приаргунского горно-химического объединения из Краснокаменска. Александр Шершуков вручил «Профсоюзный Оскар» председателю ППО **Наталье Дмитриевой**.

Подготовлено с использованием материалов сайта www.solidarnost.org

Сверхурочная работа: кого, как и когда можно привлекать

В предыдущем номере «Вестника Профатома» мы начали рассказывать об особенностях работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в частности – работы в выходной или нерабочий праздничный день: чем регулируется, как оплачивается, на что имеют право работники и на что – работодатели. Продолжим тему и поговорим теперь о сверхурочной работе.



ЧТО ЖЕ СЧИТАЕТСЯ СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТОЙ, А ЧТО – НЕТ?

В соответствии с частью 1 статьи 99 Трудового кодекса сверхурочная работа – это выполнение должностных обязанностей по инициативе работодателя вне продолжительности рабочего времени работника.

То есть, прежде всего, инициатива привлечения к работе сверхурочно должна исходить от работодателя. Если работник решил задержаться на рабочем месте по своей инициативе, то сверхурочной работой это считаться не будет.

Если работнику установлен ненормированный рабочий день, то работа в его пределах тоже не будет сверхурочной.

Если в вашей организации ведется суммированный учет рабочего времени, сверхурочной будет считаться работа сверх установленного числа часов за учетный период. Учетный период, как правило, определен в правилах внутреннего трудового распорядка и может быть равен одному месяцу, кварталу, полугодию или году.

Важно помнить, что привлечение персонала к работе сверх установленных нормативов может носить исключительно эпизодический, но никак не систематический характер. Это является предметом проверок со стороны государственной инспекции труда.

СКОЛЬКО МОЖНО РАБОТАТЬ СВЕРХУРОЧНО?

Закон это четко определил: сверхурочная работа не может превышать 4 часов в течение двух дней, идущих подряд, и 120 часов в течение одного года (часть 6 статьи 99 ТК РФ). С первой частью этого правила на практике возникают вопросы.

А применяется это правило следующим образом: если у работодателя возникла необходимость привлечь работника сверхурочно, например, в понедельник на 3 часа, то при возникновении необходимости привлечь того же работника во вторник сверхурочно этот работник может отработать только один час ($3+1=4$). А в случае если того же самого работника приходится привлечь к «сверхурочке» еще и в среду, то в этот день он будет работать вновь только три часа сверх установленной ему нормы рабочего времени ($1+3=4$).

Не стоит забывать, что есть категории работников, для которых норма рабочего времени составляет не 40 часов в неделю, а менее: инвалиды 1 и 2 групп, работающие во вредных и опасных условиях труда 3-й, 4-й степеней, педагоги, медики, женщины в районах Крайнего Севера и др. Для них превышение отсчитывается от установленного для них норматива рабочего времени. То же и с совместителями – для них трудовым договором установлена норма рабочего времени и работа за ее пределами – сверхурочная работа.

КАК ПРИВЛЕЧЬ ПРАВИЛЬНО?

Работодатель вправе привлечь к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника, но в некоторых случаях (о них – далее) привлечение возможно и без письменного согласия работника.

Иногда привлечение работников к сверхурочной работе запрещено даже при наличии письменного согласия: нельзя привлекать беременных женщин и несовершеннолетних граждан, лиц, работающих по ученическому договору. Данный запрет работает и при чрезвычайных обстоятельствах, описанных в части 3 ст. 99.

Только при наличии письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья, можно привлечь инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей до четырнадцати лет, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до семнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. При этом работодатель должен уведомить сотрудников этих категорий, что они вправе отказаться от «сверхурочки» и это не повлечет для них каких-либо дисциплинарных санкций.

Частью 2 статьи 99 Трудового кодекса установлен и перечень ситуаций, когда работодатель вправе предложить работникам подписать письменное согласие и поработать сверхурочно:



← - при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменщика на непрерывных производствах.

Обращаем внимание – перечень случаев привлечения к сверхурочной работе по письменному согласию работника является закрытым.

К сверхурочной работе без получения от работника письменного согласия можно привлечь в следующих чрезвычайных обстоятельствах (часть 3 ст.99 ТК РФ):

- для производства работ по предотвращению катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий, а также последствий стихийного бедствия;

- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- для производства работ, вызванных введением чрезвычайного или военного положения, в случае бедствия или его угрозы (пожары, наводнения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения.

Этот перечень оснований для привлечения к сверхурочной работе без письменного согласия работника также является закрытым.

В перечисленных случаях работодателю необходимо только издать приказ о привлечении работников к сверхурочной работе и ознакомить с ним работников под роспись.

Важно! В случае отказа от сверхурочной работы в условиях чрезвычайных обстоятельств это может повлечь для работника дисциплинарное взыскание (ст. 192, 193 ТК РФ).

Расширить перечень оснований, то есть обосновать привлечение к «сверхурочке» иными причинами, работодатель вправе только при наличии письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Я ПОДПИСАЛ СОГЛАСИЕ. СКОЛЬКО МНЕ ЗАПЛАТЯТ?

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ:

- за первые 2 часа работы – не менее чем в полуторном размере;

- за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут быть установлены в коллективном договоре,

локальном нормативном акте работодателя. Также конкретный размер оплаты сверхурочной работы может быть установлен соглашением сторон непосредственно в трудовом договоре работника. Всеми этими документами размер оплаты за «сверхурочку» может быть установлен только в размере равном или превышающем размер оплаты, предусмотренной статьей 152 (ухудшение положения работников по сравнению с установленным трудовым законодательством не допускается, – ст. 8 и ст. 9 ТК РФ).

В случае если ни в одном из этих документов конкретный размер доплаты не определен, норма закона действует напрямую – сверхурочные часы оплачиваются в полном и двойном размерах соответственно.



– Алгоритм определения полуторного и двойного размера оплаты сверхурочной работы для работников с различными системами оплаты труда законодателем не установлен. На практике, в связи с единой правовой природой сверхурочной работы и работы в выходные и праздники (работа в условиях, отклоняющихся от нормальных), оплату производят в соответствии с правилами, установленными для оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ), – поясняет Юлия Кашкина, заместитель заведующего юридическим отделом аппарата РПРАЭП. – И в этом случае хочется подчеркнуть, что в связи с позицией Конституционного суда РФ (постановление от 28.06.2018 № 26-П), по нашему мнению, при оплате сверхурочной работы так же, как и при оплате труда в выходной, праздничный день, работодатель должен учитывать не только тарифную часть зарплаты, районные коэффициенты и процентные надбавки, но и компенсационные и стимулирующие выплаты.

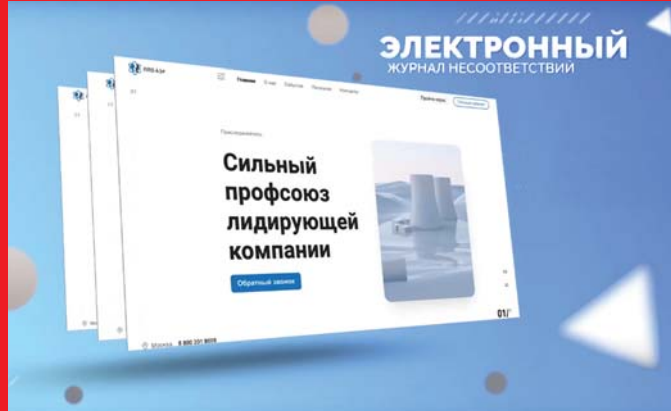
По желанию работника вместо оплаты ему могут предоставить дополнительное время для отдыха в соответствии с количеством переработанных часов.

В заключение необходимо отметить, что сверхурочная работа в обязательном порядке табелируется – в журнал учета сверхурочных работ вносятся дата и время, то есть фиксируются, когда и сколько сотрудник трудился сверх установленной ему нормы. Это позволяет контролировать переработки, чтобы они не превысили установленные законодательством нормативы.

Аналогичных нормативов для работников, которым установлен ненормированный рабочий день, законом не установлено.

Как же контролировать соблюдение прав таких работников? Об этом мы поговорим в следующей статье. ■

Названы победители конкурса «Молодежный авангард РПРАЭП-2021»



Первыми в своих номинациях стали профорганизации ПАО «ППГХО», АО «Атомэнергоремонт» и территориальная профорганизация Лесного

В октябре профсоюз подвел итоги очередного конкурса «Молодежный авангард РПРАЭП». В конкурсе приняли участие 17 профсоюзных организаций, которые представили 24 проекта, направленных на популяризацию профсоюза среди молодой аудитории и донесение до молодежи идей, ценностей и социальной значимости профсоюзного движения.

Главная цель «Молодежного авангарда» – мотивировать молодых членов профсоюза к поиску нестандартных идей и подходов, которые помогут вовлечь молодежь в общественную жизнь и реализовывать полезные проекты.

Конкурс проходил в трех номинациях: «Акция» – яркое молодежное профсоюзное событие года; «Новация» – интересное и оригинальное новшество в профсоюзной работе; «Проект года» – эффективное мероприятие, которое способствовало росту численности членов профсоюза и усилению профорганизации.

ПОБЕДИТЕЛИ И ПРИЗЕРЫ В НОМИНАЦИИ «АКЦИЯ»:

- первое место – ППО ПАО «ППГХО»;
- второе место – ППО ПО «Маяк»;
- третье место – ППО РЯЦ-ВНИИЭФ.

ПОБЕДИТЕЛИ И ПРИЗЕРЫ В НОМИНАЦИИ «НОВАЦИЯ»:

- первое место – ППО АО «Атомэнергоремонт»;
- второе место – ППО Ленинградской АЭС;
- третье место – ППО ПАО «ППГХО».

ПОБЕДИТЕЛИ И ПРИЗЕРЫ В НОМИНАЦИИ «ПРОЕКТ ГОДА»:

- первое место – ТОП г. Лесного;
- второе место – ППО ПО «Маяк»;
- третье место – ППО ВНИИА и ППО АО «Атомэнергоремонт».

Профсоюзная организация Приаргунского горно-химического комбината заняла первое место за акцию «Марафон добрых дел», которая прошла в конце декабря 2020 года. Пять команд молодых сотрудников в течение двух недель реализовывали полезные социальные инициативы, направленные на разные категории людей – сотрудников, ветеранов, детей.

Победу профорганизации АО «Атомэнергоремонт» принес «Электронный журнал несоответствий» для профсоюзных уполномоченных по охране труда, реализованный на сайте ППО. С его помощью сотрудники филиалов АЭР могут оперативно внести несоответствие, описать его суть, предложить способы устранения и контролировать устранение несоответствия через интернет. В свою очередь, председатели отделений профорганизации в филиалах или уполномоченные ими лица организуют процесс работы над замечаниями. За тем, как идет этот процесс, тоже можно наблюдать на сайте ППО.

Территориальная организация профсоюза Лесного представила на конкурс проект «Семилесье» команды педагогов-организаторов Центра детского творчества: **Екатерины Кучумовой, Татьяны Сивковой и Алёны Беляевой**. Название проекта можно расшифровать как «Семья» + «Лесной» = «7», он нацелен на возрождение и укрепление семейных традиций. «Семилесье» также был удостоен гранта федерального проекта Российского союза молодежи «Пространство развития». В рамках проекта в городе созданы площадки для досуга молодых семей в онлайн- и офлайн-форматах. Значительное место в проекте отведено блоку «Профсоюз», цель которого знакомить молодежь Лесного с профсоюзным движением и привлекать молодых людей в ряды РПРАЭП.

Подробнее с проектами-победителями и призерами конкурса «Молодежный авангард РПРАЭП-2021» можно ознакомиться на сайте РПРАЭП (www.profatom.ru, раздел «Фестивали и конкурсы»).

«ВНИИЭФ. Территория достижений»

Под таким названием в Сарове состоялся конкурс профсоюзной молодежи



Традиционный конкурс профсоюзной молодежи «ВНИИЭФ. Территория достижений» состоялся 25 сентября. Организовала мероприятие, которое в этом году было посвящено 75-летию ядерного центра и Дню работника атомной промышленности, комиссия по работе с молодежью профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ при поддержке ЦКиД ВНИИЭФ.

– Каждый год мы меняем «территорию» мероприятия исходя из задач, – говорит заместитель председателя комиссии по работе с молодежью профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ **Евгений Осетров**. – Например, когда мы хотели сдружить ребят из разных регионов, мы проводили «Территорию дружбы», а к 70-летию профсоюзной организации была «Территория солидарности».

В борьбе за гран-при участвовали семь команд, в состав которых вошли представители различных подразделений ядерного центра. Соревнуясь в креативности и актерском мастерстве, они представили визитки и музыкальные номера. Молодежные команды градообразующе-

го предприятия рассказали об истории, достижениях и лучших людях своих подразделений.

– Тема для выступлений очень благодатная. У каждого подразделения ядерного центра богатая история, отличные результаты, достижения. Мы рассчитывали, что участники обратятся к историческим событиям и фактам, и не ошиблись. С учетом того, что многие ребята так же, как и я в свое время, приехали в ядерный центр из других городов и регионов, программа получилась не только развлекательной, но и познавательной, – добавил Евгений Осетров.

Зрители погрузились в славную историю ядерного центра и профсоюзной организации. Каждая команда нашла свой стиль. К примеру, команда «Авангард» представила в музыкальном конкурсе световое шоу, а команда «СМУЗИ» рассказала о роли лазерных установок в мировой политике – да так, что зал рыдал от смеха. Зажигательный рок-н-ролл показали «Заводилы», а медики из «Классной зоны» пригласили на сцену «Лаврентия Берию».

– Нам было сложно в процессе подготовки к конкурсу, – призналась председатель молодежной комиссии КБ-50 **Ольга Капранова**. – Мы работаем в разных отделениях, в разные смены. Некоторые наши участники уже полтора года находятся в «красной зоне». И я благодарю свою команду за то, что выступление состоялось!

Оценивало выступления жюри, которое возглавил председатель профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ **Иван Никитин**. Борьба развернулась



жаркая. Все выступления были яркими, сильными. Пока жюри подводило итоги, зрители посмотрели концертную программу, в которой выступили представители творческих коллективов ЦКиД ВНИИЭФ.

По итогам конкурса каждая команда получила награду в отдельной номинации, соответствующей одной из ценностей Росатома. А профсоюз традиционно добавил свою ценность – «Солидарность», победу в ней жюри присвоило команде «Классная зона». Гран-при конкурса завоевала команда «Заводилы» завода ВНИИЭФ.

– Я участвую в конкурсе впервые. Более опытные ребята рассказывают, как мероприятие проходило раньше, корректируют что-то. Так у нас складывается симбиоз опытных людей и тех, кто только начинает свой путь во ВНИИЭФ. Такая энергия молодости, которая подкреплена опытом, – поделилась своими впечатлениями **Анастасия Иванова**, участница коллектива «Команда управления».

Елена ТРУСОВА,
фото **Павла ВОРОВЦЕВА**
и **Александра СЫЧЁВА**



Школьники из Удомли стали победителями международных творческих конкурсов Фонда «АТР АЭС»



Председатель профорганизации Калининской АЭС считает, что в атомграде много талантливых детей

В Удомле наградили победителей двух международных творческих конкурсов – «МультиКЛИПация» и «Атомный пегасик», учрежденных Фондом содействия развитию муниципальных образований «Ассоциация территорий расположения атомных электростанций» при поддержке концерна «Росэнергоатом», издательства «Детская литература» и Союза писателей России.

Торжественная церемония состоялась 8 октября в Центре общественной информации Калининской АЭС.



Проекты нацелены на поиск и поддержку талантливых детей в области литературы, мультипликации и кинематографии, создание особых условий для одаренных школьников и развитие их способностей.

В III Международном литературном конкурсе «Атомный пегасик» приняли участие 634 ребенка, победителями в основных и специальных номинациях стали 75 конкурсантов. Среди них четыре школьника из Удомли. В треке «Мир и доверие» лучшим стал рассказ **Полины Славко**, среди поэтических произведений победу одержали произведения **Ольги Тимофеевой** и **Ирины Хорьковой**. В номинации «Лучшие иллюстрации в треке «Летописец» победила **Ульяна Седова**. Вместе с литературными работами детей из других «атомных» городов рассказы и стихотворения удомельцев будут изданы в специальной книге. Отдельно конкурсной комиссией в номинации «Лучший преподаватель» отмечен **Вячеслав Алексеевич Якушев**.

На рассмотрение жюри III Международного конкурса «МультиКЛИПация» было представлено 69 детских работ – это мультфильмы и короткометражные фильмы. Оценка проводилась по пяти основным и пяти специальным номинациям. В число победителей вошли юные кинематографисты из Удомли – **Михаил Озеров** (номинации «Я горжусь своей страной» и «Путевка в жизнь: лучший актер дубляжа»), **Никита Смирнов** и **Ирина Хорькова** (номинация «Доброта – это когда...»). Лучшими преподавателями, подготовившими детей, признаны **Наталья Котлярская** и **Мария Озерова**.

Председатель профсоюзной организации Калининской АЭС, руководитель приёмной общественного совета ГК «Росатом» в г. Удомля **Александр Давыдов** отметил, что проекты Фонда «АТР АЭС» являются эффективной формой поддержки и развития творческого потенциала подрастающего поколения, инструментом вовлечения молодежи в атомную отрасль.

– Больше всего в детских работах меня поразила по-взрослому ответственная жизненная позиция ребят. Многие произведения по-настоящему яркие, талантливые и нестандартные, – сказал Александр Давыдов.



ППО РФЯЦ-ВНИИТФ организовала единый центр поддержки неработающих пенсионеров и ветеранов института

Теперь они могут получить консультацию по любым вопросам, материальную помощь, распечатать QR-код и решить другие жизненные ситуации, обратившись в единый центр.



– Мы создали специальный буклет, обобщающий всю актуальную на сегодняшний момент информацию, которая может быть полезна как ветеранам, так и всем снежинцам. Как привиться? Как завести учетную запись на портале «Госуслуги», какие действуют сейчас ограничения? На эти и другие вопросы отвечает брошюра. Кроме того, действует единый телефон горячей линии профсоюза: 5-25-23, позвонив на который можно многие вопросы решить без необходимости куда-то приходить. Наши специалисты сделают все возможное для поддержки старшего поколения, – прокомментировал председатель профсоюзной организации РФЯЦ-ВНИИТФ Ефим Александров.

Профсоюзная организация РФЯЦ-ВНИИТФ им. академика Е.И. Забабахина объединяет работников и ветеранов не только градообразующего предприятия, но еще и АО «Трансэнерго», медико-санитарной части. Помощь неработающим пенсионерам системно оказывают профком неработающих пенсионеров и совет ветеранов института.

В период действия ограничений, направленных на нераспространение COVID-19, старшее поколение нуждается в особом внимании и поддержке, помощи в решении многочисленных организационных вопросов: консультации по поводу вакцинации и соответствующих сертификатов, материальная помощь остро нуждающимся и другие.

Вопросов множество, и для их решения профсоюзная организация

РФЯЦ-ВНИИТФ организовала единый центр поддержки.

ППО и совет ветеранов института объединили свои возможности, и теперь для неработающих пенсионеров и ветеранов ядерного центра стало возможным получить консультацию по любым вопросам, материальную помощь, распечатать QR-код, обратившись в единый центр, где одновременно работают специалисты обеих общественных организаций. Помещение удобно расположено и легко доступно для старшего поколения.

На учете совета ветеранов и профсоюзной организации состоят около семи тысяч неработающих пенсионеров. Особое внимание профсоюз уделяет одиноким гражданам, тем, кто испытывает сложности в освоении новых технологий, остро нуждается в материальной поддержке.

В центр поддержки ветеранов РФЯЦ-ВНИИТФ только за период работы с 10 по 19 ноября было 204 обращения: 67 звонков на горячую линию, 19 человек пришли на прием к специалистам аппарата ППО, 84 ветерана обратились в профком неработающих пенсионеров, 34 – в совет ветеранов института.

Из общего числа обращений большая часть (около 80%) вопросов касалась получения QR-кодов, регистрации на портале «Госуслуги», выделения материальной помощи. ■

Традиционный автопробег в Лесном прошел по-новому

Участники профсоюзного проекта совместили в один день разные виды туризма



Традиционный автопробег, который проводит профсоюзная организация комбината «Электрохимприбор» в честь Дня работника атомной промышленности, в этом году состоялся 9 октября. Он проходил по новому маршруту и совмещал разные виды туризма. Идею предложила спортивная комиссия профкома под руководством Нины Викторовой, и она пришлось всем по душе.

Автомобилисты на своих машинах начали путешествие с заброшенного военного объекта, расположенного неподалеку от Лесного в точке, известной как «51 квартал». Загадочный объект порождает у местных жителей множество домыслов и слухов. Сотрудники комбината получили историческую справку об объекте и продолжили путь. ➔





Следующим остановочным пунктом стала гора Колпаковский Камень, в верховьях реки Большая Именная (левый приток Туры). После инструктажа бывалого туриста **Алексея Кочкина** началось двухкилометровое восхождение. Своим примером работников комбината вдохновлял председатель профсоюзной организации ЭХП **Евгений Венгловский**, а поддерживать силы в пути помогали сухие пайки, заботливо приготовленные сотрудниками заводской столовой. Организаторы знали, что маршрут безопасен – перед тем как пригласить членов профсоюза в поход, они тщательно обследовали и разметили трассу.

Участники похода получили незабываемые впечатления от восхождения и красивых уральских пейзажей. С вершины были видны родной город Лесной, Нижняя и Верхняя Тура, Качканар. Во время привала туристы с удовольствием пробовали угощение, приготовленное кондитерами **Ингой Ахуновой** и **Леонидом Поповым**.

По информации **Нatalьи МУХИНОЙ**,
фото **Сергея ЕРМАКОВА**



– Ради этих впечатлений стоит просыпаться пораньше и отправляться в путь. Понравился прекрасно продуманный маршрут и то, что нас сопровождали активисты профсоюзной организации и председатель Евгений Францевич Венгловский, порадовал вкусный сухой паек. Все было организовано замечательно. Спасибо профкому комбината ЭХП за интересные проекты и возможность провести с пользой выходной день, – поделилась впечатлениями участница похода Алла Старцева (на фото справа).



Rosatom Triathlon Club стал самой многочисленной командой на большом фестивале триатлона «IRONSTAR 226 SOCHI 2021»



Госкорпорацию «Росатом» представили 69 спортсменов

Соревнования «IRONSTAR 226 SOCHI 2021» состоялись в Сочи с 8 по 10 октября в Имеретинской бухте.

Второй год подряд турнир проходил сразу на четырех дистанциях – олимпийская, «железная», «полужелезная», спринтерская. На них сразились спортсмены разных возрастов и уровней подготовки из 30 стран.

Плавательный этап соревнований прошел в бухте Имеретинского порта, надежно защищенной от волн и тече-

ний двумя молами. Температура воды в ней на 2 градуса выше, чем в открытом море и составляет 24–26 градусов.

Маршрут велогонки пролегал по федеральной трассе Адлер – Красная Поляна с захватывающими горными видами, плавным подъемом и скоростным спуском. Участок трассы в день соревнований был доступен только для триатлетов.

Беговой этап спортсмены преодолели по набережной Черного моря и молу, откуда открывается потрясающий вид на побережье.





Rosatom Triathlon Club стала самой многочисленной командой и выступила достойно, завоевав серебряные медали на «железной» дистанции: 3,86 км – плавание, 180 км – велогонка и 42,195 км – бег.

В команде-призере выступали **Роман Селезнёв** из ВНИИА им. Духова (плавание) и два представителя РФЯЦ-ВНИИТФ – **Дмитрий Кукла** (велосипед) и **Андрей Мартьянов** (бег).

– Борьба продолжалась на протяжении всех этапов, лидеры менялись поочередно. Командная работа и ответственная подводка к соревнованиям принесли свои плоды – мы на пьедестале, – отметил серебряный призер Андрей Мартьянов.

Призовые места в своих возрастных категориях заняли: **Вячеслав Зубаков** (ПО «Маяк») – 2 место на полном айронмене; **Ольга Кондратьева** (ВНИИТФ) – 2 место на полном айронмене; **Марина Симагина** (КРЭА) – 2 место на спринте и 3 место в заплыве на 1 милю; **Антон Санников** (ПО «Маяк») – 1 место в заплыве на 2 мили.



В общей сложности на различных дистанциях успешно финишировали 69 спортсменов-атомщиков. В их числе – 12 финишеров в личном зачёте и две эстафетные команды на полной дистанции Ironman; 22 финишера и одна эстафетная команда на «половинке» (113 км); 14 финишеров и 2 эстафетные команды на олимпийской дистанции; 6 финишеров на спринтерской дистанции. Стоит также отметить 8 финишеров в заплывах на открытой воде (на 2 мили и на 1 милю), проведенных в рамках фестиваля.

Фото: photo.ironstar.com



Своими впечатлениями о триатлоне поделился Юрий Кишинский из ППО АО «Атомэнергоремонт». Он выступал на «полужелезной» дистанции и преодолел ее за 6 часов 1 минуту и 51 секунду.

– Несколько лет назад увлекся бегом, у меня в копилке полумарафон (21,1 км) и марафон (42,2 км), золотой знак ГТО. Люблю ставить себе цели и достигать их. Около года тренируюсь в беговом клубе Росатома и раньше о триатлоне не задумывался, но коллеги из бегового клуба рассказывали про триатлон, я решил попробовать. Поначалу казалось, что такие дистанции просто недостижимы. Начал готовиться к соревнованиям еще в начале весны. Раньше никогда не занимался плаванием, поэтому было непросто. Еще были сложности с велотренировками, на которые влияли погодные факторы, также пришлось уделить большое внимание выбору велосипеда... Самым сложным оказалось преодолеть себя, найти необходимое время для выполнения тренировочной программы. Я доволен результатом, ведь это мой первый опыт участия в соревнованиях по триатлону. Помогла большая поддержка моей семьи и друзей. Насчет полной дистанции 226 км еще не задумывался, это очень серьезный вызов, но тренировки однозначно бросать не стану. ➔





Фото: photo.ironstar.com

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



www.profatom.ru
(раздел
«Библиотека»)