

ВЕСТНИК

Российский профсоюз работников
атомной энергетики и промышленности

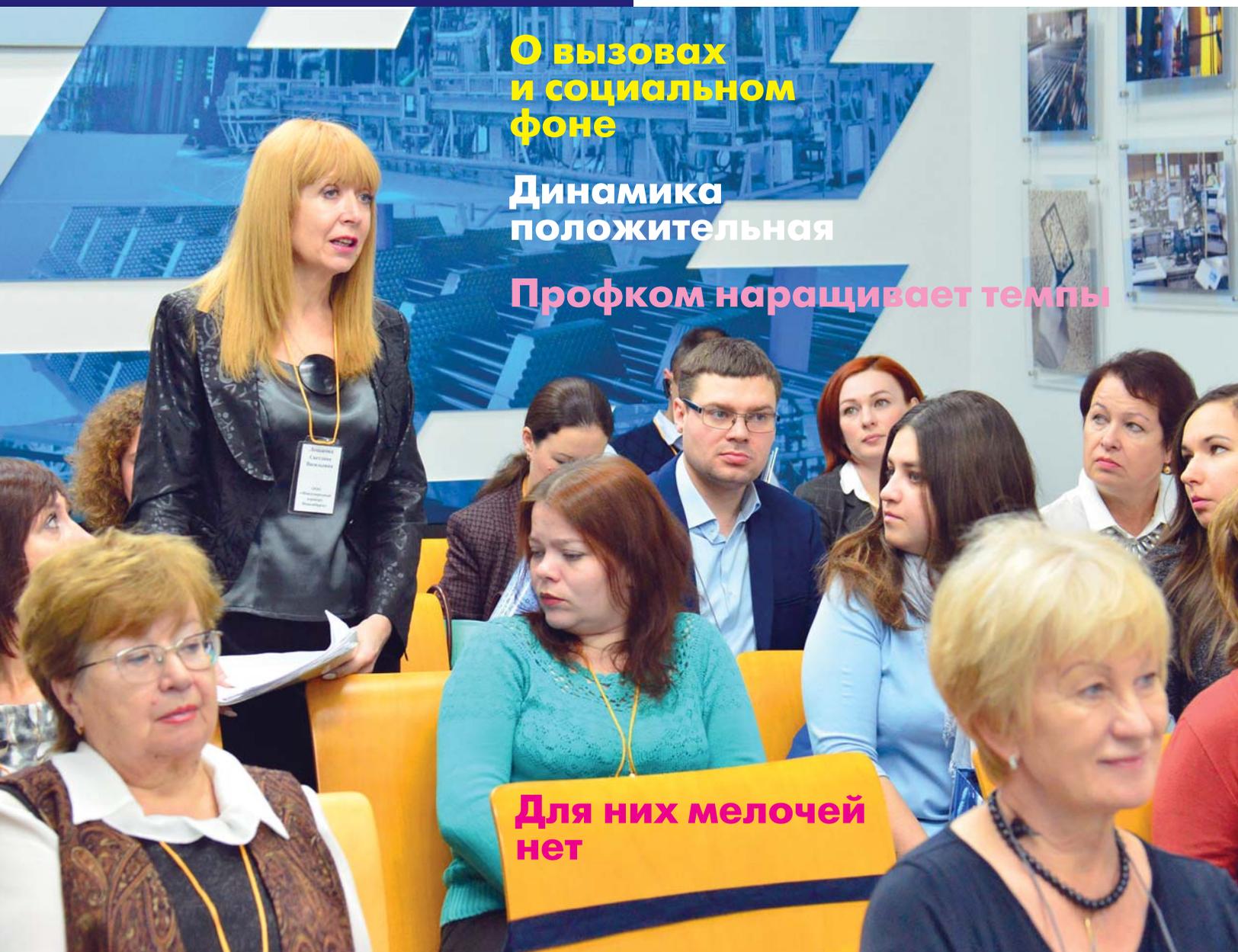
ПРОФАТОМА



**О вызовах
и социальном
фоне**

**Динамика
положительная**

Профком наращивает темпы



**Для них мелочей
нет**

**В отрасли
поддержат
предпенсионный
возраст**

1-2019



IV ПЛЕНУМ ЦК РПРАЭП

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**
С.Е. Сачкова

Корреспонденты
О.В. Антонюк,
М.А. Панова

Фотограф
К.Н. Блинов

**Компьютерная
верстка**
ООО «Атомпресса»

Адрес редакции:
**107078, Москва,
ул. Новорязанская,
дом 8А, РПРАЭП**
Тел.: 8(499) 261-46-84,
факс: 8(499) 261-85-06

E-mail:
sachkova@profatom.ru
http://www.profatom.ru

Мнение редакции
не обязательно
совпадает
с мнением авторов

Тираж: 1450 экз.

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

Регистрационный
номер
ПИ №77-14084

Отпечатано
в типографии
Vivastar
Заказ № 254079

Пленум

Из доклада председателя отраслевого профсоюза Игоря Фомичева	1
Из выступлений участников пленума	5

Социальное партнерство

О вызовах и социальном фоне	10
В отрасли поддержат предпенсионный возраст	12
Динамика положительная	13
«Культура безопасности должна быть у работника в крови»	14

Первичка

В ПО «Маяк» состоялась отчетная профсоюзная конференция	16
Нестандартное решение найдено	18
Назрела масса вопросов	18
Профком наращивает темпы	19
О празднике и социальном партнерстве	21
Профессионалы виртуального пространства	22

Охрана труда

Выявлять и предотвращать	23
Для них мелочей нет	24

Страница юриста

Профсоюз получил право голоса в управлении предприятием	26
Зарплату – в банк, расчетный листок – работнику	26
Переслал письмо и был уволен	26
Срок для выплаты отпускных	27
МРОТ и пособия выросли	27
В Минтруде напомнили, как получить дополнительный выходной	27

Дела молодежные

Взглянуть под другим углом	28
Молодежная перспектива	30

Семинар

Выработали единую позицию	31
---------------------------------	----

Женсовет

Здоровье женщин под контролем	33
-------------------------------------	----

Международная деятельность

Игорь Фомичев посетил АЭС «Фукусима»	34
--	----

Ветераны ЧМЗ

Ключ от Дома. Своего	35
----------------------------	----

«Атом-спорт»

Почти 20% атомщиков ведут здоровый образ жизни	36
--	----

Детское творчество

Найди свою дорогу	37
-------------------------	----

«Майским указом Президента РФ определены национальные цели развития страны, среди которых обеспечение устойчивого роста реальных доходов граждан, уровня пенсионного обеспечения выше уровня инфляции, обеспечение темпов экономического роста выше мировых. В то же время правительство инициировало ряд изменений в нормативные правовые акты, усугубляющих накопленные за последние годы проблемы в социально-экономической сфере, например, повышение пенсионного возраста, увеличение ставки НДС, «внеплановое» повышение тарифов ЖКХ. А антиинфляционная политика была во многом достигнута за счет снижения реальных доходов населения и сокращения рабочих мест. Несмотря на сложные условия, профсоюзам удалось решить ряд стратегически важных задач, в том числе по доведению МРОТ до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения с мая 2018 года и установлению механизма сохранения достигнутого соотношения».

Из постановления
IV пленума ЦК РПРАЭП

Из доклада председателя отраслевого профсоюза Игоря ФОМИЧЕВА



О ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

За 1 полугодие 2018 года среднемесячная заработная плата по основным направлениям деятельности в госкорпорации составила 82,64 тыс. рублей в месяц, что почти вдвое выше средней заработной платы по России.

По-прежнему по дивизионам сохраняется достаточно высокая дифференциация в оплате труда. На заседаниях Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и соответствующей рабочей группы регулярно рассматривается этот вопрос, а также результаты мониторинга децимального коэффициента.

Если анализировать среднемесячную заработную плату на предприятиях ЗАТО, то она очень неравномерна, но все равно превышает среднюю заработную плату региона присутствия.

Важнейший элемент социальной защиты работников – индексация заработной платы. Анализ информации, предоставленной первичными организациями, показал, что коллективные договоры подавляющего большинства организаций отрасли содержат гаран-

тии по оплате труда на уровне отраслевого соглашения. Вместе с тем предписанный отраслевым соглашением срок индексации – не позднее 1 сентября, в текущем году соблюден в 90,5% организаций РПРАЭП, что на 12% выше прошлогоднего уровня. Положительная динамика достигнута благодаря взаимодействию председателей профсоюзных комитетов и руководства предприятий.

ОБ УВОЛЬНЕНИЯХ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Последние полтора года характеризовались отсутствием массовых увольнений в отрасли в связи с оптимизацией численности. Более того, наблюдался дефицит квалифицированных рабочих. Это способствовало тому, что мораторий на сокращение численности основных рабочих, а также ряда конструкторов и технологов, принятый на предприятиях ТК «ТВЭЛ» в 2017 году, продлили и на 2018–2020 гг. Более осторожно стали подходить и к увольнениям в организациях других дивизионов.



◀ В соответствии с Майским указом президента РФ перед отраслью стоит задача повышения производительности труда. Но одно дело говорить об этом, а другое дело действительно наращивать реальную производительность труда. В последние годы в отрасли наблюдается заметный рост этого показателя, обусловленный оптимизацией численности, но такого скачка в заработной плате мы не видим.

К сожалению, когда профсоюзная сторона на заседании отраслевой комиссии предложила проанализировать темпы роста заработной платы по сравнению с темпами роста производительности труда, откликнулась только Топливная компания. Должна быть обратная положительная связь: человек активнее работает, больше вырабатывает, а значит, больше получает. В противном случае у людей не будет стимула к росту производительности труда.

Точно такой же вопрос, а также вопрос, кто на государственном уровне отслеживает эту связь, мной были озвучены на заседании Российской трехсторонней комиссии, и профсоюзная сторона меня в этом поддержала. Ответы так и не получили. Сегодня никто не может четко сказать, что же такое производительность труда. Кто-то считает в рублях, кто-то считает в штуках. Если мы ставим перед собой цель – рост какого-либо параметра, мы должны четко понимать, из чего он складывается, какие факторы влияют на рост этого показателя и как мы можем влиять.

ОБ ОХРАНЕ ТРУДА И СПЕЦОЦЕНКЕ

Вызывает обеспокоенность и отсутствие положительной динамики в сокращении смертельного и тяжелого травматизма на предприятиях отрасли. Изменить ситуацию – задача и для Росатома и для РПРАЭП. Отраслевой профсоюз разработал и утвердил план мероприятий по совершенствованию системы профилактической работы профсоюзных организаций в области охраны труда.

Не менее важным в системе обеспечения охраны труда является специальная оценка условий труда, которая согласно требованиям федерального законодательства должна быть завершена в отрасли не позднее 31 декабря 2018 года. Из представленных первичными организациями материалов следует, что у большей части работников, на рабочих местах которых спецоценка проведена, условия труда не изменились, при этом более 15 тысячам работников снижен подкласс вредных условий труда, около 15 тысяч работников переведены из вредных условий труда в допустимые, утратили право на гарантии и компенсации около 16 тысяч человек. К сожалению, в половине случаев снижение класса и подкласса условий труда произошло без проведения каких-либо организационно-технических мероприятий по улучшению условий труда, а только в связи с изменением методики оценки вредных и опасных производственных факторов.

К отрицательным последствиям проведения СОУТ следует отнести и утрату около 6,5 тысячи работников права на досрочное пенсионное обеспечение. При этом сильного социального напряжения в большинстве случаев удалось избежать. Благодаря активной позиции представителей профсоюза большинство спорных вопросов решалось на уровне социальных партнеров.

Однако по-прежнему проблемным вопросом остается отсутствие единого подхода к учету биологического фактора при проведении спецоценки условий труда в медицинских организациях. Уже говорили про это неоднократно. В некоторых медсанчастях закрытых городов биологический фактор учитывается, а в некоторых нет, хотя они все идентичны. Этот парадокс необходимо устранить. В этой связи профсоюз продолжит работу как в рамках Российской трехсторонней комиссии, так и в межведомственных, межотраслевых и отраслевых рабочих группах, связан-





ных с реализацией и совершенствованием данного законодательства.

О СЛОЖНОСТЯХ В СИСТЕМЕ ФМБА

Отраслевое соглашение по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении ФМБА России, вступило в законную силу в начале 2018 года. Ответ на вопрос о необходимости его распространения на работодателей в системе ФМБА однозначный – соглашение является обязательным для исполнения всеми подведомственными организациями и государственными учреждениями здравоохранения ФМБА, а также работодателями, присоединившимися к соглашению после его заключения. Его нормы могут и должны использоваться медсанчастями ФМБА при заключении коллективных договоров.

Однако отраслевая комиссия по контролю за исполнением обязательств соглашения так до настоящего времени и не создана. Принципиальное согласие руководителя ФМБА на это получено, но постоянное изменение кадрового состава агентства не дает возможности создать работоспособный орган для контроля исполнения данного соглашения. Надеемся, что не позже февраля 2019 года нам удастся провести заседание комиссии для утверждения формы отчета о выполнении обязательств ОС и направить эту форму в медицинские организации.

Остро стоит и проблема финансового обеспечения медицинских учреждений. Нехватка финансирования ведет к дефициту квалифицированных медицинских кадров, высокому проценту износа материальной базы. На сегодня заработная плата медработни-



ков в регионах выше, чем в организациях ФМБА, и тенденция к уходу специалистов в региональную медицину возрастает. Более того, уже ставится вопрос перехода всей медсанчасти из системы ФМБА в региональную медицину.

Удалось обратить внимание законодательных органов и правительства на проблемы медицинских учреждений ФМБА России, и обсуждение мер поддержки промышленного здравоохранения перешло на государственный уровень. И это в том числе благодаря отраслевому профсоюзу.

О ЧИСЛЕННОСТИ

С целью повышения эффективности деятельности РПРАЭП ведется работа по созданию профсоюзных организаций на вновь образуемых предприятиях, а также перешедших из других отраслей в структуру госкорпорации. При этом уровень профсоюзного членства РПРАЭП по состоянию на 1 июля 2018 года составил 55,9%, и тенденция снижения численности членов профсоюза сохраняется. На это есть как объективные причины, так и субъективные. Необходимо делать выводы и коренным образом исправлять ситуацию.

В то же время в целом ряде отраслевых профсоюзных организаций есть интересные наработки по мотивации профсоюзного членства. Считаю важнейшей задачей – распространение среди профсоюзных организаций имеющегося положительного опыта в данном направлении работы.

ОБ ИТОГАХ ДЕТСКОЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КАМПАНИИ

Более 25,5 тысячи детей атомщиков смогли в 2018 году отдохнуть в летних лагерях и санаториях системы ФМБА, а также воспользоваться другими оздоровительными программами. Предприятия и профсоюзные организации потратили на организацию летнего детского отдыха и компенсацию стоимости путевок более 200 млн рублей и еще 163 млн рублей было получено из областных и городских бюджетов в рамках региональных трехсторонних соглашений. В итоге в большинстве организаций родительская плата составила менее 20% стоимости путевки. А благодаря договору между РПРАЭП и Московской федерацией профсоюзов из столичного бюджета было выделено почти 4 млн рублей на компенсацию стоимости путевок работникам Московского региона.

Привлекалась и спонсорская помощь. Так, при финансовой поддержке Топливной компании профсоюзная организация и администрация АО «АЭХК» организовали экологический лагерь на острове Ольхон, где отдохнуло около 200 детей из Ангарска, Северска и Зеленогорска. Работу эту необходимо продолжать.

При этом мы должны делать все, чтобы детский отдых был безопасным. На сегодняшний день в стране немало сделано в данном направлении, но профсоюз не снимает с себя обязанности продолжать работу по обеспечению безопасного детского отдыха, ведь проблемы еще остаются. Предложение о включении программы

детского отдыха в состав федеральных целевых программ профсоюзная сторона озвучила на очередном заседании Российской трехсторонней комиссии.

О ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМЕ

16 июня текущего года правительство РФ внесло в Госдуму проект федерального закона, направленного на повышение пенсионного возраста. Ни одна политическая партия не выступила с возражениями против законопроекта. И только профсоюзы попытались изменить ситуацию.

Наша реакция была незамедлительной. Мы высказались решительно против, так как не увидели достаточных аргументов и не услышали нормальных ответов на наши вопросы. В этот же день отрицательная позиция профсоюзов была подробно изложена на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, членом которой я являюсь.

19 июня мной было подготовлено обращение к членам РПРАЭП с поддержкой позиции РТК и ФНПР против пенсионной реформы и рекомендациями членским профсоюзным организациям руководствоваться в своей деятельности предложениями, сформулированными председателем ФНПР Михаилом Шмаковым.

Позиция РПРАЭП была озвучена на заседании Ассоциации профсоюзов базовых и оборонных отраслей промышленности, обсуждалась с коллегами из других профсоюзов. А 9 июля отношение РПРАЭП к пенсионной реформе как абсолютно сырому законопроекту и полная поддержка позиции ФНПР были озвучены мной на слушаниях в Общественной палате РФ.

Мы обратились к членским организациям РПРАЭП с предложением провести на местах коллективные действия в форме собраний и заседаний профсоюзных органов, встреч с депутатами с изложением позиции профсоюза о преждевременности принятия указанного законопроекта, а также направить в аппарат РПРАЭП вопросы и предложения, возникающие в ходе обсуждения законопроекта. На призыв откликнулись 32 членских организации. В обращениях, поступивших от них, выражено категорическое несогласие с новой пенсионной реформой. По итогу были подготовлены обращения к президенту РФ и правительству, органам законодательной и исполнительной власти.

Да, закон принят, но мы смогли частично исправить ситуацию.

Но работа по пенсионному законодательству не закончена. Необходимо выработать меры по защите категории лиц предпенсионного возраста. В большей степени могут пострадать работники, которые по результатам медицинского осмотра рискуют оказаться не допущенными к работе. Наша задача совместно с кадровыми службами проанализировать ситуацию, выявить и оценить риски, выработать защитные меры. Здесь многократно возрастает роль социального партнерства, ведь часть вопросов мы можем решить, не меняя закон, – нашими отраслевыми соглашениями и коллективными договорами.

Из выступлений участников пленума

Светлана ЧИЖИКОВА,
председатель комиссии по работе
с молодежью, ППО РФЯЦ-ВНИИЭФ



В резолюции семинара-совещания молодежного профактива РПРАЭП «Вектор-2018» записано: активировать работу профсоюзных комитетов организаций РПРАЭП по формированию положительного имиджа организации, в том числе используя методы пропаганды профсоюзного движения. Чтобы не допускать падения членства, а еще лучше – повысить его, необходимо прежде всего разобраться, что такое имидж и из чего он складывается, и проанализировав полученные данные, применить их на практике.

Молодежная комиссия профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ включилась в эту работу и провела семинар с привлечением профсоюзных преподавателей-модераторов РПРАЭП «Имидж профсоюзной организации глазами молодежи». Итогом стал соцопрос, благодаря которому удалось выяснить, на что следует обратить внимание нашей молодежной организации в первую очередь.

Решили начать с малого и сделать себя узнаваемыми: форма спортивная и официальная, которая торжественно вручается, бейджи, фотографии и публикации в соцсетях, флаги, эмблемы. Это стало обязательным на всех наших мероприятиях. У традиционных мероприятий появился свой стиль, имидж, гимн, герб, свои традиции – все то, что связывает нас с профсоюзом. Это тяжелый процесс, но пока все получается.

Структурировали нашу историю на три поколения. И теперь в крупных мероприятиях профкома принимают участие председатели организаций всех трех поколений, объединяя прошлое и настоящее.

Стали работать под девизом – все, что сегодня было новостью, завтра станет историей. Продолжаем максимально расширять возможные способы подачи информации. Большую часть информационной работы на себя взял освобожденный специалист по связям с общественностью профсоюзной организации. Работаем и над тем, как могла бы звучать философия нашей молодежной профсоюзной организации.

Мы стали больше прислушиваться к молодежи и искать к ней новые подходы. Сделанное уже доказало свою принципиальную значимость. Ведь в это непростое время у нас нет падения профсоюзного членства. Стабильная и сильная молодежная организация – это хороший мотиватор для вступления в профсоюз.

Андрей ХИТРОВ,
генеральный директор Союза
работодателей атомной
промышленности, энергетики
и науки России



Увеличение пенсионного возраста – это эмоционально и психологически неприятная ситуация. Но для меня как члена Российской трехсторонней комиссии более неприятно то, что несколько лет назад уже

принималась пенсионная реформа, когда вводилась балльная система. Прошел небольшой срок и все меняется абсолютно. И если те, кто сделал одну неправильную реформу, пытаются сделать другую, где вероятность того, что она будет правильной?

Сейчас перед Росатомом так же, как и перед другими государственными компаниями и корпорациями, поставлена задача отреагировать на появление категории лиц предпенсионного возраста. И соответствующая работа активно ведется. В рамках Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений совместно с профсоюзной стороной будем анализировать показатели, характеризующие возрастную и профессиональный состав работников предпенсионного возраста, состояние их здоровья, возможные риски, а также меры поддержки и итоги реализации мероприятий, запланированных госкорпорацией в отношении данной категории работников.

Вместе с тем сейчас стоит задача по вовлечению работников в физкультурно-массовые занятия как один из элементов обеспечения здорового образа жизни. И это все тесно связано с пенсионной системой.

Хотел бы обратить внимание на то, что тот вклад, что вносит профсоюз в спортивно-массовую работу, не оценим. Но тех, кто уже занимается спортом, агитировать не надо. Нам необходимо вовлечь в физкультуру тех, кто не занимается. Нужно менять методику работы. Это повод для профсоюза в очередной раз стать хорошим помощником в решении этой задачи.

Евгений ВЕНГЛОВСКИЙ, председатель ППО ФГУП «Комбинат «Электрхимприбор»



Этот год войдет в историю прежде всего как год принятия антинародного, антисоциального закона о повышении пенсионного возраста. Государство делает

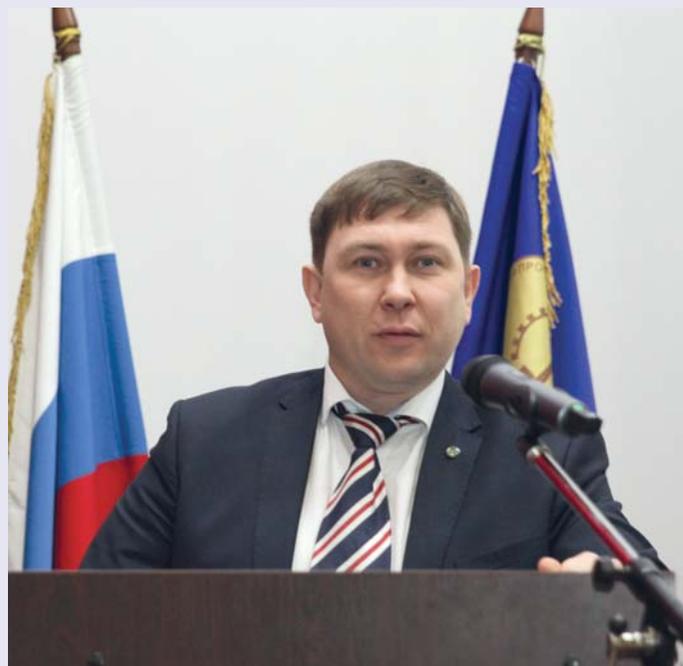
фактически отказ от пенсионных обязательств, которые закреплены в Конституции.

Экономическая обоснованность принятого закона весьма сомнительна. Но тревогу сегодня вызывают статистические данные медиков. Так, Федерация профсоюзов Свердловской области организовала панельную дискуссию по вопросам зависимости продолжительности жизни городских и сельских жителей от увеличения периода трудовой деятельности и влияния вредных факторов в зависимости от вида трудовой деятельности. Оказалось, что на территории Свердловской области мужчин в возрасте 70 лет, проживающих на селе, просто нет.

Учитывая специфику предприятий, где вероятность воздействия вредных факторов на здоровье работников весьма высока, необходимо проводить мониторинг смертности работников, не достигших новых пенсионных границ.

Предлагаю дополнить форму отчета по отраслевому соглашению пунктом: «Количество умерших работников в возрасте: мужчин – до 65 лет, женщин – до 60 лет». Это даст хоть какую-то статистику по отрасли дожития работников до пенсионного возраста.

Дмитрий ЛЕЖНИН, председатель ППО ФГУП «Уральский электромеханический завод»



Одна из задач отраслевого профсоюза – привлечение молодежи в свои ряды. Дополнительным мотивом для вступления в профсоюз может стать развитие личностных качеств молодых работников.

Система обучения профактива должна способствовать развитию навыков профсоюзной работы и переговорной деятельности, формированию аргументированной позиции, а также ведению как пассивной, так

и активной защиты интересов работников, в том числе с помощью коллективных действий. На мой взгляд, результатом обучения должны стать проекты, направленные на практическое применение полученных знаний и навыков.

Выявление потребностей членов профсоюза – еще одна из задач профсоюза. Эффективность этой работы традиционными методами, на мой взгляд, достаточно низка. Необходимо привлекать современные технологии, выявлять потребности работников через запросы поисковых ресурсов или покупки в интернет-магазинах, активность в социальных сетях и т. д.

Электронный билет члена профсоюза как раз может стать базой для такого анализа. Этот проект необходимо внедрять и расширять его функционал. Когда мы научимся выявлять и удовлетворять потребности членов профсоюза, значимость и востребованность профсоюзной организации существенно возрастет.

В то же время к наполнению дисконтной составляющей этой программы предлагаю на местах активно привлекать рядовых членов профсоюза, чтобы наполнять список партнеров региональными организациями, готовыми предоставлять скидки для членов РПРАЭП.

**Светлана ТЮМЕНЦЕВА,
председатель территориальной
организации профсоюза
г. Новоуральска**



Накануне мы провели заседание Ассоциации территориальных организаций закрытых городов, на котором обсудили низкий уровень базовых окладов работников бюджетных организаций: медицинских работников, учителей, работников культуры, спорта и т. д. Приведу пример: базовый оклад, который получа-

ет заведующая женской консультации (она врач высшей категории, руководитель), – 7 300 рублей. Можно догадаться, какие оклады сегодня у других категорий работников, – уборщиц, гардеробщиков. В стране базовый оклад учителя установлен на уровне 18 тысяч (без надбавок и доплат), в закрытом городе – меньше 7 тысяч рублей.

Мы понимаем, что сегодня работодатель может в соответствии с законом изменить систему оплаты. В Новоуральске изменили систему оплаты труда бюджетников. Но, видимо, уровень финансирования, который зависит от региона, не позволяет работодателям существенно изменить систему оплаты труда.

Наше предложение: необходимо выработать единые рекомендации по установлению базовых окладов на уровне прожиточного минимума для работников бюджетных организаций. Только так удастся решить данную проблему*.

Кроме того, в свете последних изменений пенсионного и налогового законодательства также остро стоит задача индексации заработной платы работников. Случаи нарушения сроков и порядка индексации должны быть под особым контролем профсоюза.

В завершение выражаю благодарность за проведенный молодежный семинар «Вектор-2018». Наши участники вернулись с большим воодушевлением и новыми знаниями. Семинар дал новый толчок работе молодежных комиссий на местах.

* Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 г.

В рекомендациях на 2019 год подчеркивается, что минимальный размер оплаты труда теперь не может быть ниже прожиточного минимума. Также уточняется, что в связи с решением Конституционного суда в регионах с особыми условиями жизни (северных и приравненных к ним) районные надбавки и коэффициенты должны начисляться сверх МРОТ и зарплаты в целом.

**Семен ШИШКИН,
председатель
ППО НИТИ им. Александрова,
г. Сосновый Бор**

Следует отметить, что в ряде организаций РПРАЭП профчленство среди молодежи растет. И, если сегодня мы говорим, что делаем ставку на молодежь, если мы хотим продолжать развивать молодежную политику, необходимо проводить централизованное обучение как элемент подготовки профсоюзного актива к дальнейшей мотивации профсоюзного членства и использования методов пропаганды профсоюзного движения на местах.





молодая смена: умные ребята, желающие работать в профсоюзе, задающие очень интересные вопросы. На семинаре участники получили на них ответы в ходе прямого диалога с руководителями аппарата РПРАЭП, а встреча с заместителем председателя отраслевого профсоюза Юрием Борисовым вышла далеко за рамки регламентного времени.

Такие мероприятия, как элементы системы обучения профактива, сегодня необходимы для повышения информированности, мотивации профсоюзного членства, привлечения молодежи к профсоюзной работе.

Отдельно хочу отметить высочайший уровень организации мероприятия командой парк-отеля «Ершово» под руководством генерального директора Любови Тарасовой.

**Игорь КУНГУРЦЕВ,
председатель
ППО АО «ГНЦ-НИИАР»**

Обучение должно быть направлено также и на личностный рост профсоюзного актива, совершенствование навыков публичных выступлений, при этом необходимо использовать положительный опыт РПРАЭП в данном направлении.

В конечном счете комплекс мер позитивно отразится на мотивации профсоюзного членства, на имидже и репутации профсоюза.

**Наталья СУВОРОВА,
председатель ППО СНПО «Элерон»**



Мы с вами должны сделать выводы в связи с новым пенсионным законом, так как последствия могут быть весьма серьезные.

Пенсионная реформа случилась. И разумным аргументом было разве то, что рано или поздно ее проводить нужно. Но лучше проводить вовремя, а не рано. Случилось рано.

Единственная структура в России, которая могла предотвратить введение пенсионного закона, – это профсоюзы. На мой взгляд, профсоюзы заняли недостаточно жесткую позицию: с одной стороны, против, с другой – сдерживание на местах.

Социальное партнерство в отрасли в том виде, в каком мы его сейчас имеем, необходимо корректировать. Да, мы достигли серьезных успехов. Но стало получаться, что наше социальное партнерство – это

Осенью 2018 года в парк-отеле «Ершово» прошел 9-й семинар молодежного профактива РПРАЭП «Вектор-2018». На мой взгляд, готовится достойная

фактически сопровождение действий госкорпорации. Чаще надо занимать принципиальные позиции, иначе будем терять доверие со всеми вытекающими отсюда последствиями. К примеру, не может быть третьей стороны в коллективных переговорах. Либо у нас полномочный представитель, либо третья сторона. И то и другое – нарушение принципов социального партнерства.

Игорь ВИШНЯКОВ, председатель ППО ИФВЭ



После повышения в стране пенсионного возраста вопросы о тактике и стратегии действий профсоюза и как добиваться исправления сложившейся ситуации – одни из приоритетных в ближайшее время.

Да, мы выражали свою позицию четко. Мы полностью выполняли рекомендации руководства профсоюза. Я согласен с Игорем Алексеевичем: то, чего смогли добиться, – это наша работа. Это не работа партий, не работа других общественных объединений. Это работа профсоюза. Но, видимо, она была недостаточна, и члены профсоюза ею недовольны.

К сожалению, правительство не слышит. Необходимо продумать такие методы воздействия на власть, чтобы нас слышали, чтобы у нас было социальное партнерство, принимались оптимальные законы и чтобы страна развивалась.

Нужно найти способы влияния на государственную политику, и здесь, в первую очередь, необходимо добиваться, чтобы у профсоюза были лобби в Госдуме, в Совете Федерации. Там есть разумные люди. Только с ними надо научиться работать и договариваться, чтобы законы принимались в интересах трудящихся, развивалась промышленность, рабочие места создавались, чтобы у правительства был план по созданию

рабочих мест, и прежде всего высокотехнологичных. Тогда будут востребованы научные разработки. Об этом надо говорить правительству.

Юрий БОРИСОВ, заместитель председателя РПРАЭП



Всоответствии с Программой по работе с молодежью до 2022 года, утвержденной III пленумом ЦК РПРАЭП в апреле 2018 года, разработана программа формирования и развития молодежного профсоюзного актива в профсоюзных организациях РПРАЭП. При этом, говоря об активе, подразумеваем широкую аудиторию молодежи, которую привлекаем в наши ряды.

С целью вовлечения молодых работников в активную профсоюзную работу программа предусматривает возможность участвовать в заседаниях выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, в массовых мероприятиях отраслевого профсоюза и профсоюзных организаций. Таким образом мы начинаем приглашать молодежный актив предприятий на «стажировку», чтобы видели, как мы работаем, в том числе с нашими партнерами на различных уровнях. Например, для участия в заседаниях Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и в заседаниях ее рабочих групп, а также в других совещаниях и мероприятиях, которые проходят в РПРАЭП.

Не откладывая дело в долгий ящик, мы уже на этот пленум пригласили представителей молодежного актива – Светлану Чижикову (РФЯЦ-ВНИИЭФ) и Валентину Захарову (СНПО «Элерон»). Сегодня, не являясь членами центрального комитета, они принимают участие в работе пленума.

Все это будет способствовать более реальному представлению молодежи о роли и деятельности отраслевого профсоюза.

О вызовах и социальном фоне

Состоялась традиционная встреча генерального директора ГК «Росатом» Алексея Лихачева и профсоюзных лидеров крупных организаций и предприятий отрасли.

Каждый год в декабре генеральный директор госкорпорации «Росатом» Алексей Лихачев встречается с представителями отраслевого профсоюза, чтобы подвести итоги года и обсудить год грядущий.

Этот год не явился исключением, в просторном кабинете на Ордынке собрались профлидеры крупных предприятий и организаций во главе с председателем РПРАЭП Игорем Фомичёвым, его заместители Юрий Борисов и Владимир Кузнецов, генеральный директор Союза работодателей Андрей Хитров, директор по персоналу ГК «Росатом» Татьяна Терентьева и её заместитель Мария Калинина, директор департамента коммуникаций Андрей Черемисинов.

Встреча длилась более часа, в течение которых Алексей Евгеньевич не только рассказал об успехах отрасли и проблемах, но и ответил на вопросы социальных партнеров.

Прошедший год для руководителя отрасли был годом сближения с общественной организацией – с профсоюзом, совместным сотрудничеством по многим направлениям. Прежде всего руководитель Росатома отметил, что прошедший год характеризовался вызовами, и не только политическими, но и эмоциональными, связанными с изменениями в сфере трудового и пенсионного законодательства.

Для Росатома это был год очередных и вызовов, и осложнений, сопряженных с международным положением дел – санкции легче не стали. И хотя Росатом не попал в санкционные списки, но под санкциями находится большое количество партнеров, а это создает определенные риски. Тем не менее проекты

ГК реализуются в запланированном формате. Отрасль уверенно показывает перевыполнение ключевых показателей эффективности,



устанавливает очередной рекорд по выручке, этому способствуют организационные и интеллектуальные усилия. В уходящем году в стране прибавилось еще два блока – на Ростовской и Ленинградской АЭС. За рубежом на финальную стадию строительства вышла, несмотря на трудности, АЭС в Беларуси. Реализуются проекты строительства АЭС в Китае, Индии, Бангладеш, Боливии, Турции, приступили к реализации проектов в Египте, ведутся совместные работы с Францией и Японией, в то же время не просто идут подготовительные работы в Финляндии и Венгрии. «Словом, несмотря на то, что международная повестка очень сложна, содержит определенные вызовы, но для отрасли, для страны

атомные проекты очень важны», – подчеркнул в своем сообщении генеральный директор госкорпорации.

Он сообщил также о том, что гособоронзаказ будет в очередной раз выполнен на 100%, работа идет слаженно. И обратил внимание на то, что компетенции, которыми обладает отрасль, вышли на новый

уровень, «уровень национального влияния», что нашло отражение в принятии до конца 2018 года закона о наделении Росатома полномочиями оператора Северного морского пути. Росатом стал одним из лидеров в стране в реализации задачи цифровизации и готовится предложить рынку первый российский цифровой продукт. Из 12-ти национальных проектов в 7-ми ГК Росатом является официальным участником, плюс идет подготовка национального проекта «Развитие атомной науки, техники и технологий».

В функции первого лица отрасли входит не только такая разноплановая деятельность и ответственность её возглавлять, но и решение



социальных проблем, которых тоже немало. И здесь Лихачев видит профсоюз в качестве эффективного помощника. «Мотивация простая: не будет прорыва на предприятии, если в городе не будет соответствующего настроения, если молодые горожане будут стремиться уехать, после вуза найти работу в другом месте. Социальный фон, удовлетворенность жизнью в городе являются ключевой частью успеха предприятия», – сказал Лихачев. Он предложил объявить в отрасли 2019 год годом здоровья. Под этим подразумевается три составляющие. Первая часть – охрана труда и снижение травматизма, вторая – здоровый образ жизни, а это значит развитие физкультуры и спорта, и третья – это решение вопросов медицинского обеспечения.

Председатель отраслевого профсоюза Игорь Фомичев в свою очередь тоже говорил о вызовах для РПРАЭП, посетовал на сокращение численности членов профсоюза. Причин несколько: продолжающаяся реструктуризация отрасли, изменение пенсионного законодательства и невнимание отраслевой прессы к деятельности профсоюза.

Тем не менее в прошедшем году были созданы две новые профорганизации на «Атоммаше» и «ЗиО-Подольске».

Профсоюз занимает активную позицию в сфере охраны труда, технические инспекторы труда ведут профилактическую работу, за прошлый год выявлено около полутора тысяч нарушений и оформлено более десятка требований о приостановке работ. В апреле следующего года состоится расширенный пленум ЦК профсоюза, посвященный охране труда и охране здоровья. Профсоюз активизировал также свою международную деятельность. В течение года обменивались делегациями с коллегами из Беларуси, Казахстана, Египта, Вьетнама, Венгрии, Турции.

Руководитель отрасли остановился также и на теме изменения в трудовом и пенсионном законодательствах. Особое внимание Лихачев обратил на проблему «серебряного возраста». Он уверен, что решение её связано с сохранением рабочих мест, горизонтальным перемещением работников, переподготовкой кадров, здравоохранением, проведением медосмотров и др.

Тема очень многогранная, многое еще предстоит проанализировать, осуществить. Профсоюз со своей стороны готов включиться в эту работу в рамках Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Как сказал Фомичев, работа над программой поддержки лиц пенсионного возраста уже идет, намечено создать программу по оздоровлению и контролю за здоровьем этой категории лиц. По мнению профлидера, нужна такая программа, которая позволит работнику проходить курс реабилитации по системе: медсанчасть – профилакторий – профильный санаторий, причем реабилитационный период должен осуществляться в профильных медучреждениях, чтобы работник имел возможность получить допуск к работе.

Участники встречи обсудили и другие вопросы: как наладить спортивную работу в центре и на местах, подготовку к 75-летию отрасли, затронули вопрос освещения в отраслевой прессе мероприятий социальной направленности, которые организует на предприятиях профсоюз вместе с молодежью.

Соб. корр.

В отрасли поддержат предпенсионный возраст

19 декабря состоялось очередное заседание Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых Отношений. Одна из главных тем – меры поддержки работников предпенсионного возраста.

Как известно, в России изменилось пенсионное законодательство и появился новый термин – «предпенсионный возраст». В основе его определения законодатели обозначили период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначе-

ния мер поддержки новой категории работников.

Сравнительный анализ численного и профессионального состава работников показал, что доля работников предпенсионного возраста составляет 13%, из них половина относится к категории рабочих.

комиссия одобрила предложенные меры, направленные на поддержку этой категории работников. Например, закрепление за работниками предпенсионного возраста права перехода на гибкий график работы, неполный рабочий день или рабочую неделю, дистанционную работу, возможность иметь длительный отпуск без сохранения заработной платы, получить помощь в поиске новой работы в случае увольнения по собственному желанию. Кроме того, работодатель может привлечь работников к наставничеству, к обучению учащихся в профильных учебных заведениях, а также предоставить возможность развития собственных дополнительных навыков. Предполагается и формирование программ снижения заболеваемости, включающих ежегодную расширенную диспансеризацию работников, развитие взаимосвязи системы: медсанчасть – профилакторий – санаторий, и ряд других мер.

Рассмотренные предложения лягут в основу отраслевой программы поддержки работников предпенсионного возраста, рассчитанной на



нию страховой пенсии по старости. Для смягчения последствий таких изменений правительство предложило ряд мер и льгот.

Как этот вопрос будет решаться в атомной отрасли? Какие меры поддержки могут быть приняты? Обсуждению этих вопросов было посвящено декабрьское заседание Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Предварительно на заседании рабочей группы по охране здоровья и социальной защите были рассмотрены предложения, поступившие от профсоюза, управляющих компаний и организаций отрасли, касаю-



Обсудив информацию, представленную руководителем рабочей группы по охране здоровья и социальной защите Ольгой Гуриной,

переходный период. Соответствующее поручение по ее разработке уже дал генеральный директор госкорпорации Алексей Лихачев.



Конкретные мероприятия организации определяют для себя самостоятельно.

Игорь Фомичев в свою очередь подчеркнул, что возможна ситуация, когда работник потенциально может оказаться недопущенным к работе по результатам медицинского осмотра. Уже сегодня на предприятиях необходимо определить эту категорию работников, оценить риски и вовремя выработать необходимые меры поддержки.

Члены комиссии договорились дополнять ежеквартальную и годовую отчетность показателями, характеризующими возрастной и профессиональный состав работников предпенсионного возраста, а также показателями, характеризующими меры их поддержки.

На заседании обсуждались итоги мониторинга изменения темпов роста средней заработной платы и производительности труда в организациях АО «ТВЭЛ». По мнению профсоюзной стороны, необходимо не только дальнейший мониторинг ситуации в дивизионах и отрасли в целом, но и детальный анализ факторов, влияющих на их изменение. Сторона работодателя с данной позицией согласилась.

Участники также рассмотрели перечень отраслевых мероприятий по работе с молодежью на 2019 год.

Кстати, на заседании присутствовала заместитель председателя комиссии по работе с молодежью региона «Москва и Московская область» Татьяна Лебедева (ППО ВНИИА им. Н.Л. Духова). По ее словам, участие в подобных встречах позволяет быть в курсе тем, которые рассматривают социальные партнеры, и дает возможность учиться искусству ведения диалога.

Динамика положительная



Динамику изменения средней заработной платы от темпов роста производительности труда в отрасли обсудили на примере топливного дивизиона.

В главном офисе РПРАЭП состоялось очередное заседание рабочей группы по трудовым отношениям и заработной плате Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, участие в работе которой принял председатель РПРАЭП Игорь Фомичев. Главной темой обсуждения стало изменение уровня средней заработной платы от темпов роста производительности труда в организациях АО «ТВЭЛ».

Еще в сентябре 2018 года сторона профсоюза на заседании отраслевой комиссии выступила инициатором проведения детального анализа динамики изменения этих показателей в отрасли.

В своем докладе Антон Атаманчук, руководитель направления оплаты труда и управления эффективностью деятельности Топливной компании, отметил, что на предприятиях дивизиона в период с 2011 года по настоящее время наблюдается положительная динамика как по увеличению производительности труда, так и по темпам роста средней заработной платы. Кроме того, анализ за три года показал, что средняя заработная плата на предприятиях ТК превышает среднюю заработную плату по региону присутствия в среднем в 1,9 раза.

Основное влияние на рост производительности труда оказало снижение численности работников предприятий. За предыдущие 7 лет она сократилась на 49%. Основной процент снижения произошел в период с 2011 по 2014 гг. и связан в большей степени с выводом непрофильных функций предприятий в дочерние общества и на аутсорсинг.

Сторона профсоюза обратила особое внимание на необходимость более взвешенного подхода к принятию решений о выводе непрофильных функций, при этом учитывать как положительную, так и отрицательную практику дивизионов.

Председатель отраслевого профсоюза Фомичев предложил детально анализировать соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы. «Мониторинг необходимо проводить не только в рамках отдельно взятого дивизиона, но и всей отрасли в целом», – считает он.

Рабочая группа с этим согласилась и приняла решение продолжить работу по мониторингу в рамках ежегодного подведения итогов выполнения отраслевого соглашения.

Соб. корр.

«Культура безопасности должна быть у работника в крови»

Лидер Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности Игорь Фомичев рассуждает о том, что изменилось в социальной сфере со времен Средмаша, объясняет, почему работник должен относиться к правилам охраны труда как к святыне, и рассказывает о поводах для гордости и проблемах (из интервью журналу «Атомный эксперт»).



Вопрос охраны труда всегда был в отрасли одним из важнейших. Если взять показатели в этой сфере по нашей отрасли и сравнить их с показателями других промышленных отраслей, то у нас они традиционно лучше.

Охрана труда – тот вопрос, где цели администрации и профсоюза совпадают: сделать все, чтобы труд был безопасен. Во-первых, это сохранение жизни и здоровья работника, исключение несчастных случаев, во-вторых, снижение риска профессиональных заболеваний.

Человек, приходя на работу, должен попадать в коллектив, где к правилам охраны труда относятся как к святыне, потому что эти правила возникли в результате несчастных случаев, иногда – со смертельным исходом. Культура безопасности воспитывается годами, ее нельзя привить приказом. Наша задача – добиться того, чтобы эта культура была у людей, как говорится, в крови.

О СПОРТЕ И ЧЕМПИОНАХ

Наша отрасль традиционно гордится своими спортсменами. Уже на заре становления атомной промышленности спорту уделялось большое внимание. В 1990-х – сложный период – нам удалось сохранить это направление. Позже совместно с госкорпорацией была создана автономная некоммерческая организация «Атом-спорт».

Ее образовали четыре крупные структуры: отраслевой профсоюз, Топливная компания «ТВЭЛ», концерн «Росэнергоатом» и «Техснабэкспорт».

Спортивную работу нельзя оставлять, потому что она помогает сохранять здоровье работников. Если предприятие заботится о здоровье своих работников, количество дней нетрудоспособности работника будет низким. Куда идет человек после рабочего дня? Если в спортивную секцию, значит, это будет здоровый работник.

При советской власти значительная часть взносов, поступавших в отраслевое отделение Фонда социального страхования, вкладывалась в развитие спорта, санаторно-курортное лечение и, конечно, содержание детско-юношеских спортивных школ.

В этих школах тогда занимались около 35 тыс. ребят. Представляете, какая огромная армия детей наших сотрудников с детства приобщалась к спорту? Спорт стал для них образом жизни. Конечно, не все эти дети стали атомщиками, но кое-кто из них пошел в большой спорт – и результаты совершенно потрясающие. Пальцев на руках не хватит, чтобы перечислить чемпионов мира, Олимпийских игр, которые вышли из наших спортивных коллективов. Вспоминаю навскидку: пловец Александр Попов из Лесного – четырехкратный олимпийский чемпион; лыжница Любовь Егорова из Северска – шестикратная олимпийская чемпионка; штангист Юрий Захаревич из Димитровграда – трехкратный чемпион мира; хоккеист Александр Мальцев из Кирово-Чепецка, начинал у нас в детской школе, – девятикратный чемпион мира; пловчиха Юлия Ефимова из Волгодонска – пятикратная чемпионка мира. Этот список можно продолжать.

В начале 90-х были попытки возродить спартакиаду народов России. На первой же спартакиаде наша ко-

манда заняла первое место, из 25 золотых медалей наши спортсмены взяли 22. А ведь с нами соревновались железнодорожники, энергетики, «Газпром»!

Надеюсь, что у нас получится сохранить эти хорошие традиции.

Приятно, что и сегодня на предприятиях проводятся крупные спортивные мероприятия, посвященные памяти выдающихся руководителей: это, например, «Льжня Музрукова» в Сарове, «Заплыв Новокшенова» на открытой воде в Ангарске. Нужно продолжать культивировать здоровый образ жизни.

О ПОВОДАХ ДЛЯ ГОРДОСТИ И ПРОБЛЕМАХ

В эпоху Средмаша в социальной сфере было нарабатано колоссальное количество важных вещей, и многое удалось сохранить. Мы всегда говорили и говорим, что главное – это человек. Отрасль высокотехнологичная, кадры готовить долго и дорого, поэтому надо сохранять профессиональное долголетие работников, чтобы люди, достигшие высот мастерства, могли передавать молодым свои опыт и знания. К счастью, сохраняется преемственность поколений, есть приток молодежи. Я был в Сарове и видел, над чем работают молодые сотрудники: это серьезные и перспективные проекты. Даже в гражданском направлении федеральный ядерный центр, созданный для того, чтобы создавать ядерный щит страны, – на шаг впереди.

Мне кажется, отличительная черта тех, кто работает в атомной отрасли, – это особое отношение к своей работе. Я много езжу по предприятиям и общаюсь с людьми. С советских времен у них остался настрой: мы – атомщики, наша отрасль – одна из основных экономикообразующих отраслей страны, мы гордимся тем, что в этой отрасли работаем, и пусть страна нами гордится. Уровень образования, культуры высокий, это очень заметно. Этот менталитет нужно поддерживать и развивать, тогда отрасль будет идти вперед.

Конечно, кое-что из богатого социального наследия Средмаша было утрачено. Например, у атомной промышленности была одна из лучших в стране сеть санаторно-курортных баз. В 1990-х не было возможности их содержать, и эта сеть практически развалилась.

А в Средмаше работала четкая связка: медсанчасть – профилакторий – санаторий. Я считаю, что пора восстановить эту схему.

О НОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЯХ

Сегодня грани между специальностями стираются. Я был на одном из наших предприятий: стоит станок – высокоточный обрабатывающий центр; на нем работает оператор – парень лет тридцати.

У него два высших образования и свободный немецкий. Кто он – рабочий или инженер?

Еще одна примета времени – появляется много новых профессий. В конце 1980-х годов я занимался вопросами подготовки кадров, и, конечно, в мой круг обязанностей входила организация конкурсов профмастерства. Основные профессии – токарь, слесарь, фрезеровщик, сварщик.

А на последнем AtomSkills было представлено 27 компетенций, причем кроме традиционных – совершенно новые: «Машинное обучение и большие данные», «Корпоративная защита от угроз внутренней информационной безопасности», «Программные решения для бизнеса».

Небольшая ремарка по поводу станочников: вот фрезеровщик, например, от ученика до мастера высшего уровня растет не менее 13 лет. Поэтому, возвращаясь к вышесказанному, очень важно сохранять производственное долголетие этого человека! Нужно беречь и лелеять его, обеспечить достойную зарплату, соцпакет.

О ПОВЫШЕНИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

По разным данным, производительность труда в отрасли выросла в 2,5 раза за последние 10 лет. Такую тенденцию будет сложно сохранить, потому что этот результат был достигнут во многом за счет оптимизации численности персонала.

Сейчас надо искать новые пути: освоение новых технологий, роботизация производства.

Если мы хотим оставаться конкурентоспособными на мировом рынке, то должны увеличивать производительность труда. Если наша продукция востребована, то появляются рабочие места, растет доход предприятий. Кстати, в Отраслевом соглашении написано, что рост заработной платы возможен, если растет производительность труда.

Позиция профсоюза практически совпадает с позицией работодателя: для того чтобы решать проблемы работника, предприятие должно в первую очередь быть успешным. Если человек работает хорошо, он должен иметь достойную зарплату и достойный социальный пакет, если он работает плохо, он не должен работать у нас.

Конечно, рост производительности труда должен опережать рост заработной платы, по-другому экономика не позволит работать предприятию, но работник должен видеть эту зависимость. И тогда появляется положительная обратная связь: сделал свое дело хорошо – получил вознаграждение, и ты готов работать еще лучше.

Производительность труда во многом зависит и от работодателя. На каком оборудовании работает человек, как организован его труд, какое обучение он прошел? Все эти вопросы должен решать работодатель.

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

Я считаю, что необходимо разделить системы оплаты труда инженерно-технических сотрудников и рабочих.

Сегодня, чтобы повысить заработную плату электрикам пятого разряда, мы должны пройти по всем грейдам, иначе при очередной итерации у нас меняется межрейдовая разница.

В Советском Союзе зарплата суперпрофессионального рабочего могла быть на уровне оклада старшего инженера, и это считалось нормальным. А сегодня мы выстроили сквозную грейдовую оценку, и рабочий не получает ежемесячную премию, хотя задания



у него краткосрочные. Необходимо выплачивать общую годовую премию всем работникам, если предприятие показало впечатляющие результаты: это нужно для того, чтобы человек чувствовал причастность к коллективу, это стимулирует рост корпоративной культуры.

Сегодня мы многие структуры перевели в дочерние общества.

С одной стороны, экономически это оправданно. С другой – раньше острее чувствовались принадлежность к коллективу и ответственность перед ним: если автотранспортный цех, например, подводил, то проседало все предприятие.

А сегодня эта связка разорвалась. Надо выстраивать корпоративную общую культуру с учетом дочерних предприятий.

Система оплаты и стимулирования у нас постоянно обсуждается, оптимизируется. В сетевых коммерческих компаниях, где линейка должностей небольшая, можно унифицировать эту систему: «Ашан» в Москве и Новосибирске идентичны в этом смысле. А у нас даже на одном предприятии линейка должностей очень большая – от гардеробщицы до академика; вписать ее в грейдовую систему, конечно, сложнее.

Но процесс улучшений идет постоянно.

О ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМЕ

Мы в этом вопросе ориентируемся на зарубежное законодательство. Но у них – отлаженная, комплексная система, работающая на протяжении десятков лет. Человек, начиная трудовую жизнь, понимает, к чему он должен стремиться и что в итоге получит.

А мы, начиная с 1990-х годов, эту систему меняли уже раз пять. Поэтому если пенсионное законодательство править урывками, то толку не будет: необходим системный подход. А у нас 15 млн человек сегодня не платят отчисления в Пенсионный фонд. Но пенсию-то они захотят получить! Это неправильно. Представим, что Пенсионный фонд – это озеро. Из него вытекает река – это выплата пенсий. Мы, естественно, хотим, чтобы этот поток был больше. Но для этого нужно смотреть, какие ручейки туда втекают. Одним только повышением пенсионного возраста этот вопрос не решить.

В ПО «Маяк» состоялась отчетная профсоюзная конференция

Крупнейшая профорганизация РПРАЭП объединяет более 7,5 тыс. работников предприятия.



В работе конференции приняли участие 84 делегата подразделений предприятия, генеральный директор ПО «Маяк» Михаил Похлебаев, заместитель председателя РПРАЭП Владимир Кузнецов, председатель совета ветеранов предприятия Геннадий Завгородний.

Председатель первичной профсоюзной организации ПО «Маяк» Максим Чубенко отчитался за период работы за истекший год. Он подробно остановился на итогах работы профильных комиссий, действовавших при профсоюз-

ном комитете, а также созданных совместно с дирекцией предприятия.

На конференции было много сказано о работе профсоюза в области охраны труда и участия в специальной оценке условий труда (СОУТ). В частности, был поднят вопрос об активизации каналов обратной связи, которые пока малоэффективны.

– Совместно с администрацией ПО «Маяк», – подчеркнул Максим Чубенко, – мы и дальше продолжим работу по защите интересов трудящихся в области охраны труда и СОУТ, рассматривая



все случаи несогласия работников с результатами идентификации, исследований, измерений вредных факторов. Подобные обращения по-прежнему будут на особом контроле ППО ПО «Маяк».

Сегодня в рядах ППО ПО «Маяк», являющейся одной из самых крупных в атомной отрасли, насчитывается 7560 работников, вместе с неработающими пенсионерами – 12 027 человек. Вступить в про-

фсоюз, чтобы получить поддержку, социальную и трудовую защищенность, пользоваться всеми льготами, которые дает ППО ПО «Маяк», может каждый сотрудник градообразующего предприятия.

В целях наибольшего информирования работников «Маяка» проведена реконструкция профсоюзного корпоративного сайта. Открыты и активно работают профсоюзные группы ППО ПО «Маяк» в социаль-

ных сетях «ВКонтакте» и «Одноклассники». На внутреннем корпоративном сайте предприятия функционирует вкладка «Задай вопрос руководителям профсоюза».

В рамках мотивации профсоюзного членства и предоставления преференций членам профсоюза в 2018 году было пересмотрено положение о материальной помощи, введены целевые виды помощи, которыми воспользовались более 250 членов профсоюза. В 2018 году на эти цели было направлено более 8 млн рублей – на 15% больше, чем в прошлом году.

Профорганизация участвует в пилотном проекте РПРАЭП «Электронный билет члена профсоюза», он внедряется на заводе радиоактивных изотопов ПО «Маяк».

Для членов профсоюза на предприятии действует ряд программ по социальной поддержке, например, договор со страховой компанией «СОГАЗ», дающий возможность за счет средств профбюджета оформить страховку от несчастных случаев в быту и на производстве. В 2018 году страховые выплаты составили от 600 рублей до 20 тыс. рублей.

Источник: сайт ФГУП «ПО «Маяк»



Нестандартное решение найдено



12 декабря состоялась отчетно-выборная конференция первичной профсоюзной организации Владимирского производственного объединения «Точмаш».

По результатам конференции председателем профсоюзной организации ВПО «Точмаш» избран Валерий Андрианов. Только один делегат воздержался, остальные проголосовали за его кандидатуру. Следует отметить, что Валерий Андрианов также является председателем профсоюзной организации Ковровского механического завода.

Предпосылкой для столь нестандартного организационного решения стала реструктуризация предприятий – перемещение части производства ВПО «Точмаш» из Владимира в Ковров и создание на базе существующего

Ковровского механического завода филиала производственного объединения «Точмаш» при сохранении материнской компании «Точмаш» на прежнем месте.

Ситуация осложнилась тем, что большинство работников «Точмаша» отказались переходить на работу в филиал и переезжать в Ковров.

«Отраслевому профсоюзу необходимо было своевременно отреагировать на сложившуюся ситуацию, что мы и сделали, – отметил заместитель председателя РПРАЭП Юрий Борисов, который принял участие в работе конференции. – Профсоюз сформировал и предложил дальнейший механизм выстраивания взаимоотношений как между профорганизациями, так и с руководством предприятий».

Предложение об избрании Андрианова, являющегося председателем ППО «КМЗ», еще и председателем профсоюзной организации ВПО «Точмаш» поддержали как члены профсоюза, так и руководители предприятий.

Первоочередной задачей избранного председателя является своевременное реагирование на сложные ситуации, выравнивание социальных пакетов и заработной платы, соблюдение всех договоренностей и соглашений, достигнутых ранее в переговорах с работодателями.

В заключение конференции представители администрации и профсоюзной стороны ответили на вопросы, волнующие заводчан, и обозначили основные направления дальнейшего взаимодействия.

Назрела масса вопросов

У коллектива «ОКБМ Африкантов» назрела масса вопросов относительно работы кадровой службы предприятия.

В декабре по инициативе профсоюзной организации «ОКБМ Африкантов» состоялся семинар-совещание с участием профактива и службы управления персоналом предприятия.

С докладами выступили начальник управления социально-трудовых отношений и кадровой работы

Владимир Зеленов, начальник службы управления персоналом Дмитрий Хавронин и начальник отдела организационного дизайна и оплаты труда Александр Дерум.

Наиболее острые вопросы, которые обсудили стороны в ходе совещания, касались заработной платы, проведения аттестаций, санаторно-курортного лечения, работы ПОМЦ, совета ветеранов. Молодежь задавала вопросы преимущественно по поводу жилищной программы предприятия, распределения новогодних подарков, спор-

тивных и культурно-массовых мероприятий.

Участники совещания обсудили уровень оплаты труда в дивизионе «Атомэнергомаш» и индексацию заработной платы работников ОКБМ. Приняли решение о проведении совместных оперативных совещаний профактивистов с руководством службы управления персоналом, разработали документ «Решение о согласительной комиссии».

Отдельное внимание стороны уделили вопросу формирования коллективного договора. Председа-



тель профсоюзной организации Евгений Хохлов, ссылаясь на отраслевое соглашение, выразил мнение о необходимости в очередной раз не идти на поводу у «Атомэнергомаша» при согласовании колдоговора. По словам Евгения Александровича, профсоюзные организации могут стать буфером между службами управления персоналом и руководством дивизионов. При стопроцентном профсоюзном членстве обычно не возникает вопросов по распределению денежных средств.

«А в целом цели у профсоюза и службы управления персоналом совпадают – это безопасность труда и хорошая заработная плата», – резюмировал председатель профкома.

Профком наращивает темпы

Наталью Дмитриеву избрали председателем профсоюзной организации ПАО «ППГХО им. Е.П. Славского» на внеочередной конференции в конце октября прошлого года.

За короткое время работы нового лидера в профорганизации произошло много положительных изменений.

Приведем только некоторые из них. Состав команды ППО пополнился двумя молодыми и энергичными специалистами – инспекто-

ром по кадровой и правовой работе и техническим инспектором по охране труда – он включен в центральную комиссию ППГХО по расследованию несчастных случаев на производстве. В результате возобновлён системный контроль обеспечения работников качественной спецодеждой и средствами



индивидуальной защиты, комфортными условиями труда и отдыха. Вопросы трудовых отношений, с которыми обращались члены профсоюза, профком старался решать максимально оперативно.

11 декабря 2018 года администрация и профсоюзная организация предприятия заключили коллективный договор на три последующих года. В результате большой кропотливой работы комиссии по регулированию социально-трудовых отношений удалось не только

хования, ППО напрямую заключает договоры с наиболее востребованными здравницами. С 7 санаториями профсоюзная организация договоры уже заключила или находится в финальной стадии переговоров.

Кроме того, работникам с профсоюзным стажем не менее года профсоюзная организация будет компенсировать из своего бюджета часть средств, потраченных на приобретение путевок, – от 1,5 до 2,5 тыс. рублей. У заслуженных и почетных пенсионеров, состоящих на учете в отделе со-

творческим новогодним номером с идейным содержанием. Кульминацией встречи стала премьера песни «Мы вместе», текст которой написала сама Наталья Дмитриева.

По-прежнему получают поддержку сложившиеся традиции в военно-патриотическом воспитании молодежи и в работе с ветеранами.

Хорошо поработали председатели цеховых комитетов совместно с руководителями подразделений в рамках новогодних мероприятий: адресное поздравление ветеранов, детей подшефных школ, конкурсы оформления кабинетов, новогодних стенгазет, подведение итогов работы подразделений... – все это состоялось. Профсоюз совместно с Домом культуры «Даурия» приобрел дополнительные подарки для детей-инвалидов.

Более ста многолетних работников-членов профсоюза получили в канун Нового года материальную помощь, а игроки сборной команды КВН, все участники которой – члены профсоюза, в качестве благодарности за активность и заслуженное второе место в отраслевой игре КВН получили от профсоюзной организации вознаграждение.

В настоящее время профсоюз всерьез работает и над программой преференций для своих членов. Более 700 человек уже имеют электронный профсоюзный билет, благодаря которому можно значительно экономить, и вскоре будут вручены очередные билеты.

Улучшение информированности работников о деятельности профсоюзной организации – еще одна задача, стоящая перед председателем. Используется максимальное количество каналов коммуникации, в том числе в социальной сети «Одноклассники» создана группа «Первичная профсоюзная организация ПАО «ППГХО», число участников которой активно растет.

Профком не останавливается на достигнутом и только наращивает темпы своей работы. Результат – эффективность профсоюзной работы растет, работники активно вступают в профсоюз!

По информации профкома
ПАО «ППГХО им. Е.П. Славского»



значительно улучшить существующие льготы и гарантии для работников, но и договориться о новых. Например, увеличены суммы выплат «подъемных» молодым специалистам, материальной помощи ряду категорий работников, заслуженным и почетным пенсионерам.

Новая редакция документа позволила улучшить и программу санаторно-курортного лечения. По поручению гендиректора введена дополнительная возможность направления работников в санатории через первичную профсоюзную организацию. Теперь, для более эффективного использования средств добровольного медицинского стра-

циальных программ, также появится возможность получения путевки в санаторий на льготных условиях. Решен также остро стоявший в последнее время вопрос оплаты проезда к месту отдыха и обратно. Теперь некоторым категориям работников и пенсионеров оплата проезда предусмотрена один раз в два года.

Идет активная работа по формированию молодежного актива ППГХО. В план спортивных и культурных мероприятий включены мероприятия по работе с молодежью. В конце декабря молодые сотрудники приняли участие во встрече активистов, и молодежный совет впервые презентовал свою команду

О празднике и социальном партнерстве

«Торжественный вечер, посвящённый 70-летию Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности, 70-летию Федерации профсоюзов Челябинской области и 25-летию Трёхгорной городской организации профсоюза, считать открытым!»

С этих слов в досуговом центре «Утёс» г. Трёхгорного началась встреча работодателей и лидеров профсоюзных организаций города в рамках социального партнёрства и взаимодействия.

«Наша стратегическая задача всегда одна – защита законных прав и интересов членов профсоюза, – обратилась с приветственным словом к присутствовавшим председатель Трёхгорной городской организации профсоюзов Ирина Сазонова. – На неё не могут повлиять никакие социально-политические условия. А успех в её решении зависит от уровня развития социального партнёрства и взаимодействия сторон на всех уровнях.

Следует отметить, что система социального партнёрства в городе создана. Профессионально, продуманно и качественно осуществляет свою деятельность трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. На заседаниях поднимаются в основном вопросы, которые касаются каждого жителя города. Коллективный договор – это существенная часть социального партнёрства. Работа по заключению коллективных договоров ведётся постоянно. Заметным событием в 2018 году можно назвать заключение впервые коллективного договора в коллективе администрации города.

Если осуществляете контроль выполнения социальных параметров, значит, и сами должны колдоговор иметь в наличии».

Выстраивание диалога с социальными партнерами в рамках трудовых отношений не единственная задача профсоюза. Так, в течение года городской профсоюз провел мероприятия разной направленности:

малые зимние олимпийские игры, фестиваль профсоюзных агитбригад, выезд на базу отдыха «Урал», расположенную на озере Увильды, городские гуляния «Народный пирог», «Профсоюзный блин» и др.



Участники молодёжного объединения «Пчела» ярко и эмоционально «зажгли» жителей города на Дне молодёжи. Все они посвящались двум юбилеям.

Глава города Евгений Сычёв в своем выступлении отметил большой вклад городского профсоюза в развитие гражданского общества Трёхгорного, в частности, организацию различных мероприятий, объединяющих людей. Он вручил активным членам профсоюза почётные грамоты и благодарности.

В свою очередь, председатель городской профорганизации Ирина Сазонова вручила главе города благодарственное письмо ЦК РПРАЭП в связи с 70-летием отраслевого профсоюза.

За активную профсоюзную и общественную деятельность, профессиональное мастерство и в связи с

празднованием 70-летия со дня образования Федерации профсоюзов Челябинской области почётными грамотами и благодарностями наградили членов отраслевого профсоюза и глава городской администрации Владимир Беляков.

Активистов городского профсоюза приветствовали коллеги: председатель профсоюзной организации Приборостроительного завода Владимир Фомин и член президиу-



ма Ирина Чалова. Они отметили общие цели и задачи, важность обмена опытом и знаниями и участия в различных мероприятиях.

Награды ЦК РПРАЭП, Федерации профсоюзов Челябинской области также получили ветераны профдвижения, председатели ППО, руководители – члены профсоюза.

Церемонию награждения сопровождали слайды, рассказывающие о городских мероприятиях и событиях. Торжественная часть сменилась командообразующей игрой. В ней приняли участие не только профактивисты, но и руководители. Команды показали умение договориться, в чем-то уступать, продемонстрировали организаторские и ораторские способности, проявили смекалку.

По информации ТГОП,
г. Заречный

Профессионалы виртуального пространства



На ЧМЗ впервые прошёл конкурс профмастерства на виртуальной производственной площадке. Все участники конкурса – члены профсоюза – получили денежные сертификаты.

На Чепецком механическом заводе прошёл конкурс профессионального мастерства среди операторов токарных станков с числовым программным управлением (ЧПУ). Впервые не только для предприятия, но и для топливного дивизиона в целом конкурс профмастерства состоялся в цифровом формате на виртуальной производственной площадке без использования реальных станков, занятых на производстве.

Конкурсанты в течение двух часов, используя незнакомый чертеж изделия, разрабатывали технологию изготовления детали, подбирали режущий инструмент, настраивали виртуальный станок (аналог настоящего токарного станка с ЧПУ), писали программу для системы ЧПУ и моделировали обработку на компьютере.

– Важно участвовать в конкурсах профмастерства, быть частью единой команды и получать драйв от результатов своего труда, – сказал при подведении итогов генеральный директор ЧМЗ Денис Анищук. – Конкурс подтвердил – наши операторы могут решать сложные инженерные задачи, создавая высокотехнологичную



продукцию. Это значит, у нас есть резерв для дальнейшего их развития и карьерного роста.

По итогам конкурса победителем стал Ринат Абашев, второе место у Николая Обухова, третье место занял Андрей Павел. Лучшие качества своей профессии лидерам призовой тройки предстоит подтвердить на дивизиональном конкурсе TVELSkills.

Профсоюзная организация ЧМЗ, в свою очередь, поощрила всех участников конкурса за стремление к победе и профессионализм, вручив членам профсоюза денежные сертификаты.

По информации ПО ЧМЗ

Выявлять и предотвращать

Все, что угрожает жизни и здоровью персонала, обязательно должно быть на контроле

В первичной профсоюзной организации ПАО «МСЗ» одними из первых в Топливной компании «ТВЭЛ» подвели итоги работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за 2018 год. Профсоюзная организация оценила их деятельность в соответствии с типовым положением и в итоге более 50 баллов набрали 20 из 27 уполномоченных.

Администрация Машиностроительного завода одобрила деятельность профсоюзных активистов, направленную на соблюдение требований безопасности всеми участниками производственного процесса. По приказу генерального директора 20 уполномоченных по охране труда премированы денежным вознаграждением на общую сумму 690 562 рубля.

Имена лучших были названы на заседании профсоюзного комитета. Вот что они рассказали об этой сфере своей деятельности.

Виталий Нежнов, уполномоченный по охране труда цеха № 48:
– Работая в цехе № 48 аппаратчиком, я по мере своей деятельности



периодически исполняю обязанности мастера или кладовщика, при этом также являюсь профсоюзным уполномоченным по охране труда. Это довольно серьезная ответственность, тем не менее я всегда пытаюсь качественно выполнять все возложенные на меня обязанности и уделять реализации каждой из порученных задач необходимое количество времени.

Я уже не первый год работаю в этом качестве и в первую очередь обращаю внимание на наиболее проблемные места, фиксирую те нарушения, которые могут привести к несчастному случаю или негативно отразиться на здоровье человека. Обязательно контролирую культуру производства. Все, что угрожает жизни и здоровью персонала, обязательно должно быть на контроле. В цехе к моим действиям в качестве уполномоченного работника относятся с пониманием. В случае возникновения любых спорных ситуаций с работниками как подразделения, так и подрядных организаций я обращаюсь за помощью к нашему руководству – начальнику участка Е.А. Овчинникову, мастеру А.А. Федюнину, и всегда нахожу у них отклик.

При обнаружении нарушения делаю устное замечание или записываю его в журнал, а при необходимости и сам участвую в устранении неполадок. Главное в моей работе – не быть равнодушным, а также постоянно и детально изучать и совершенствоваться в вопросах охраны труда, не забывая при этом о своих непосредственных производственных обязанностях.

Ирина Баскакова, уполномоченный по охране труда цеха № 85:
– Работать в качестве уполномоченного по ОТ я начала в 2016 году. Эта должность в профсоюзе счита-

ется одной из важных и нужных. В нашей работе огромную роль играет добросовестное отношение к своим обязанностям, внимание и ответственность за конечный ре-



зультат. Основной задачей уполномоченного по ОТ я считаю постоянный контроль за состоянием охраны труда при проведении работ на производственных участках. Необходимо вовремя выявлять нарушения в области охраны труда, тем самым предотвращать и избегать несчастные случаи.

В своей работе я постоянно проверяю рабочие места, правильность хранения и использования оснастки, наличие и комплектность первичных средств пожаротушения, соблюдение правил и инструкций при проведении опасных работ.

Благодаря пониманию и постоянной поддержке со стороны руководства подразделения и коллектива мне удается добиваться высоких результатов. Вот и в этом году, как и в предыдущем, я заняла первое место в смотре-конкурсе уполномоченных по охране труда в своей группе цехов, за что всем огромное спасибо.

Инга КИРЬЯНОВА,
Виктор ФЕДОСЕЕВ,
ППО МСЗ

Для них мелочей нет

Отсутствует вода в кулере, переполнен мешок для использованных СИЗ, на входной двери нет доводчика. Для многих работников перечисленные нарушения норм охраны труда останутся незамеченными.

В рабочей кутерье такие, на первый взгляд, несущественные недостатки разве что вызовут раздражение и ворчание, дескать, ну вот опять идти за водой в соседний кабинет. И только

уполномоченные по охране труда обеспокоятся решением возникшей проблемы. Для них в вопросах, касающихся жизни и здоровья людей, обустройства рабочего пространства, мелочей нет.

И если сегодня закрыть глаза на несоблюдение питьевого режима, то уже завтра равнодушие и попустительство могут привести к куда более неприятным ситуациям.

Институт уполномоченных по охране труда на Курской АЭС функционирует практически с начала работы предприятия, и даже раньше. Как только слышались шум техники и гомон комсомольских бригад на строительной площадке, так и возникла необходимость всестороннего контроля за соблюдением норм и правил охраны труда. Причем со стороны не только специальных структур, но и представителей трудового коллектива.

Сегодня институт уполномоченных по охране труда на КуАЭС шагнул вперед. Одним из последних ноу-хау стал электронный журнал нарушений по охране труда. Он размещен в локальной сети атомной станции и доступен каждому работнику, имеющему доступ к внутреннему portalу.

Ежедневно уполномоченные вписывают в журнал в среднем по 7–10 выявленных нарушений, которые, как правило, в тот же день устраняются. Всего со 2 апреля 2018 года – момента, когда начал функционировать электронный журнал, – в него внесено 642 нарушения (данные на 4 декабря 2018 года). Это разные по значимости и важности замечания.

Наиболее активно при выявлении нарушений порядка в организации рабочего пространства, зонах выполнения заданий, нарядно-допускной системе действуют уполномоченные РЦ-2 и ЦХООЯТ.

Принципиальные, знающие люди не пройдут мимо даже, казалось бы, незначительного нарушения. Коллеги из других цехов, а всего на КуАЭС работают 77 уполномоченных по охране труда, перенимают опыт лидеров.

Николай ДУСЬ,
заместитель главного
инспектора Курской АЭС:



– Уполномоченные по охране труда – это наши большие помощники. Более того, эту форму работы всесторонне поддерживает руководство станции во главе с директором Курской АЭС Вячесла-

вом Федюкиным. Инспекция, специалисты отдела по охране труда работают эффективно, но физически не могут охватить всю атомную станцию на предмет соблюдения всех норм и правил охраны труда. Уполномоченные погружены в трудовой процесс, при этом четко могут определить, правильно ли организовано рабочее место персонала, достаточно ли СИЗ, не угрожают ли жизни, здоровью персонала те или иные факторы.

В работе этого института также заинтересованы начальники цехов, отделов Курской АЭС. Уполномоченные помогают руководителям следить за порядком вверенного участка производства, выявлять и устранять несоответствия.

Сегодня мы переживаем важный период – активно ведется сооружение станции замещения. Строительство – процесс сложный и, что уж скрывать, травмоопасный, если не соблюдать правила охраны труда. Наша задача – подключить к этой работе как можно больше добровольных помощников, чтобы с их помощью обучать людей правилам безопасной работы на строительной площадке.

Вячеслав СТЕПАНОВ,
председатель ППО № 320
Курской АЭС:

– Первоначально профсоюзы на предприятиях создавались, чтобы отстаивать интересы работающих



вировать людей, дать им понять, что их труд важен предприятию.

Владимир ШЕВЧЕНКО,
ведущий инженер
по эксплуатации
оборудования РЦ-2,
уполномоченный по охране
труда:



– охрана труда, оплата, режим труда и отдыха. Сохранение здоровья, жизни персонала, его эмоционального настроя остается и сегодня главной задачей профсоюза. Поэтому мы не просто поддерживаем институт уполномоченных по охране труда на нашем предприятии, а всячески способствуем развитию этого направления.

Во-первых, обучаем уполномоченных. Мало иметь желание помогать людям, нужно еще и действовать в соответствии с действующими нормами. Семинары, методическое сопровождение – обеспечиваем уполномоченных необходимыми знаниями.

Нам близок опыт, которого достигли в этом направлении коллеги из «ТВЭЛ». Система оценки и поощрения, принятая у коллег, достойна тиражирования, к чему мы и стремимся. В локальной сети разместили электронный журнал, куда уполномоченные ежедневно вносят выявленные нарушения.

Каждому уполномоченному мы выдали специальное удостоверение – это добавляет статуса нашим добровольным помощникам. Хотя они и без того наделены серьезными полномочиями.

В планах – поощрять лучших уполномоченных материально, мы к этому стремимся. Важно мотивировать людей, дать им понять,



ча Шевченко. До этого изучал ее только в рамках подготовки к экзаменам. Он предложил попробовать свои силы в конкурсе, что я успешно и сделал. Дальше – больше. Погрузившись в тему, решил, также по совету старшего коллеги, попробовать себя в роли уполномоченного по охране труда. С 2012 года занимаюсь этим.

Ежедневно провожу обходы, у меня первая ступень контроля за состоянием охраны труда, и каждый раз что-то находится, выявляется. Совершенствованию предела нет, и это действительно так. На каждое выполненное нарушение, как видно из опыта, находятся два новых. Эта работа без конечной точки.

На мой взгляд, уполномоченные на производстве необходимы. На местах видны недостатки в организации труда. Уже много раз замечал за собой: идешь по цеху и «на автомате» замечаешь нарушения. Это уже профессиональное.

Статус уполномоченных на предприятии нужно укреплять, не всегда на замечания люди реагируют адекватно. Не всегда понимают, что наше внимание к нарушениям нужно воспринимать не как критику, а как заботу об их здоровье и жизни.

Елена ПИНАЕВА

Фото **Александра ДУГИНОВА**

– Уполномоченным по охране труда стал лет двадцать назад. Это дело мне доверил коллектив. В тему погрузился сразу и основательно. Я принципиальный в этой теме, и все знают эту мою особенность. Если увидел нарушение, не отступлю, доведу дело до конца. Бывает, приходится приостанавливать работы, в основном это связано или с инструментом, не пригодным для выполнения задания, или с отсутствием порядка на рабочих местах.

Мою въедливость в вопросах охраны труда поддерживает и руководство цеха. У нас отличный начальник – Алексей Илющенко. Он и сам каждый день обходит блок. Охрана труда – наша общая задача.

Сергей МЫЦКИХ, инженер
РЦ-2, уполномоченный
по охране труда:

– Профессионально темой охраны труда заинтересовался с подачи Владимира Владимировича

Страница юриста

Профсоюз получил право голоса в управлении предприятием

В Трудовом кодексе РФ для представителей работников прописали право на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации.

Федеральный закон от 3 августа 2018 г. N 315-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации» внес поправки в статью 53 ТК РФ, зафиксировавшие новую форму участия работников в управлении организацией, а именно участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса. При этом право представителей работников на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса может устанавливаться федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями. Об этом говорится в новой статье 53.1 ТК РФ.

Представители работников несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с участием в указанных заседаниях.

Зарплату – в банк, расчетный листок – работнику

Оформление работодателем расчетных листков обязательно и при безналичной форме выдачи заработной платы.

Вопрос оформления работодателем расчетных листков при выплате заработной платы, в том числе при перечислении ее на банковские карты, стал предметом рассмотрения в Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации. В письме Минтруда от 23 октября 2018 г. N 14-1/ООГ-8459 отмечено следующее.

Согласно статье 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан выдавать работнику расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, об оплате

отпуска, о выплатах при увольнении и (или) других выплатах, причитающихся работнику; о размерах и основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В своем письме специалисты Минтруда России отметили, что обязанность по выдаче расчетных листков возлагается на работодателей в том числе и в случае перечисления заработной платы на банковские карты. Это связано с тем, что ТК РФ не содержит каких-либо исключений в отношении представления работникам расчетных листков в зависимости от способа выплаты заработной платы.

Переслал письмо и был уволен

Направляя сведения, составляющие коммерческую тайну работодателя, на свою личную почту, работник совершает дисциплинарный проступок.

Мосгорсуд признал законным увольнение работника по п.п. «в» п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ (разглашение охраняемой законом тайны) за то, что он направил с рабочего компьютера на свою личную почту несколько файлов, отнесенных работодателем к числу сведений, составляющих коммерческую тайну, с целью продолжить работу дома (см. апелляционное определение Московского городского суда от 12.09.2018 по делу N 33-39235/2018).

Работодатель, а вслед за ним и суд пришли к заключению, что тем самым работник допустил распространение конфиденциальной информации путем отправки на стороннее файловое хранилище. В результате применение к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения было признано правомерным.

Стоит отметить, что Конституционный суд РФ в постановлении от 26.10.2017 N 25-П указал, что отправка гражданином на свой личный адрес электронной почты не принадлежащей ему информации создает условия для ее дальнейшего неконтролируемого распространения. Поэтому если гражданин нарушил нормативные предписания работодателя, запрещающие отправку конфиденциальной информации на личную почту (с которыми он был ознакомлен), то такая ситуация может рассматриваться как нарушающая права обладателя информации. При этом не важно, установлено ее разглашение третьему лицу или нет. Как видно, КС РФ указывает на установленный работодателем запрет на отправку конфиденциальной информации на личную почту как на критерий оценки противоправности действий работника. Вместе с тем в рассматриваемом случае Мосгорсуд данное обстоятельство не исследовал.

Срок для выплаты отпускных

В силу ст. 136 Трудового кодекса РФ оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

При этом в законе не уточняется, должны ли это быть три полных дня или отпуск может начинаться на третий день после дня оплаты. Нет единства по этому вопросу и в правоприменительной практике.

В этой связи Минтруд России в письме от 5 сентября 2018 г. N 14-1/ООГ-7157 изложил свое мнение по данному вопросу. Согласно части 9 статьи 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Данной нормой установлен минимальный срок, за который должен быть оплачен отпуск.

Предусмотренная указанной статьей обязанность работодателя по оплате отпуска не позднее чем за три дня до его начала относится к числу условий, установленных законодательством. Это условие не может быть ухудшено ни по соглашению сторон, ни на основании коллективного договора.

Таким образом, по мнению Минтруда России, при уходе работника в отпуск в понедельник отпускные должны быть выплачены не позднее четверга предыдущей недели.

Юридический отдел аппарата
РПРАЭП

МРОТ и пособия выросли

С 1 января 2019 года минимальный размер оплаты труда составляет 11 280 рублей. Соответствующий закон президент подписал 25 декабря.

Депутаты Государственной думы приняли закон о повышении минимального размера оплаты труда на 117 рублей в среднем по России. Именно на эту сумму увеличился МРОТ с 1 января 2019 года и стал равным 11 280 рублей.

Напомним, что в мае текущего года уровень МРОТ уже повышался до 11 163 рублей и тогда впервые стал равен прожиточному минимуму.

МРОТ – не единственный показатель, рост которого был запланирован в 2019 году. Так, с 1 января максимальный размер пособия по безработице в России увеличился с 4900 до 8000 рублей в месяц, а минимальный вырос с 850 до 1900 рублей. Однако срок выплаты пособия сократился до шести месяцев.

Согласно президентским поправкам к законопроекту о пенсионной реформе для лиц предпенсионного возраста максимальный размер пособия достигнет 11 280 рублей, сравнявшись с МРОТ, а срок выплат составит 1 год.

В Минтруде напомнили, как получить дополнительный выходной

С 1 января 2019 года вступили в силу поправки в Трудовой кодекс, закрепляющие право работников на оплачиваемое время для прохождения диспансеризации.

Дополнительный выходной для прохождения диспансеризации можно получить по письменному заявлению в адрес работодателя. Об этом «Российской газете» разъяснили в Минтруде.

И особо подчеркнули, что законом не предусмотрено предоставление работником подтверждающих документов об использовании дополнительного выходного. Однако работодатель вправе потре-

бовать от работника справку о прохождении диспансеризации. Такую справку выдадут в поликлинике.

В ней не должна содержаться никакая информация о здоровье работника. Нужно лишь зафиксировать факт, что в день, когда предоставлен выходной, сотрудник явился в медицинскую организацию для прохождения диспансеризации.

Как рассказали «РГ» в поликлинике № 220 г. Москвы, сегодня диспансеризация проходит крайне организованно и быстро. За пару часов можно обойти всех специалистов и сдать все анализы. Но сначала работник должен выбрать день прохождения диспансеризации и согласовать его с поликли-

никой. Подать заявление в отдел кадров своей организации в свободной форме об освобождении от работы в день прохождения диспансеризации с сохранением среднего заработка. Отдел кадров издаст приказ и передаст его в бухгалтерию.

С 1 января 2019 года, напомним, вступили в силу поправки в Трудовой кодекс, закрепляющие право работников на оплачиваемое время для прохождения диспансеризации. Дополнительный выходной можно получить раз в три года. При этом люди предпенсионного возраста (он начинается за пять лет до выхода на заслуженный отдых) и пенсионеры имеют право на два выходных каждый год.

Взглянуть под другим углом

На три дня Заречный стал базой проведения семинара-совещания молодежного профсоюзного актива региона «Центр».

На мероприятие, организованное в рамках реализации программы РПРАЭП по работе с молодежью и корпоративной молодежной политики ПО «Старт», в детский оздоровительный лагерь «Звездочка» съе-

СОЗДАЕМ КОМАНДЫ

Старт молодежному форуму был дан в первый же вечер в зареченском Центре здоровья и досуга. Здесь активисты совета молодых работников ПО «Старт» (и будущие модераторы семинара) провели для зареченцев и их гостей командообразующее мероприятие, в ходе которого участники смогли познакомиться друг с другом и осознать себя частью большой единой команды.

щаются виртуально, без «живого» общения. Во-вторых, стремились донести до участников специфику молодежной политики, дать им понять, что она – живой организм, который постоянно развивается и меняется к лучшему. И это развитие во многом зависит от молодых атомщиков, от их желания и активности.

Вечер прошел на подъеме. И гости, и хозяева форума охотно знакомились, общались, открывали что-то новое не только в тех, кого впервые увидели на данном мероприятии, но и в своих коллегах. Они прошли проверку на умения доверять, работать в команде, учитывать особенности каждого, находить выход из ситуации и на многое другое. Так что начала будущей работы – а программа форума была весьма плотной и насыщенной – участники ожидали с большим воодушевлением.

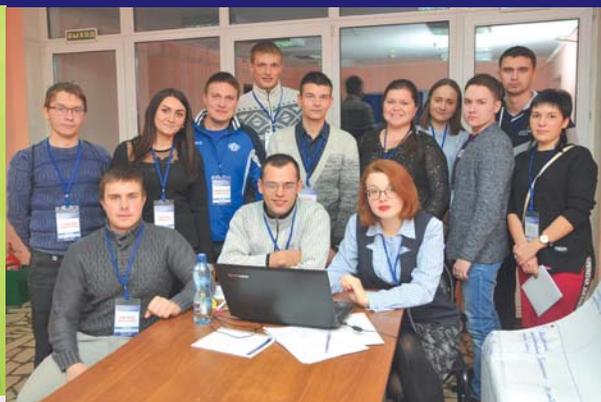


хались гости из Сарова, Нижнего Новгорода, Глазова, Димитровграда и Соснового Бора. Самой большой делегацией: командами ТОП ЗАТО, НИКИРЭТ и Производственного объединения «Старт» – был представлен Заречный.

– Когда мы задумывали семинар, преследовали сразу несколько целей, – пояснила специалист ППО ПО «Старт» Елена Чудайкина. – Во-первых, хотели познакомить наших молодых работников друг с другом, поскольку ребята гораздо чаще об-

РАБОТАЕМ В ГРУППАХ

В ходе семинара молодые атомщики работали в группах по пяти направлениям – социально-правовому, культмассовому, гражданско-патриотическому, кадровому и информационному.



Как отметили представители комиссии по работе с молодежью региона «Центр», команда ПО «Старт» шла на определенный риск, решив поручить роль модераторов молодым активистам профсоюза. И это решение оказалось правильным, поскольку не только сами модераторы получили позитивный и весьма полезный опыт, но и участники в каждой из групп работали активно, подали огромное количество всевозможных идей и предложений и в итоге получили хороший результат.

Одной из задач форума была выработка предложений для внесения в отраслевую программу работы с молодежью. И хотя что-то совершенно необыкновенное ребята не изобрели (да и цели такой перед ними не стояло), но они сумели взглянуть на уже существующий принцип работы под другим углом, и знакомые мероприятия в их изложении заиграли новыми красками.

– Тема молодежной политики мне очень близка, поскольку я являюсь модератором в этой сфере, – поделилась Елена Судовская, представитель РФЯЦ-ВНИИЭФ. – Очень понравилось то, что направление живет и развивается, что у нас есть инициативные люди, готовые приносить в работу с молодежью что-то свое, – ребята буквально забрасывали модераторов идеями! На протяжении многих лет мы использовали какие-то свои приемы и методы, но время не стоит на месте, и свежие идеи вносить в молодежную политику просто необходимо.

МЕНЯЕМСЯ К ЛУЧШЕМУ

Итоги работы в группах были подведены на общем сборе, где участ-

ники презентовали предложения, которые, на их взгляд, можно было бы внести в программу работы с молодежью РПРАЭП. Как заверили



представители комиссии по работе с молодежью региона «Центр», лучшие проекты они обсудят на ближайшем совещании, чтобы рекомендовать их к рассмотрению уже на уровне РПРАЭП. Профсоюзных лидеров заинтересовали многие ноу-хау форумчан – например, социальные проекты, к реализации которых планируется привлечь не только молодежь, но и детей, и работников отрасли, и даже ветеранов. Они отметили, что подобная тенденция к объединению поколений просто замечательная, и пожелали инициаторам удачи.

Завершилась работа семинара круглым столом, где представители руководства ПО «Старт» и профсоюзной организации предприятия

ответили на вопросы молодых заводчан. Стоит отметить, что на этом мероприятии, как и в течение всего семинара, преобладала доброжелательная атмосфера, диалог оказался продуктивным и открытым, хотя вопросы порой поднимались достаточно острые, например, перспективы карьерного роста и их отсутствие или уровень заработной платы.

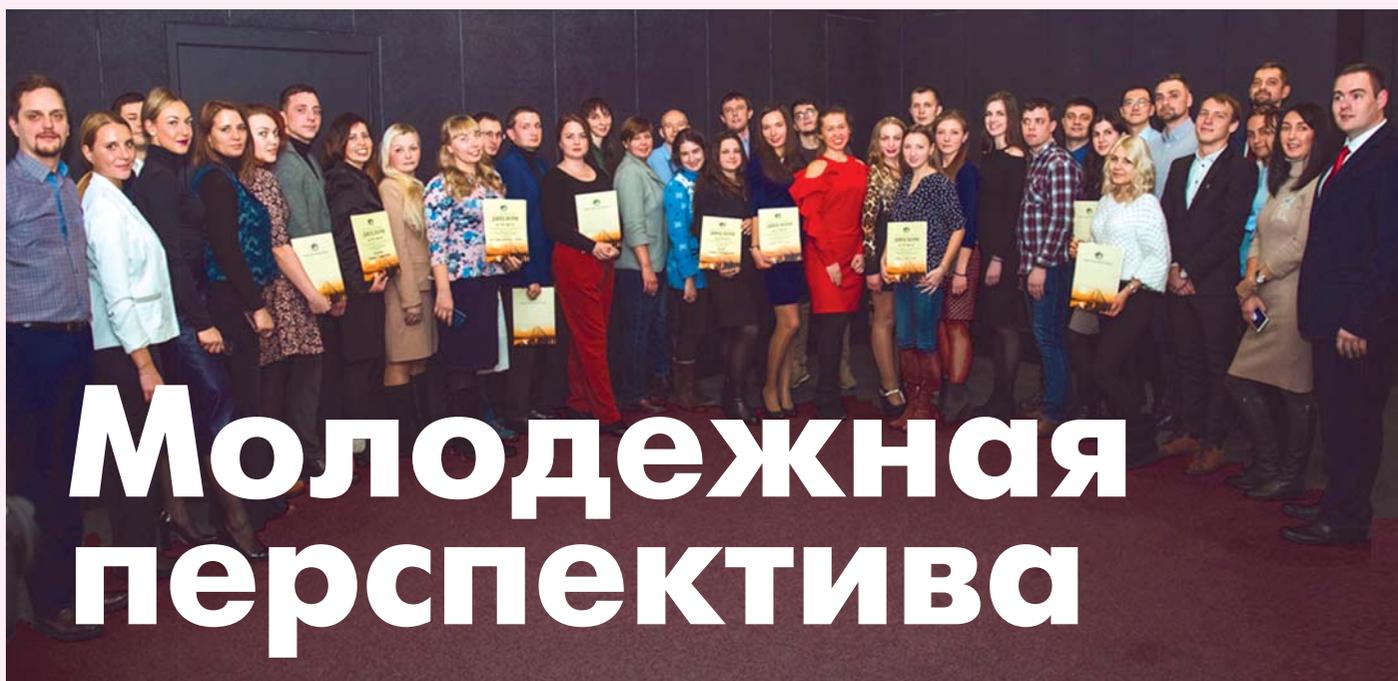
Вечером молодые атомщики показали, что отдыхать они умеют ничуть не хуже, чем работать. Сначала все без исключения участвовали в интеллектуальной битве «Брэйн-ринг». Затем отправились на веселую дискотеку, в ходе которой окончательно перезнакоми-

лись все, кто еще не успел сделать этого в течение первых двух дней мероприятия.

Итоги семинара, по словам организаторов, внушают оптимизм. Творческую энергию, работоспособность и стремление к постоянному развитию продемонстрировали как новые участники совета молодых работников, так и актив предыдущего.

– «Атомная» молодежь обладает большим потенциалом, – таков был вердикт профсоюзного актива региона «Центр». – У ребят горят глаза, есть силы и желание работать, чтобы изменить жизнь отрасли к лучшему. И это здорово!

Светлана ЕГОРОВА,
ГПО ПО «Старт»



Молодежная перспектива

Представительница молодежного комитета профсоюзной организации Новосибирского завода химконцентратов стала финалисткой конкурса «ПерспективаNSK».

В середине декабря в Новосибирске подвели итоги конкурса «ПерспективаNSK», организованного комитетом по делам молодёжи мэрии города совместно с городским центром психолого-педагогической поддерж-



ки молодежи «Родник» и координационным советом работающей молодежи Новосибирска.

Среди одиннадцати претендентов на победу в номинации «Молодежный лидер» до финального этапа дошла представительница молодежного комитета профсоюзной организации НЗХК Ольга Никитина.

В своем публичном выступлении Ольга рассказала о предприятии, на котором работает, о профсоюзной организации и направлениях ее деятельности, в том числе работе с молодежью и развитии молодежного движения, о преимуществах профсоюзного членства и возможностях, которые открываются активистам.

Все участники мероприятия представили авторские видеосообщения на заданные темы, выступили перед публикой, работали в группах под руководством бизнес-тренеров, приобрели новые знакомства и обменялись опытом.

При подведении итогов конкурса участники приветствовали и награждали начальника департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска Анна Терешкова, председателя комитета по делам молодежи мэрии Ирина Соловьева, начальник организационного управления Федерации профсоюзов НСО Андрей Трусий.

По информации МК ППО НЗХК

Выработали единую позицию

Терком Новоуральска и ОКП-123 Уральского электрохимического комбината выступили принимающей стороной семинара Урало-Сибирского региона для профсоюзных кадров и актива атомградов.

В бюджете любого профсоюза за регулярное всестороннее обучение его аппарата и профактива является одной из значимых статей. От компетентности и актуальности их знаний напрямую зависят процесс взаимодействия с работодателем и успешное представление интересов трудящихся. Ежегодно Российский профсоюз атомной энергетики и промышленности финансирует десятки лекций и тренингов, проходящих по всей территории страны.

Профсоюзы Новоуральска далеко не в первый раз являются организаторами подобных мероприятий – их совместная слаженная работа и возможность приглашения высококвалифицированных специалистов из различных сфер деятельности стали уже визитной карточкой города.

В этот раз участие в обучении приняли делегации из 7 городов присутствия госкорпорации «Росатом» и профсоюзные лидеры предприятий, входящих в ее контур. В числе гостей встречи были заместитель председателя РПРАЭП Владимир Кузнецов, глава Новоуральского городского округа Александр Баранов, уполномоченный по правам человека в Свердловской области Татьяна Мерзлякова и и. о. генерального директора УЭХК Юрий Минеев.

Предметом разговора стали последние аспекты проведения специальной оценки условий труда, изменения трудового законодательства в 2018 году, включая сложности при-



менения ТК РФ с учетом разъяснений Роструда и судебной практики, вопросы здравоохранения и оплаты труда.

Говоря о сложностях процессов, которые в настоящее время происходят в здравоохранении закрытых городов, в том числе в организациях ФМБА г. Новоуральска, уполномоченный по правам человека Татьяна Мерзлякова выразила надежду на совместное с профсоюзом выстраивание эффективного диалога как с представителями власти региона, так и с руководством медицинских учреждений. При этом, по ее мне-

нию, подобные встречи позволяют вырабатывать общую, согласованную сообществом профсоюзов позицию, придерживаясь которой в дальнейшем выстраивается диалог с властью.

Образовательный блок включил в себя также информацию о новых основаниях для проведения внеплановых проверок Государственной инспекцией труда, требованиях к оформлению кадровых документов, правилах предоставления ежегодных отпусков, изменениях в порядке проведения аттестации работников опасных производственных



объектов, последствиях исключения из оценки условий труда ряда факторов и необоснованности организации обязательных медосмотров при СОУТ. Рассмотрели и структуру компетенций руководителя профсоюзной организации, коммуникативные особенности поведения в конфликтной ситуации, а также получили информацию о тонкостях развития и поддержания социальных компетенций современного лидера.

Профсоюзные лидеры смогли задать волнующие вопросы лекторам: заведующей кафедрой трудового права УрГЮУ доктору юридических

но, после разбора данных примеров мы сможем изменить ситуацию и на нашем предприятии. Большое спасибо организаторам за насыщенную, интересную и очень полезную программу.

– Конечно, профсоюзные работники всегда следят за последними изменениями в законодательстве, но, когда занятия проводят узконаправленные специалисты, они обращают внимание на те моменты, детали, которые мы можем упустить. А правовая основа – это фундамент нашей деятельности, неоспоримый аргумент при ведении переговоров

новые вызовы, обсуждая проблемы оплаты труда квалифицированных и неквалифицированных работников, индексации заработной платы, создания рабочих мест для молодежи и сокращения трудящихся предпенсионного возраста, повышения профсоюзного членства и многие другие. Каждый старался максимально возможно помочь коллегам и поделиться своими наработками и идеями.

Итоги подвела председатель территориальной организации профсоюза Новоуральска Светлана Тюменцева: «Мы получили большой



наук Светлане Головиной, главному техническому инспектору труда Федерации профсоюзов Свердловской области Рэстаму Бикметову, профессору УрГЭУ доктору педагогических наук Валентине Чупиной.

– Семинар, безусловно, оказался важным для нас с точки зрения не только пополнения багажа знаний, но и их практической реализации, – рассказывает юристконсульт ППО ПО «Маяк» Максим Керосиров. – Например, те дела по трудовым спорам, которые мы проигрывали в суде Челябинской области, у вас, в Свердловской области, имели решения в пользу работников. Возмож-

с работодателем, – поделилась мыслью председатель территориальной профсоюзной организации ГПУО Зеленогорска Тамара Шатунова. – Темы семинара очень актуальны, но не менее важная его часть – обмен опытом между участниками и непосредственное общение. Ведь, несмотря на то, что все мы из разных городов со своей спецификой, проблемы закрытых атомградов во многом схожи.

Во время командообразующей программы, в перерывах между лекциями, на завтраках, обедах, ужинах и вечером, профактивисты вместе искали ответы на современ-

объем актуальной информации, выработали единую позицию по многим вопросам, которая найдет отражение в предложениях к Центральному комитету РПРАЭП в преддверии декабрьского пленума. Наша главная задача – сделать все, чтобы жизнь человека труда была достойной. И мне кажется, что нигде, как в профсоюзе, не получишь тот ценнейший опыт человеческого общения и сопереживания. Профсоюз – это судьба и настоящая школа жизни».

Марина БЕРЕЗОВСКАЯ,

редактор «Профсоюзного меридиана»
ОКП-123 УЭХК

Здоровье женщин под контролем

В очередной раз в Новосибирске в центре внимания оказалась работающая женщина: вопросы сохранения ее здоровья в современных условиях динамично развивающейся городской агломерации.



Не случайно 2-я конференция промышленных предприятий Новосибирской области «Инновационные технологии на службе общества» прошла на площадке ПАО «НЗХК» в недавно открытом информационно-выставочном центре, так как культура безопасности производства является абсолютным приоритетом деятельности администрации и профсоюзной организации предприятия.

Участниками мероприятия стали более тридцати представителей крупнейших промышленных, транспортных предприятий Новосибирска, предприятий оборонно-промышленного комплекса, РПРАЭП, Регионального союза женщин и органов власти.

«Многие вопросы, на которые не обращает внимание администрация, профсоюз решает совместно с женсоветом, – отметила в своем вступлении Полина Дёмина, ведущий

специалист отдела организационной работы и кадров аппарата РПРАЭП. – Необходимо обобщить успешный опыт работы женсоветов отрасли для развития столь значимого движения, и такая задача перед отраслевым профсоюзом сегодня стоит».

Идею женсовета ППО НЗХК о проведении конференции поддержали и оказали помощь в ее организации Союз женщин Новосибирской области, администрация и профсоюзный комитет НЗХК, правительство региона.

Как отметил заместитель министра промышленности, торговли и развития предпринимательства Новосибирской области Вадим Васильев, вопрос здоровья на промышленных предприятиях не может оставаться без внимания, особенно это касается женщин. Поэтому правительство региона всегда оказывает организационную поддержку подобным мероприятиям для того, чтобы предприятия, общественные

объединения и медицинские учреждения могли наладить взаимодействие в данной сфере и выработать новые подходы.

Участники конференции обсудили вопросы культуры безопасности на производстве, минимизации воздействия вредных производственных факторов на здоровье женщин, совершенствования программ профилактических осмотров и оказания специализированной медицинской помощи женщинам с целью охраны их репродуктивного здоровья, сохранения психологического здоровья в современных условиях, способы адаптации женщин после декретного отпуска. Реализация программ по мотивации здорового образа жизни также не осталась без внимания. В обсуждении приняли участие представители медицинской науки. Завершилась встреча в ресурсном центре Союза женщин, где участницы провели дискуссии и обменялись опытом.





Женсовет НЗХК, ориентируясь на новые подходы, прозвучавшие в ходе конференции, уже скорректировал план работы на 2019 год и сформировал ряд предложений по внесению

изменений в коллективный договор предприятия. Это станет предметом переговоров с работодателем при подготовке коллективного договора на следующий период.

За последние несколько лет это уже не первый опыт успешного проведения женсоветом профорганизации НЗХК масштабных мероприятий, среди которых межрегиональная конференция женсоветов предприятий госкорпорации «Женщины – атомная сила», региональная конференция «Роль социального партнерства в охране здоровья работающего населения» и круглый стол «Взгляд женщины на промышленную экологию и проблемы мегаполиса».

Итоги каждого из них учитываются при разработке планов промышленных предприятий по реализации Национальной стратегии действий в интересах женщин.

По информации женсовета профсоюзной организации НЗХК

Игорь Фомичев посетил АЭС «Фукусима»

Знакомство председателя РПРАЭП с ситуацией на атомной электростанции состоялось в рамках визита делегации Международной организации профсоюзов энергосектора СНГ к японским коллегам.

В начале ноября представители Международного объединения профессиональных союзов «Электропрофсоюз», в состав которого входят профсоюзы работников энергетики, электротехнической и топливной промышленности большинства государств СНГ, побывали у своих японских коллег.

Программа трехдневного визита включала общение с руководством профсоюза ДЭНКИ РЕНГО, проведение совместного семинара и посещение энергетических объектов Страны Восходящего Солнца. В частности, гостям удалось побывать на АЭС «Фукусима», и по этой причине принять участие в семинаре пригласили и лидера профсоюза российских атомщиков. Кстати, в эти же дни в Японии было открыто представительство госкорпорации «Росатом» – Rosatom Japan.

Участники семинара получили редкую возможность увидеть своими глазами все технические моменты и понять программу действий по устранению последствий аварии на АЭС, которая рассчитана на 40 лет.

Оператор «Фукусимы-1» компания ТЕРСО является акционерным обществом, и поэтому проводить восстановительные работы она должна за счет своих средств. Государство на это деньги не выделяет. Интересно так-

же, что только пятая часть работающих на площадке АЭС является персоналом ТЕРСО, остальные работники-аутсорсеры, их нанимают на работу по ликвидации последствий аварии через кадровое агентство.

На сегодня в рамках программы реабилитации сделано уже немало – произведена зачистка 95% территории, и на ней теперь можно работать в обычной спецодежде, так как радиационный фон достаточно низкий. Например, за несколько часов, проведенных на АЭС, Игорь Фомичев получил дозу всего 10 микрозиверт.

На площадке «Фукусимы-1» гости из России увидели много интересного. В частности, их внимание привлекло то, как решается задача по локализации грунтовых вод, а это главная проблема АЭС, активная зона которой во время аварии ушла вглубь, – вокруг блоков создано замороженное кольцо тридцатиметровой глубины.

Но разумеется, профсоюзная делегация интересовалась не только техническими проблемами. В рамках визита состоялся обмен мнениями о методах профсоюзной работы и трудовых отношениях в Японии. Приоритетом для профсоюза ДЭНКИ РЕНГО является социальное партнерство, во главу угла поставлены такие инструменты, как переговоры и заключение соглашений, в которых прописываются все социальные параметры. А вот подход к оплате труда у японцев сильно отличается от принятого в России. На доходы японца в первую очередь влияет трудовой стаж – чем дольше работает человек, тем выше его заработная плата.

Соб. корр.

Ключ от Дома. Своего

В канун новогодних праздников ветеранская организация Чепецкого механического завода (г. Глазов) получила замечательный подарок.

Директор завода Денис Анищук на торжественном мероприятии, посвящённом дню рождения предприятия, вручил представителям ветеранской организации символический ключ от Дома ветеранов.

В последнее время ветеранские территориальные организации ЧМЗ располагались в случайных помещениях, предоставляемых различными организациями города. Во время ежегодного продления договоров аренды этих помещений законность пребывания там ветеранских организаций постоянно ставилась под сомнение. Кроме того, было множество организационных проблем и неудобств: маленькие комнаты, теснота, шум. В дни большого потока посетителей трудно сосредоточиться, чтобы оформить документы. В некоторых случаях это были помещения общего пользования, не было возможности хранить там документы и оргтехнику.

Ветераны обратились к директору ЧМЗ (в то время завод возглавлял Юрий Вергазов) с просьбой помочь решить этот вопрос. Администрация пошла навстречу. Теперь в здании, где расположен музейно-выставочный центр предприятия, находится общий Дом ветеранов. Просторные, только что отремонтированные комнаты, новая мебель, на окнах жалюзи, подобранные в цвет стен. Здесь светло и уютно. Сюда хочется приходить. Поэтому, как только появилась возможность, коллектив сразу переехал на новое «место жительства». Приём посетителей в настоящее время проводится уже здесь.

Перед самым Новым годом ветераны пришли сюда оформить подписку на газеты, заплатить профсоюзные взносы, записаться на запланированную поездку в этнический музей живого звука.

Ветераны очень благодарны руководству АО «ЧМЗ» и непосредственно генеральному директору Денису Анищuku за заботу и внимание к бывшим работникам предприятия.

Татьяна РОМАНОВА,
ППО АО «ЧМЗ»



Почти 20% атомщиков ведут здоровый образ жизни

«Атом-спорт» подвел итоги уходящего года

В Москве прошло заседание технической комиссии АНО «Атом-спорт», на котором были подведены итоги работы организации в 2018 году и поставлены задачи на 2019 год.



В заседании приняли участие заместитель председателя РПРАЭП Владимир Кузнецов, советник председателя профсоюза по вопросам физической культуры и спорта Валентин Ильин, заместитель директора департамента кадровой политики ГК «Росатом» Мария Калинина, советник отдела вознаграждения и социальной работы госкорпорации Ольга Гурина, организаторы спорта, представляющие предприятия и города атомной отрасли.

Владимир Кузнецов, приветствуя участников заседания, отметил, что профсоюз высоко ценит работу «Атом-спорта» по развитию физической культуры и спорта, пропаганде здорового образа жизни среди работников отрасли, и выразил надежду, что принятые участниками заседания решения помогут поднять ее на еще более высокий уровень.

Уходящий год был насыщен яркими спортивными событиями и победами. О них рассказала в отчетном докладе исполнительный директор АНО «Атом-спорт» Светлана Петрачина.

Центральным мероприятием года стала XII летняя спартакиада работников атомной энергетики, промышленности и науки «Атомиада-2018». Ее участниками были только работники предприятий и организаций госкорпорации «Росатом» – этому организаторы уделили особое внимание.

Как и в прошлые годы, «Атомиада» проводилась в три этапа. В первом из них – массовых соревнованиях на предприятиях и организациях – приняло участие около 30 тысяч работников атомной отрасли. Затем состоялись региональные спартакиады дивизионов, в которых приняли участие 53 команды общей численностью более 1,7 тыс. человек. По их итогам были сформированы сборные команды для участия в общепромышленном финале. Он состоялся в Новоуральске в начале июля и собрал 470 участников – 9 сильнейших сборных команд дивизионов: «ТВЭЛ-Центр», «ТВЭЛ-Сибирь», «ЯОК-Урал», «ЯОК-Центр», «Росэнергоатом», «Атомэнергомаш», «ЗСЖЦ», «Атом-охрана» и предприятия ГК прямого подчинения.

Спортсмены показали высокие результаты, а из команд можно отметить «ЯОК-Урал» и «ТВЭЛ-Сибирь», которые выиграла по три общекомандных кубка по отдельным видам спорта, команды концерна «Росэнергоатом» и «ТВЭЛ-Центр», у которых по два общекомандных кубка, и сборную «ЗСЖЦ» – у нее один общекомандный кубок.



Светлана Петрачина подчеркнула, что успешное проведение «Атомиады» стало возможным благодаря большому вкладу администраций городов и предприятий, профсоюзных комитетов и спортивных организаций в подготовку и проведение соревнований и создание для работников благоприятных условий для занятий спортом.

Помимо «Атомиады» в отрасли прошло много соревнований по отдельным видам спорта: лыжным гонкам, баскетболу, настольному теннису, бадминтону, дартсу, мини-футболу, теннису, легкой атлетике и другим – спортивный календарь АНО «Атом-спорт» на 2018 год выполнен полностью, а численность регулярно занима-

Найди свою дорогу

ющихся физической культурой и спортом составила 18,6 % от числа работающих в отрасли.

Спортсмены-производственники очень достойно представили отрасль на всероссийских, межотраслевых и международных соревнованиях – сборная команда «Атом-спорт» для участия в таких соревнованиях была сформирована по итогам «Атомиады».

Вот краткий перечень побед 2018 года. В апреле команда атомщиков, представленная 10 работниками Курской АЭС, участвовала в I Всероссийском фестивале ГТО среди трудовых коллективов и стала бронзовым призером.

Сборная команда Ленинградской АЭС прославила госкорпорацию на спортивных мероприятиях, проводимых в рамках Петербургского международного экономического форума, завоевав кубок победителя.

В июне сборная «Атом-спорта» приняла участие в XV Международных спортивных играх трудящихся в Болгарии и заняла 2 место, завоевав 27 золотых, 16 серебряных, 7 бронзовых медалей. Также в Болгарии определяли победителя чемпионата мира среди трудящихся CSIT по пляжному волейболу – это звание получили работники ПО «ЭХЗ» из Зеленогорска.

В начале сентября около 1500 человек из 11 стран приняли участие в Международных Исык-Кульских спортивных играх в Киргизии. Сборная команда «Атом-спорта» (25 человек), в состав которой вошли спортсмены закрытых городов Зеленогорска, Северска, Сарова, Заречного, Железногорска, Новоуральска, Трехгорного, Озерска, завоевала 58 золотых, 28 серебряных и 8 бронзовых медалей.

В конце сентября в столице Казахстана Астане прошел XV Международный турнир по мини-футболу среди команд атомной промышленности. В нем приняли участие атомщики Киргизии, Казахстана, Венгрии и России, а победителем стала команда «Атом-спорт», в состав которой вошли спортсмены Ленинградской АЭС.

Таковы успехи уходящего года. Наступающий тоже будет богат на события – Мария Калинина заверила, что спортивный календарь на 2019 год уже в основном одобрен и осталось только уточнить детали. В 2019 году состоится зимняя «Атомиада» – ее финал будет проходить в Северске. В целом же год пройдет под знаком 60-летнего юбилея «Атом-спорта». Отмечать эту дату готовятся торжественно.



«Хотел бы я знать, зачем звезды светятся. Наверное, затем, чтобы рано или поздно каждый мог отыскать свою...»

А. Экзюпери

Детский клуб имени космонавта В.Д. Зудова при первичной профорганизации в АО «ОКБМ Африкантов» является некоммерческой организацией, осуществляющей культурно-досуговую и образовательную деятельность для детей дошкольного и школьного возраста. Воспитанники его принимают активное участие в различных концертах, конкурсах, выставках и прочих общественных мероприятиях.

Вы тоже, наверное, мечтали в детстве хотя бы однажды, чтобы игрушки ожили и заговорили? Чтобы они разомкнули оковы своей статичности и стали настоящими партнерами по игре?

Чудо живой игрушки решил подарить детям Валерий Зайцев, руководитель студии дизайна «Дар» при Детском клубе им. В.Д. Зудова. Он педагог высшей категории, почетный работник общего образования РФ, лауреат премии Дж. Сороса 2003 года. Основной целью студии является ознакомление ребят с деятельностью дизайнера. Он помогает ребятам приобретать навыки владения необходимыми инструментами для создания игрушек своей мечты.

«Чем больше детей будет в студии, тем лучше! Где, как ни здесь, они могут раскрыть свои таланты? Возможно, это их будущая профессия, но, даже если они станут экономистами или конструкторами, полученные навыки позволят лучше себя реализовать в современном мире, так как творчество помогает в жизни достичь успехов!» – говорит руководитель студии «Дар».





Студийцы уже пробовали себя в роли художников, конструкторов, модельеров и дизайнеров, изготавливали интерьерных кукол. Но все созданные персонажи были статичны, поэтому и родилась идея организовать Театр кукол.

Нам удалось проникнуть в волшебную мастерскую. Работа идет полным ходом! Создаются раскрои, эскизы, чертежи, одежда, обувь, декорации, слепки лиц, рук... Дети раскрыли секрет, что все творения будут участвовать в постановке спектакля по повести Антуана де Сент-Экзюпери «Маленький принц». Героев для изготовления ребята выбирали по желанию. Под чутким руководством Валерия Зайцева каждый ребенок максимально использует свои возможности, умения и навыки для воплощения общей задумки. Кто-то умело справляется с работой по дереву, кто-то мастер бутафории и декораций, кто-то хорошо освоил работу с проволокой, фольгой и стеклом, у кого-то хорошее владение художественной росписью. Вот что рассказывает одна из учениц – Диана Брунова: «Я выбрала для изготовления персонажа с планеты пьяницы, хочу сделать все элементы и детали самостоятельно. Я давно занимаюсь в студии «Дар» и для себя точно решила, что буду поступать на факультет дизайна!»

Синтезом всех умений, полученных в Театре кукол, будет спектакль, где ребята оживят своих героев!

Если человек работает с любовью, вкусом и вдохновением, то в любой деятельности он становится мастером. Пусть мечта Дианы исполнится, и каждый найдет свою дорогу в жизни!

Ольга ЦАРЕВА, Наталья ЛЮЛЕВА,

Нижний Новгород

