

ВЕСТНИК

ПРОФАТОМА

Российский профсоюз работников
атомной энергетики и промышленности



Новое соглашение стало более четким



ХИТРОВ
Андрей Юрьевич

**Социальная
линия остается
незыблемой**

ЛИХАЧЕВ
Алексей Евгеньевич

**Профсоюз –
это
судьба**



**Серьезная
движущая
сила**

1-2018



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

Корреспондент
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](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 Полиграфической
компании
«Антарес»
Заказ № 4684

II пленум РПРАЭП

Из доклада председателя РПРАЭП Игоря Фомичева	1
Из выступлений участников пленума	5

Социальное партнерство

Новое соглашение стало более четким . . .	9
Эффективно отвечать на вызовы	10
Социальная линия остается неизменной .	11
Отраслевое соглашение медиков подписано	13
Подписано новое Генсоглашение	14
Профсоюзы объединились, чтобы отстаивать права моряков	15
Неформальное общение способствует социальному партнерству.	15
В Снежинске подвели итоги социального партнерства	16

Вести из профкомов

Серьезная движущая сила	17
Функции профсоюзной организации расширены	18
Были споры, но понимание достигнуто . . .	19
Подведены итоги сдачи норм ГТО	19
Профсоюз зажигает юные звезды	20

Юбилеи профорганизаций

Юбилей самой крупной профорганизации РПРАЭП	21
Профсоюз – это судьба	22
Юбилей с сюрпризами	24

Охрана труда

Идти в ногу с теми, кто на шаг впереди . . .	25
--	----

Профсоюз и молодежь

Верим, все у них получится!	27
Для директора важно, чтобы работник состоял в профсоюзе	29

Человек труда

Электрослесарь Николай Борзых и его вклад в общее дело	30
---	----

Профсоюзная учеба

Поиск консенсуса, а не компромиссов	33
---	----

Фестивали и конкурсы

«Посвящая победу своей больнице»	34
«Снежная Волна»	36
Творческих сердец единенье	37

II ПЛЕНУМ РПРАЭП

Каким был 2017 год для работников атомной отрасли в социальном плане и что нужно сделать для того, чтобы год наступающий стал лучше уходящего, – об этом шла речь на втором пленуме центрального комитета РПРАЭП, который состоялся 13 декабря в подмосковном парке-отеле «Ершово». Вместе с членами центрального комитета профсоюза в работе пленума приняли участие представители ГК «Росатом», в частности первый заместитель генерального директора госкорпорации Иван Каменских и начальник отдела социальной политики департамента кадровой политики Мария Калинина, Федерального медико-биологического агентства России, генеральный директор Союза работодателей, атомной промышленности, энергетики и науки России Андрей Хитров.

Игорь Фомичев: «Передовая отрасль должна быть лидером и в социально- трудовых отношениях»

Из доклада председателя РПРАЭП Игоря Фомичева



Наша основная стратегическая задача остается неизменной в любых социально-экономических условиях – это защита законных прав и интересов членов профсоюза, а успех в ее решении зависит от уровня развития социального партнерства и взаимопонимания сторон.

Стороны социального партнерства в сентябре 2017 года вступили в переговоры по подготовке Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке на 2018–2020 гг., которое будет

уже десятым в истории социального партнерства в отрасли.

Все обязательства работодателей по разделу «Оплата труда» сохранены на уровне действующего соглашения. К сожалению, стороне профсоюза не удалось отстоять свою позицию о включении в новое соглашение обязательств по обеспечению индексации заработной платы всех работников без исключения. Их принятие мы рассматриваем как решение задачи-минимум в вопросе отстаивания справедливой и достойной оплаты труда работников.

Ситуация с индексацией заработной платы в 2017 году в очередной раз вызывает озабоченность профсоюза. Напомню, что в 2017 году была предусмотрена индексация в размере 4% в срок до 1 сентября. Отчеты о выполнении обязательств Отраслевого соглашения за 2017 год еще не поступили, но мы проанализировали данные, полученные от председателей 67 наших первичных профорганизаций. По этой информации на 1 декабря 2017 года индексация проведена в 54 организациях, в одной организации – позднее установленного срока. ➔



Участие в разработке отраслевой системы оплаты труда – это тоже составляющая работы профсоюза за справедливую и достойную заработную плату наших работников.

Новая редакция «Единых отраслевых методических рекомендаций по формированию систем оплаты труда в организациях госкорпорации «Росатом» была утверждена 3 ноября 2017 года. Профсоюз направил в адрес госкорпорации 11 предложений и замечаний во время работы над документом, и они были учтены.

Уровень среднемесячной зарплаты в отрасли за 9 месяцев 2017 года составил почти 72 тыс. рублей. Это в 1,9 раза выше среднероссийского уровня. При этом дифференциация в оплате труда как по дивизионам, так и различных категорий работников достаточно высокая и с точки зрения профсоюза не всегда обоснованная.

В период очередной промышленной революции перед работодателем стоят и проблема избыточности людских ресурсов, и задача сохранить профессиональные кадры и социальную стабильность. Решать эти вопросы

можно только совместными усилиями социальных партнеров.

В 2017 году в организациях отрасли не было массовых увольнений. Дивизионы стали более осторожно подходить к сокращению кадров.

Практика показывает, что вопросы сохранения и создания рабочих мест наиболее эффективно решаются на уровне социального партнерства в рамках профсоюзных ассоциаций, действующих в дивизионах ГК «Росатом». Яркими положительными примерами здесь являются АО «Концерн Росэнергоатом» и АО «ТВЭЛ».

Активная позиция профсоюза и дефицит квалифицированных рабочих на рынке труда создали на предприятиях Топливной компании условия для введения моратория на сокращение численности основных рабочих, а также ряда конструкторов и технологов, который будет продлен и на 2018–2020 гг.

В октябре 2017 года по инициативе РПРАЭП состоялась встреча председателей первичных профорганизаций машиностроительного дивизиона с директором по perso-

налу АО «Атомэнергомаш» Ксенией Сухотиной. На ней обсуждались реализация проекта «Горизонт АЭМ» и предстоящие структурные изменения в дивизионе. Была достигнута договоренность о том, чтобы сделать общение социальных партнеров регулярным, например раз в квартал. Сейчас наша задача – использовать достигнутые договоренности для активизации социального партнерства в «Атомэнергомаше».

Коллективные договоры и территориальные соглашения – важнейшая составляющая профсоюзной работы. Сегодня в 126 из 145 первичных и объединенных профсоюзных организациях РПРАЭП заключены колдоговоры, в 9 из 10 теркомах ЗАТО есть территориальные соглашения.

К великому сожалению, должен констатировать, что не прекращаются попытки «поругать» колдоговорным процессом «сверху», причем без учета и понимания реальной ситуации.

Яркий пример – Ковровский механический завод. Коллективный договор завода еще до того, как президент Путин обозначил задачу под-



держки многодетных семей, предусматривал поддержку женщин с тремя и более детьми и детьми-инвалидами. Однако госкорпорация рекомендовала исключить соответствующий пункт из колдоговора, сочтя его дискриминационным по отношению к остальным работникам!

Наша твердая позиция в этом вопросе: вмешательство в колдоговорной процесс возможно максимум на уровне дивизиона. Попытки стандартизации коллективных договоров недопустимы, поскольку у нас разные предприятия и расположены они в разных регионах России.

Наша работа в сфере охраны труда была направлена на повышение роли профсоюза в управлении охраной труда и укрепление социального партнерства, поскольку многие не урегулированные законодательством спорные вопросы могут решаться на уровне социальных партнеров.

Основное внимание мы уделяли контролю за соблюдением интересов работников при установлении гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях; мониторингу

результатов проведения СОУТ; совершенствованию организационного и методического обеспечения работы технической инспекции труда; повышению результативности обучения профсоюзного актива.

По нашей инициативе, которую РПРАЭП проявил вместе с Оборонпрофом, Минтруда разработало проект постановления правительства, касающийся особенностей проведения СОУТ при работах со взрывчатыми веществами. В итоге документ дошел до РТК и должен быть принят в 2018 году. Следующий этап – разработка самих особенностей и критериев.

Другая инициатива нашего профсоюза – типовое положение о порядке установления гарантий и компенсаций работникам на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда в организациях ядерно-оружейного комплекса. Его разработкой занимается госкорпорация «Росатом» с учетом замечаний и предложений, которые дали наши первичные профорганизации дивизиона ЯОК. Особенно полезными были предложения ППО РФЯЦ-ВНИИЭФ.

В 2017 году профсоюз продолжал мониторинг проведения специальной оценки условий труда. Анализировались случаи снижения классов и подклассов условий труда, размеров гарантий и компенсаций по результатам СОУТ или их отмен.

Класс или подкласс условий труда был снижен на 24% рабочих мест, к сожалению, более чем в половине случаев это было связано не с проведением каких-либо мероприятий, а с изменениями или несовершенством методики.

Важное место мы отводим нашей технической инспекции труда. Разработаны новые нормативные и методические документы, регулирующие ее деятельность, увеличилась численность профсоюзных инспекторов, в основном за счет внештатной категории.

Целый ряд организаций не имеет или не предоставляет данные о наличии у них технических инспекторов. Мы готовы организовать обучение этой категории, потому что вклад профсоюзных инспекторов в дело охраны труда очень значим.

Важным звеном в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда являются и совместные комитеты и комиссии. Мы считаем целесообразным проанализировать работу таких комиссий и наметить меры по повышению эффективности их работы.

Атомщики привыкли быть лучшими в России по охране труда, но, к сожалению, сегодня у нас не самые лучшие показатели, в основном вина лежит на подрядных организациях.

Общая задача социальных партнеров – привить отраслевую культуру безопасности тем, кто работает на наших площадках, не допускать нарушений на территории предприятий. Внутренняя культура должна формироваться, приказами тут не обойтись.

Представители РПРАЭП активно работали в составе единых представительных органов профсоюзов, готовящих проекты отраслевого соглашения по организациям ФМБА и Федерального отраслевого соглашения по морскому транспорту, переговоры по которому длились три года.





Оба соглашения были подписаны в конце 2017 года. С Российской палатой судоходства достигнута договоренность о создании отраслевой комиссии, в рамках которой социальные партнеры будут взаимодействовать, регулировать разногласия и контролировать исполнение соглашения.

В последние годы нам приходится уделять много внимания медицине – как вопросам защиты социальных интересов членов РПРАЭП, так и вопросам качества и доступности медицинской помощи для работников предприятия ГК «Росатом» и жителей ЗАТО.

В этом году госкорпорация сумела наладить диалог с руководством ФМБА, в этом мы видим и свою заслугу. Сейчас практически во всех крупных медучреждениях ФМБА реализуется проект «Бережливая поликлиника», направленный на повышение сервисного обслуживания. Радует, что многие предприятия находят возможность поддерживать «свои» учреждения, например Балаковская АЭС выделила на этот проект 100 млн рублей.

В этом году снова обострилась ситуация с территориальными фондами ОМС. После перехода медицины на одноканальное финансирование так и не удалось убедить территориальные фонды ОМС в том, что медучреждения ФМБА должны получать деньги на равных условиях с их «родными» больницами и поликлиниками. Председатели наших профсоюзных организаций медиков из Красноярского края и Томской об-

ласти сообщают о том, что территориальные фонды ОМС даже не выделяют деньги для медучреждений ФМБА, поступившие на выполнение майских указов президента.

Что касается ФМБА, то оно свои обязательства выполняет, но только в части промышленной медицины, а это около 30% работников и услуг. Все остальное должно финансироваться через территориальные ФОМС. Наши письма послужили поводом для очередного обращения ФМБА России в Минздрав. Со своей стороны, мы также направили обращения в Минздрав и Фонд ОМС.

Начата работа по пересмотру положения об оплате труда работников учреждений ФМБА. Отраслевое соглашение ФМБА предусматривает, что в структуре заработной платы медиков не менее 40% должно приходиться на постоянные выплаты, а к 2019 году их доля должна увеличиться до 60%. Однако без решения проблемы с территориальными фондами ОМС результата не будет.

Задача по сохранению и увеличению численности членов профсоюза была обозначена на V съезде РПРАЭП как одна из важнейших.

В этом году ряды РПРАЭП пополнились профорганизациями Машиностроительного завода «ЗиО-Подольск» и саратовского НПП «Инжент». Сделаны первые шаги по созданию первичной профорганизации на «Атоммаше».

Создаются и профсоюзные организации без прав юридического лица, работающие по соглашению с крупными ППО. Такая форма получила распространение в нашем профсоюзе, поскольку она позволяет сохранить статус первичной профсоюзной организации, а следовательно, представлять и защищать социально-трудовые права работников. Такая форма взаимодействия за десять лет показала и доказала свою роль в организационном укреплении и сохранении численности членов профсоюза.

В РПРАЭП 32 профсоюзные организации работают по соглашению со 173 ППО без прав юридического лица, что позволяет защищать социально-трудовые права 22,5 тыс. членов профсоюза. Это сложная и кропотливая форма работы, есть организации, которые имеют соглашения более чем с 20 первичками без прав юридического лица.

Однако при всех отмеченных положительных моментах продолжает сохраняться тенденция снижения численности членов профсоюза и уровня профчленства.

По состоянию на 1 июля 2017 года численность членов профсоюза среди работающих снизилась на 5,8% и составила 210,5 тыс., общая численность снизилась на 7,9%, до 276,3 тыс. человек. Уровень профчленства упал на 0,4% и составил 58%. Значит, мы что-то делаем не так.

Задача повышения мотивации профсоюзного членства требует новых решений, формирования идеологии профсоюза в

общественном сознании. Надо использовать все возможности для того, чтобы сделать профсоюз нужным и эффективным. Практика показывает, что высокий процент членства там, где до людей доводят информацию о работе профсоюза. Это Балаковская и Нововоронежская АЭС, ПАО «МСЗ», РФЯЦ-ВНИИЭФ.

В информационной работе у нас помощников практически нет, рассчитывать надо только на себя! Информационный поток, который идет из центрального аппарата, довольно широкий, но его недостаточно, он не до всех работников доходит. Думаю, настало время обобщить лучшие практики наших первичек и обсудить информационную работу в целом в РПРАЭП.

Развитие системы обучения – важнейшая составляющая подготовки компетентных профсоюзных кадров. В 2017 году было проведено 9 централизованных семинаров, в которых приняли участие более 350 человек. Утвержден план обучения на 2018 год.

Также огромное значение имеет организация обучения непосредственно в профсоюзных организациях, в частности, в рамках школы профсоюзного актива. Эта форма обучения способствует распространению информации о деятельности профсоюза и продвижению идеологии профсоюзного движения, в том числе и среди потенциальных членов профсоюза.

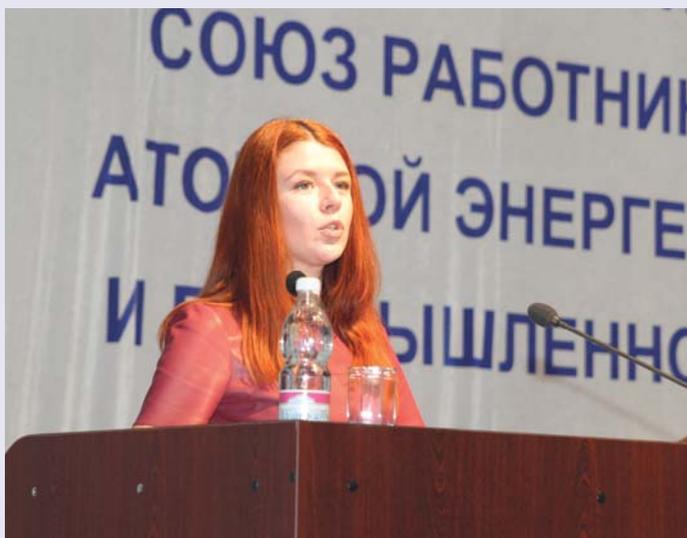
Такое обучение профактива стало традицией для ряда наших про-

форганизаций, среди них отмечу первички ПАО «МСЗ», АО «УЭХК», ФГУП «ПО «Старт», РФЯЦ-ВНИИЭФ, ОАО «КЧХК», Смоленской и Ростовской АЭС.

В завершение напомним, что в 2018 году исполняется 70 лет со дня основания нашего профсоюза. За прошедшие годы профсоюз атомщиков стал мощной общественной организацией, которая на всех этапах своего становления и развития выступала активным защитником законных прав и интересов работников отрасли. Юбилейная дата является знаменательной для каждого из нас и должна стать заметной вехой в деятельности каждой профсоюзной организации.

Из выступлений участников пленума

Полина ДЕМИНА,
АО «ЭХЗ», Зеленогорск



Я озвучу проблему, с которой столкнулась активная молодежь Топливной компании, но она актуальна и для других дивизионов.

В 2018 году состоится очередная семинар-совещание молодежного профсоюзного актива. Прошлый состоялся в 2016 году в Озерске, и в нем приняли участие 88 человек. В 2014 году такой семинар в Глазове собрал 100 участников, в 2012 году в Трехгорном – 110, а в 2010 году – 140 человек. То есть участников стало в полтора раза меньше.

У этого явления две основные причины. Первая – отсутствие финансовой возможности для командирования участников, а вторая – нежелание руководителей отпустить молодых работников на мероприятия.

Можно понять, когда работника не командируют из-за того, что он обладает уникальными знаниями, но чаще мы сталкиваемся с безосновательными отказами.

Задачи, которые решает наш молодежный профактив, отражаются на уровне вовлеченности, а этот показатель входит в карту КПЭ каждого руководителя. Например, у нас на ЭХЗ по результатам последнего анкетирования уровень вовлеченности составил более 90%, а при проверке выяснилось, что существенно повысили показатель мероприятия, организованные молодежным активом профкомитета.

Наши молодежные организации не просто работают с молодыми работниками, они вносят большой вклад в поддержание благоприятного социального климата в коллективах, формируют положительный имидж не только профорганизации, но и госкорпорации в целом, и ее дивизионов.

То есть очевидно, что профактив занимается работой, которая выгодна руководителям предприятий, и поэтому мы предлагаем внести в карты КПЭ руководителей следующее наименование: «Участие молодых работников подразделения в корпоративных, отраслевых, городских мероприятиях и проектах предприятия».

Нам нужна помощь наших старших коллег, потому что попытки решить проблему своими силами не увенчались успехом, наша инициатива не получила одобрения.

Мы часто слышим, что молодежь – стратегический ресурс, сейчас этому «ресурсу» нужна помощь старших коллег и административная поддержка руководителей наших предприятий.

**Ирина ЛИСИВЦЕВА,
Калининская АЭС**



Мы столкнулись с рекомендациями считать интегрированную стимулирующую надбавку условно-постоянной, но в приложении к Отраслевому соглашению она отнесена к постоянным выплатам. Надо этот вопрос проработать*.

Также хочу поднять тему дочерних зависимых обществ, которых у нас очень много. Работники ДЗО пострадали, раньше они пользовались льготами, компенсациями, социальными программами госкорпорации, а перейдя в ДЗО, их лишили. Особенно остро проблема стоит в моногородах. Давайте решим вопрос с нашими социальными партнерами.

**Вопрос о структуре заработной платы стал предметом обсуждения на февральском заседании рабочей группы по трудовым отношениям и заработной плате Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.*

**Светлана ТЮМЕНЦЕВА,
ЗАТО Новоуральск**

Ситуация с медициной в наших закрытых городах и, в частности, в Новоуральске не улучшается.

Сейчас у нас реализуется проект «Бережливая поликлиника», деньги на который выделили Топливная компания и Уральский электрохимический комбинат. Видимо, организационные вопросы улучшатся, это хорошо. Но мы на всех уровнях поднимем другой важный вопрос – кто будет принимать пациентов? В двух новоуральских поликлиниках работают по 6 терапевтов вместо положенных по штатному расписанию 14–15. Видимо, надо улучшать условия для медицинских работников.



Трудности испытывают не только пациенты, но и сами врачи, потому что нагрузка на них колоссальная, а заработная плата не растет. К 2018 году по указу президента зарплата врача должна вырасти до 200% по отношению к средней зарплате в регионе. На сегодняшний день в Свердловской области это 34 тыс. рублей. Значит, к 2018 году зарплата наших медиков должна увеличиться как минимум до 68 тыс. рублей, а сегодня она составляет 47 тыс. рублей. Кроме того, законом о ЗАТО предусмотрен коэффициент 1,2, но это не учитывается.

Мы постоянно обращаемся к начальнику нашей медсанчасти, предлагаем свои варианты по улучшению ситуации, но пока ни одно наше предложение не было принято, все идет «под сукно».

Свои предложения мы направили и в другие инстанции, в частности, в Общественный совет при Президенте РФ.

**Валерий ПРОКОПОВ,
ПАО «МСЗ»**



У нас в отрасли есть очень хорошие социальные программы, например, материальной помощи работникам или программа «Здоровье», но я остановлюсь на вопросах, по которым между социальными партнерами возникли разногласия.

Так, споры разгорелись по обязательству выделять на физкультурную и культурно-массовую работу не менее 0,5% от ФОТ. В качестве аргумента было сказано, что многие организации не могут выполнить такой показатель, то его нужно либо убирать из Отраслевого соглашения, либо изменять.

Мы неоднократно говорили уважаемым социальным партнерам, что нельзя ровнять под одну гребенку наши такие разные предприятия, у каждого из них свои потребности, свои возможности и свои традиции. Разные они и по отношению к физической культуре, неправильно мешать хорошо работать тем, у кого это получается.

Функции организации культурных и спортивно-массовых мероприятий все чаще передают профсоюзу, и работодатели ждут от нас помощи в этой работе, значит, на нее должны выделяться деньги. Иначе странное партнерство получится.

Иван КАМЕНСКИХ, первый заместитель генерального директора-директор дирекции по ядерному оружейному комплексу ГК «Росатом»



За охрану труда и технику безопасности отвечает каждый, говорить об этом надо честно и открыто, рассматривать каждый случай нарушений, невзирая на должности.

СОУТ – это наболевшая тема, здесь есть перегибы, если ничего кардинально не меняется, а класс или подкласс снижается, надо понимать, почему это происходит, и пытаться решать проблемы общими усилиями.

Мы, со своей стороны, готовы к диалогу в любое время. Не нужно накапливать проблемы, нужно решать их «по горячим следам». Наболело – обращайтесь, мы найдем общий язык.

У нас есть приоритеты и стратегические направления, мы знаем, куда мы идем. Нам нужна подпитка кадрами извне для того, чтобы развивать такие направления, как, например, цифровая экономика.

Существует проблема по повышению зарплаты в ядерно-оружейном комплексе. Большие сокращения не планируются, мы будем настаивать, чтобы были приняты

исчерпывающие меры для наращивания выпуска гражданской продукции.

Андрей ХИТРОВ, генеральный директор «СоюзАтом России»



Социальным партнерством в ГК «Росатом» интересуются коллеги из других госкорпораций, и нам есть что показать и что рассказать, в этом наша с вами общая заслуга.

Взаимодействовать с профсоюзом по всем вопросам, касающимся наших работников, – это позиция руководства госкорпорации, и никакого иного подхода быть не может.

Работа по подготовке Отраслевого соглашения на 2018–2020 гг. велась в рамках отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и изначально мы договорились о том, что в действующее соглашение будут внесены минимальные изменения. С моей точки зрения, таковыми они и являются. Если внимательно посмотреть, то можно увидеть, что изменения связаны с «доналадкой» партнерства.

Никто не сомневается, что при формировании бюджета социальных расходов надо взаимодействовать с профсоюзом. У нас продолжается дискуссия о выделении 0,5% от ФОТ на культуру и спорт. Это хороший показатель, задающий правильный вектор, но иногда он искажает картину. Мы оставляем как критерий 0,5, но «донастраиваем» пункт, даем предприятиям возможность реализовывать его разными путями. Профсоюз в этом наш основной помощник, мы прекрасно понимаем, что имеем дело с активными и прогрессивными людьми, которые беспокоятся об отрасли, и вашу энергию хотим использовать на ее благо.

Что касается индексации... Кому, как и на сколько индексировать – это очень сложный и дискуссионный вопрос. У нас есть разные категории работников, индексировать по одному механизму 18 и 1 грейды – очень спорно. С другой стороны, мы прекрасно понимаем требования законодательства по поддержанию покупательной способности работников. В этом вопросе есть правовая неопределенность, разная судебная практика, мы должны продолжать работать над ним.

Владимир ВАСИЛЬЧУК,
Ставропольская
краевая организация РПРАЭП



Очень жаль, что в наших здравницах мало отдыхающих из атомной отрасли. Например, в санатории «Бештау» в первом полугодии 2017 года среди отдыхающих было всего 3% атомщиков.

Кто-то скажет, что цена большая, но хорошее лечение дешевым не бывает. Я призываю председателей профорганизаций у себя на местах проработать этот вопрос, тем более что сейчас есть возможность напрямую заключать договоры. Думаю, каждая здравница сможет сделать для наших работников скидку.

Если мы сумеем привлечь большее количество работников атомной отрасли в наши здравницы, то они смогут развиваться без помощи РПРАЭП в виде кредитов на приобретение оборудования или хозяйственные нужды. Если заполнить санатории, то в этом не будет необходимости. Я призываю и вас самих, и ваших членов профсоюза отдыхать в наших здравницах.

Евгений ВЕНГЛОВСКИЙ,
ФГУП «ЭХП», ЗАТО Лесной



Когда мы говорим об обязательности проведения индексации на своих предприятиях, то надо помнить, что сегодня определен орган, который будет контролировать работодателей, – это прокуратура. Штрафы работодателям за то, что они не провели индексацию, будут исчисляться очень крупными суммами.

Юрий БОРИСОВ,
заместитель председателя РПРАЭП



Мотивация профсоюзного членства остается важнейшим вопросом в нашей работе. К сожалению, профчленство в наших рядах снижается, причем далеко не всегда из-за того, что отрасль трансформируется, что выделяются дочерние предприятия и люди теряют ряд преференций. Честно говоря, зачастую это связано с субъективным фактором, с пассивной позицией председателя.

Приступая к реализации проекта «Электронный билет члена профсоюза», мы стремились дать новый механизм мотивации профсоюзного членства. Во многих организациях существуют проекты, которые позволяют получать преференции членам профсоюза, но мы вышли на более высокий уровень и предложили сделать это в масштабе всего профсоюза. Подобный проект успешно реализован в профсоюзе железнодорожников, профсоюз нефтяников хорошими темпами движется в этом направлении.

Был определен перечень пилотных организаций, проведен ряд обучающих семинаров, в которых участвовало большое количество людей. Для реализации проекта было необходимо проработать не только техническую сторону, но и нормативную, а дальше начинаются процессы администрирования и сопровождения системы.

Преференции – это лишь малая часть задачи, которая стоит при реализации проекта. На самом деле мы ставим более глобальную цель – хотим создать единую автоматизированную систему учета членов профсоюза, чтобы оперативно и грамотно решать кадровые вопросы и правильно выбирать стратегию и вектор развития РПРАЭП.

Пока мы внедряем проект с осторожностью, к электронному билету надо привыкнуть, но думаю, это произойдет быстро и каждый член профсоюза ощутит его преимущества.

Новое соглашение стало более четким



14 декабря в здании госкорпорации «Росатом» состоялось торжественное подписание Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке на 2018–2020 гг.

Подписи под документом поставили генеральный директор государственной корпорации «Росатом» Алексей Лихачев, председатель Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности Игорь Фомичев и генеральный директор Союза работодателей, атомной промышленности, энергетики и науки России Андрей Хитров.

В официальные переговоры по подготовке Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке на 2018–2020 гг. РПРАЭП, ГК «Росатом» и Союз работодателей вступили в сентябре 2017, а до этого обсуждение его разделов

проходило в рабочих группах Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Как пояснил Игорь Фомичев, изначально были планы не менять соглашение, которое считается одним из лучших в стране, а ограничиться лишь необходимыми редакционными правками, но жизнь, как всегда, внесла коррективы.

«С учетом накопленного практического опыта нам пришлось внести ряд изменений. Мы дали возможность учитывать особенности предприятий, дали им некий люфт, постарались сделать однозначными пункты, которые каждая из сторон трактовала в свою пользу, и в итоге – новое соглашение стало более

четким», – отметил председатель РПРАЭП.

Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2018–2020 гг. является уже десятым в истории социального партнерства в атомной отрасли.

На основании соглашения в организациях ГК «Росатом» заключаются коллективные договоры, которые включают все вопросы, связанные с соблюдением трудовых прав и социальных гарантий работников.

В отрасли отлажен механизм социального партнерства. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и ее пять рабочих групп работают по утвержденному плану. Два раза в год подводятся итоги выполнения Отраслевого соглашения и принимаются меры к работодателям, не обеспечившим выполнение его обязательств.

Эффективно отвечать на вызовы

В декабре 2017 года состоялась встреча профсоюзных лидеров крупных предприятий отрасли с генеральным директором ГК «Росатом» Алексеем Лихачевым.



Обсудить итоги уходящего года и перспективы грядущего пришли директор департамента кадровой политики Татьяна Терентьева, заместитель директора департамента Мария Калинина, генеральный инспектор Сергей Адамчик, директор департамента коммуникаций Андрей Черемисинов.

Профсоюзную делегацию возглавлял председатель РПРАЭП Игорь Фомичев.

Как сказал генеральный директор «Росатома» Алексей Лихачев, год мы заканчиваем вполне достойно, хотя он был более напряженным и насыщенным, чем предыдущий. «Несмотря на то, что экономическая ситуация работала против нас,

– отметил руководитель отрасли, – тем не менее по самому консервативному прогнозу выполнение общего ключевого показателя эффективности отрасли превысило 102%.

Из года в год мы отчитываемся стопроцентным выполнением государственного оборонного заказа и отсутствием нарушений по всей производственной линейке. Выручка по новым продуктам составила более 30 млрд рублей, пополняется портфель заказов по зарубежному строительству. Объем генерации электроэнергии достиг уровня советского времени.

поколения, в том числе «быстрые» реакторы.

Интенсивно отрасль переходит и на выпуск новых продуктов: от ядерной медицины до работ по утилизации самых токсичных отходов промышленности. Продуктовая линейка «Росатома» насчитывает сегодня сотни видов продукции и услуг.

Сейчас идет обновление парка атомных ледоколов. На Балтийском заводе в Санкт-Петербурге строятся три атомных ледокола нового проекта: «Арктика», «Сибирь» и «Урал». Разрабатывается проект еще одного нового российского атомного ледокола, который будет



В настоящий момент на двух блоках атомных станций начался процесс физического пуска – пуск энергоблока № 4 Ростовской АЭС и энергоблока № 1 Ленинградской АЭС-2. Событие пуска энергоблока № 4 Ростовской АЭС символично и говорит о том, что достроили последний тысячник, а значит, закончили их строительство и в России, и за рубежом. В планах на будущее – параллельно с выводом из эксплуатации отслуживших свой срок блоков строить блоки нового

называться «Лидер». Он станет самым мощным в мире. Технические возможности этого атомохода позволят обеспечить круглогодичную навигацию по Северному морскому пути. «Росатому» присвоен статус единого оператора Северного морского пути, соответствующий законопроект уже разработан.

Ведется поиск экономически обоснованных решений модульных реакторов малой и средней мощности

Наработки «Росатома» оказались востребованы для создания цифро-

вой экономики России. «Росатом» определен центром компетенций по формированию технологических заделов для реализации соответствующей госпрограммы.

«Росатом» продолжает свои структурные изменения для того, чтобы уметь эффективно отвечать на новые вызовы и оставаться среди лидеров мирового атома».

Как заявил руководитель отрасли, следующий 2018 год будет объявлен годом науки. Нужна концентрация сил, чтобы уделить науке больше и внимания, и ресурсов развития и сделать более эффективной работу самих институтов. Необходимо сделать труд в научных учреждениях более престижным и даже модным, создать условия для карьерного роста, применяя в том числе принципы материального стимулирования.

Фомичев, в свою очередь, отметил уходящий год для профсоюза тоже насыщенным: прошел очередной 5-й съезд, в ряды лидеров

сотрудничестве с коллегами зарубежных стран: Белоруссии, Казахстана, Венгрии, Египта, Турции. По мнению Лихачева, профсоюзная организация могла бы появиться в российской инженеринговой компании, которая строит АЭС «Аккую» в Турции. Российская сторона поддержала эту идею.

Генеральный директор «Росатома» обратил внимание на необходимость создавать пространство безопасности на предприятиях отрасли, и профсоюз он видит хорошим помощником в этом деле.

На встрече была затронута еще одна тема. Её обозначил председатель отраслевого профсоюза: после того как финансирование медицинских организаций, расположенных в городах присутствия объектов атомной отрасли, перевели на одноканальный режим, стало поступать значительно меньше денежных средств по линии фонда обязательного медицинского страхования. Такая ситу-



первичных профорганизаций пришла молодежь, приняли новую редакцию устава. Вместе с Союзом работодателей подготовили 10-е по счету Отраслевое соглашение, при переговорах возникало много спорных вопросов, но партнеры находили компромисс. Только что прошло итоговое заседание отраслевой комиссии, которая работает в рамках социального партнерства.

Кроме того, в уходящем году РПРАЭП подписал соглашения о

агия повторяется из года в год. По этому поводу профсоюз не раз обращался к руководству ФМБА.

Лихачев согласился, что действительно эта тема не в первый раз звучит, и подтвердил, что «по социальной тревожности в наших городах медицина занимает первое место». Он пообещал разобратся в ситуации и сделал соответствующие поручения своим помощникам – руководителям департаментов кадровой политики и региональной политики.

Социальная линия остается незыблемой

В главном офисе Топливной компании «ТВЭЛ» прошла встреча руководства компании с профлидерами предприятий. Во встрече приняли участие также председатель отраслевого профсоюза Игорь Фомичев, его заместитель – председатель Ассоциации профсоюзных организаций Топливной компании Юрий Борисов.

Топливная компания «ТВЭЛ» определила стратегию своего развития на будущие годы. Об этом недавно назначенный президент этой компании Наталья Никипелова рассказала председателям профорганизаций предприятий, входящих в контур Топливной компании.

Если коротко, задача компании – удержать завоеванные рынки поставки топлива, в том числе для энергоблоков западного дизайна. В уходящем году были заключены дополнительные договоры на поставку топлива на зарубежные АЭС и на ряд зарубежных исследовательских реакторов. Это весьма емкий и вместе с тем сложный рынок. Компания намерена также наращивать свои компетенции для развития бизнесов общепромышленной деятельности, а также выпуска продукции особого и специального назначения с целью расширения деятельности на рынках «второго ядра».

Те преобразования, которые Топливная компания уже прошла, встраиваясь в рыночные рамки, в социальном плане были гораздо более серьезные, чем те, которые предстоит пройти. Предстоит, по мнению президента компании, тонкая «донастройка» и приятные шаги по расширению компетенций, решению вопросов занятости и др.





цесс, точнее, перестроить функциональные процессы так, чтобы они максимально удовлетворяли запросы бизнес-подразделений. То есть тех подразделений, которые вносят ключевой вклад в формирование выручки компании. По мнению Натальи Никипеловой, это еще один шанс увеличить эффективность и снизить себестоимость продукции.

Вместе с тем она считает «персонал – основой отрасли» и заверила, что социальная линия, которая сформирована в Топливной компании, остается незыблемой. «Я обеспечиваю полную преемственность всех наших обязательств: как в международном плане, так и внутреннем, в том числе и во взаимоотношениях с профсоюзами, – сказала она. – Но мне важно понять, что заботит профсоюз, что нужно изменить в наших взаимоотношениях. Надеюсь на обратную связь».

Речь идет о темпах экономического роста, темпах повышения эффективности и социально-экологической приемлемости. Принят 5-летний бизнес-план развития Топливной компании. В нем поставлена задача дальнейшего повышения производительности труда в условиях неснижения численности. Вместе с тем компании, еще раз подчеркивается, нужны новые компетенции.

Председатель РПРАЭП Игорь Фомичев предложил провести курс обучения, чтобы профсоюзные лидеры были вооружены знаниями, касающимися сегодняшних вопросов экономики, производительности труда, и глубже понимали стратегию развития предприятия и отрасли в целом.

В своем выступлении Никипелова выразила обеспокоенность состоянием культуры безопасности на предприятиях, входящих в контур Топливной компании. Внимание к безопасности является одним из главных приоритетов в отрасли, поэтому нужно добиваться осознания важности безопасности каждым, будь то работник предприятия или человек, привлеченный к выполнению работ на территории объекта.



Затем она рассказала об изменениях, которые произойдут в компании, – о переустройстве офисов (имеется в виду заводоуправлений). Запущена программа управления инфраструктурными затратами, направленная на перестройку функциональных направлений, пересмотр функциональных процессов. Потребности бизнеса меняются, растут требования к скорости принятия решений внутри компании. Необходимо, сохранив функции, поменять про-

В ответном слове Игорь Фомичев выразил одобрение сложившемуся формату общения в режиме открытого диалога на встречах лидеров профсоюза предприятий с руководством Топливной компании. Такие встречи проходят один раз в квартал, плюс деятельность рабочей группы, которая собирается, когда это необходимо.

Следующая встреча социальных партнеров пройдет уже в следующем году.

Отраслевое соглашение медиков подписано

21 ноября 2017 года в главном офисе ФМБА России состоялось подписание Отраслевого соглашения по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства на 2017–2020 гг.

Действие предыдущего Отраслевого соглашения закончилось. Летом по инициативе профсоюза атомщиков стороны соглашения сели за стол переговоров. В состав профсоюзной стороны вошли представители 7 отраслевых профсоюзов:

- Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности;



Все это время шли переговоры, уточнения, согласования. И вот наконец 26-страничный документ, состоящий из 9 разделов, был готов. В нем отразились основные вопросы, связанные с условиями оплаты труда,



- Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации;

- Общероссийского профсоюза работников судостроения, судоремонта и морской техники;

- Российского профессионального союза работников морского транспорта;

- Профессионального союза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации;

- Межрегиональной общественной организации «Профсоюз работников АО «Трансинжстрой»;

- Российского профсоюза работников промышленности.

режимами труда и отдыха, содействием занятости, повышением квалификации кадров, мерами социальной поддержки, гарантиями и компенсациями, условиями и охраной труда, гарантиями социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи, а также вопросы развития социального партнерства.

Свою подпись под соглашением поставили руководитель ФМБА России Владимир Уйба и еще 7 председателей отраслевых профсоюзов.

Соглашение прошло уведомительную процедуру в Федеральной службе по труду и занятости и размещено на официальном сайте РПРАЭП www.profatom.ru.

Подписано новое Генсоглашение

В церемонии подписания принял участие Владимир Путин



29 января в Кремле состоялось подписание Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством Российской Федерации на 2018–2020 гг.

Документ подписали председатель Федерации независимых профсоюзов России Михаил Шмаков, президент Российского союза промышленников и предпринимателей Александр Шохин, министр труда и социальной защиты Максим Топилин. Соглашение устанавливает принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне на ближайшие три года.

В ходе церемонии подписания нового Генсоглашения выступил президент РФ Владимир Путин. По его словам, «развитие экономики через развитие трудового потенциала – это большая, комплексная задача, которая требует тесного взаимодействия общества, бизнеса и государства, готовности искать и находить баланс

интересов». Глава государства отметил, что новое Генеральное соглашение будет опорной точкой такого баланса, а его выполнение всеми сторонами – и работодателями, и профсоюзами, и правительством – покажет пример надежного социального партнерства.

Владимир Путин подчеркнул, что этот документ прямо затрагивает интересы более чем 70 миллионов граждан, занятых в различных секторах экономики. Он также отметил, что, несмотря на период рецессии, ряд отраслей экономики России демонстрирует рост, а обеспечение устойчивого характера этой тенденции является всеобщей задачей.

Председатель ФНПР Михаил Шмаков отметил, что «подписание трёхстороннего соглашения на ближайшие три года – важная веха в большой работе институтов гражданского общества и государства по развитию социального партнёрства в стране. Те задачи, которые формулируются сейчас, должны привести к тому, что к началу 20-х годов этого столетия работающий человек в России не должен быть бедным».

Опубликовано на сайте ФНПР <http://www.fnpr.ru/>

Департамент общественных связей ФНПР

Профсоюзы объединились, чтобы отстаивать права моряков

В рамках XI международной выставки «Транспорт России» председатели четырех отраслевых профсоюзов и президент Российской палаты судоходства подписали Отраслевое соглашение.

После трехлетних переговоров 6 декабря 2017 года в Москве было подписано Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту на 2018–2020 гг. В подписании договора в Гостином дворе принимал участие председатель РПРАЭП Игорь Фомичев.

Профсоюзы объединились, чтобы отстаивать права моряков. Соглашение подписали объединённые в единый представительный орган Профсоюз работников водного транспорта, Нефтегазстройпрофсоюз России, Российский профессиональный союз моряков, Российский профессиональный союз работников атомной энергетики и промышленности, с одной стороны, и Российская палата судоходства как объединение работодателей – с другой.

Соглашение заключено с учетом ратифицированных Российской Федерацией конвенций, в том числе



Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве, и соответствующих им рекомендаций Международной организации труда. Целью соглашения является объединение усилий сторон для достижения социально-экономической стабильности в морском судоходстве, повышения уровня жизни работников. Соглашение регулирует социально-трудовые отношения работников и работодателей. В нем зафиксированы, что очень важно для моряков, необходимость обеспечения нормальных и безопасных условий труда и согласованный уровень социальных гарантий, компенсаций и льгот.

Неформальное общение способствует социальному партнерству

Социальное партнёрство – это наиболее оптимальный способ достижения стабильности развития организации и разрешения многих вопросов работников. Партнёрство подразумевает под собой как минимум две взаимодействующие стороны. И в этом взаимодействии важны заинтересованность и желание обеих сторон идти навстречу.

Сложно переоценить внимание и хорошее конструктивное отношение к профсоюзной организации со стороны руководства ФГУП «ПСЗ». Благодаря такому отношению у профсоюзного актива приборостроителей родилась идея поблагодарить в преддверии Нового года начальников подразделений и руководство предприятия за совместную слаженную работу и доброе отношение. Так родилось новое для заводчан мероприятие – торжественный вечер «Партнёры».

Мероприятие состояло из двух частей – торжественного собрания и вечера отдыха.

Торжественное собрание открыл председатель первичной профорганизации ПСЗ Владимир Фомин. Он отметил высокий уровень социального партнёрства на нашем предприятии, рассказал о процессах взаимодействия, о конструктивных спорах, которые всегда приводят к консенсусу. Профсоюзный лидер обратился к начальникам подразделений и поблагодарил их за поддержку профактивистов и помощь в организации многих заводских и цеховых мероприятий.

В ответном слове генеральный директор ФГУП «ПСЗ» Геннадий Комаров отметил, насколько это важно – быть вместе, объединяться в профессиональный союз, быть единым коллективом, единой командой. Он подчеркнул, что состоит в профсоюзе с самого начала своей трудовой деятельности и гордится этим. Обращаясь к своим коллегам, в том числе и к профсоюзным активистам, Комаров пожелал продолжения конструктивных диалогов, укрепления дальнейших связей руководства и работников предприятия, всегда находить точки соприкосновения и взаимопонимания.



В заключение Геннадий Владимирович награждает 6 профсоюзных активистов почётными грамотами ФГУП «ПСЗ» и благодарностями генерального директора ФГУП «ПСЗ».

Лидер профсоюза продолжил процесс награждения. Он вручил почётные грамоты ЦК РПРАЭП коллективам, где социальное партнёрство реализуется на самом высоком уровне. Всего было отмечено 11 цеховых профсоюзных организаций. Для награждения приглашались одновременно руководитель подразделения и председатель цехкома. Были отмечены также руководители подразделений-члены профсоюза за большой личный вклад в деятельность профсоюзной



организации. Пять руководителей были награждены памятными часами с логотипом отраслевого профсоюза, четыре – почетной грамотой ЦК РПРАЭП, двенадцать руководителей отмечены благодарностью РПРАЭП.

После торжественного собрания состоялся вечер отдыха, на котором участники мероприятия смогли пообщаться, отодвинув в сторону рабочие моменты. Тон задавали креативные ведущие, а предновогоднее настроение придавало вечеру атмосферу праздника. Скучать никому не пришлось. Все присутствовавшие одобрили новую форму взаимодействия и сотрудничества профсоюза с руководством предприятия. Мероприятие позволяет не только подвести итоги совместной работы и отметить лучших, но и наладить неформальное общение начальника и председателя цехкома, что, безусловно, положительно скажется в дальнейшем решении социальных вопросов.

Юлия ПАВЛОВЕЦ,

ППО «ПСЗ», Трехгорный

В Снежинске подвели итоги социального партнерства

В городской профорганизации ЗАТО состоялась отчетная конференция

25 января состоялась 18-я отчетная профсоюзная конференция по подведению итогов территориального соглашения между Снежинской городской организацией РПРАЭП, Ассоциацией предпринимателей и администрации городского округа за 2015–2017 гг.



В конференции приняли участие делегаты от 66 первичных профсоюзных организаций, глава Снежинска Игорь Сапрыкин, его заместитель Дмитрий Востротин, председатель Ассоциации предпринимателей Владислав Сиунов, руководители управлений и учреждений города.

Выступая с докладом об итогах деятельности городской профорганизации, ее председатель Ирина Дубровская отметила, что взаимодействие профсоюза и городской администрации осуществлялось на принципах социального партнерства. С руководством города у профорганизации сложились деловые и доверительные отношения, раз в квартал проходят встречи с администрацией Снежинска, на которых ведется конструктивный диалог по всем значимым вопросам.

В 2017 году в 66 членских организациях Снежинской ТОП действовало 40 коллективных договоров, которыми охвачены 61% учреждений и предприятий, имеющих первички.

Предусмотренные территориальным соглашением компенсации работникам городских организаций на путевки в оздоровительные учреждения с 2015 по 2017 гг. составили почти 1,35 млн рублей. Ими смогли воспользоваться 142 человека.

Кроме того, благодаря руководству Ядерного центра – ВНИИТФ у работников городских организаций

четыре года назад появилась возможность пользоваться услугами санатория-профилактория. За три отчетных года в нем побывали 123 члена профсоюза, а 19 из них получили компенсацию за оздоровление по курсовкам на сумму почти 80 тыс. рублей.

Более 150 членов профсоюза получили материальную помощь для приобретения путевок в детский оздоровительный центр «Орлёнок» имени Г.П. Ломинского, сумма выделенных средств составила 196 тыс. рублей.

На протяжении трех лет действия соглашения стороны вели совместную работу по улучшению условий труда. Профсоюзный уполномоченный по охране труда работал в составе различных городских комиссий, взаимодействовал с различными надзорными и контролирующими органами, доводил информацию и занимался обучением профактива.

Помогает профсоюз работникам, попавшим в сложную жизненную ситуацию, – 24% от профсоюзных взносов идет на материальную помощь членам профсоюза. За три года ее получили почти 1,5 тысячи работников, а сумма выплат составила более 2 млн рублей.

Делегаты конференции признали итоги выполнения территориального соглашения удовлетворительными и поручили подписать новое соглашение председателю Ирине Дубровской.

Серьезная движущая сила

В АО «АЭХК» заключен новый коллективный договор

Перед самым завершением 2017 года, 27 декабря, в АО «АЭХК» состоялось публичное обсуждение нового коллективного договора на 2018–2020 гг. Председатель первичной профсоюзной организации Алексей Мартынов представил делегатам от трудового коллектива ряд пунктов, которые в новом договоре планируется изменить.

Так, дополнительное внимание уделено вопросам пожарной безопасности: «работники обязуются знать и соблюдать требования пожарной

безопасности, проходить в установленном порядке подготовку, переподготовку и проверку знаний по данному направлению» и охране труда (АО «АЭХК» является одним



из лучших предприятий в отрасли в области охраны труда).

Сразу несколько новых пунктов в коллективный договор внесли молодые специалисты предприятия – союз молодежи АО «АЭХК». Так, в коллективном договоре предусмотрено наставничество, содействие обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников. Уделено внимание и финансированию мероприятий спортивной, социальной и мотивационной направленности, которые союз молодежи будет проводить на протяжении действия договора.

Не останутся традиционно без поддержки и ветераны предприятия. Им, как и обычно, будут оказывать социальную помощь через благотворительный фонд «Милосердность».

В общем и целом, как разъяснил Алексей Мартынов, нынешние изменения в коллективном договоре привели документ в соответствие с существующими нормами российского законодательства, но ни в коей мере не отразились на объеме социальных гарантий, предоставляемых сотрудникам и ветеранам предприятия.

Абсолютным большинством голосов коллективный договор был принят в новой редакции. В завершение проект нового договора был торжественно подписан генеральным директором АО «АЭХК» Александром Дудиным и Алексеем Мартыновым.

Генеральный директор отметил, что активный, работающий на благо работников и ветеранов производства профсоюз – серьезная движущая сила, в сотрудничестве с которой предприятие может смело ставить перед собой амбициозные производственные и социальные цели.

Информационная комиссия, ППО АЭХК

Функции профсоюзной организации расширены

На электростальском Машиностроительном заводе подвели итоги выполнения коллективного договора за 2017 год.



Генеральный директор
ПАО «МСЗ»
Олег Седельников



Председатель ППО МСЗ
Валерий Прокопов



Средняя зарплата выросла на 3,7% по сравнению с 2016 годом, что соответствует росту в стране индекса потребительских цен.

На охрану здоровья работников предприятия и создание безопасных условий труда за отчетный период было направлено 160,7 млн рублей, что соответствует коллективному договору и Отраслевому соглашению.

По поручению администрации МСЗ в течение 2017 года профсоюзный комитет занимался организацией отдыха детей работников предприятия. Всего было приобретено 296 путёвок в детский оздоровительный лагерь «Лесные поляны»

Генеральный директор ПАО «МСЗ» Олег Седельников, выступая на совместном заседании администрации предприятия и профсоюзной организации, отметил, что план по объёму реализованной продукции за 12 месяцев 2017 года выполнен на 103%, а смета расходов социального характера на 2017 год реализована на 99%.

Из доклада председателя первичной профсоюзной организации предприятия Валерия Прокопова стало известно, что все положения коллективного договора выполнялись в полном объёме.

В ряду основных достижений названо успешное выполнение программы «Здоровье», на реализацию которой в ЦМСЧ № 21, обслуживающую работников ПАО «МСЗ», в 2017 году было перечислено более 25 млн рублей.

Также было отмечено, что с сентября 2017 года в рамках единой унифицированной системы оплаты труда состоялась согласованная с профсоюзом индексация заработной платы путем увеличения ежемесячной индексирующей выплаты от 4,5% от оклада для основных рабочих до 2,5% для руководителей.

в ближайшем Подмосковье и 50 путёвок в детский санаторный оздоровительный лагерь «Вита» в Анапе.

Также стало известно, что с 2018 года функции по организации санаторно-курортного лечения работников предприятия переданы профсоюзной организации.

Работа по остальным направлениям – культурно-массовому, спортивному, молодежному и др. – также осуществлялась в полном объёме.

Комиссия ПК ППО ОАО «МСЗ»
по организационно-массовой
и информационной работе

Были споры, но понимание достигнуто

Конференция трудового коллектива Горно-химического комбината решила коллективный договор продлить

В конференции трудового коллектива Горно-химического комбината приняли участие 173 делегата, избранные на отчётных собраниях в своих подразделениях. С докладом о выполнении коллективного договора и результатах работы предприятия в уходящем году выступил генеральный директор ГХК Пётр Гаврилов.

Со стороны профсоюза с отчётным докладом выступила председатель первичной профсоюзной организации ГХК Светлана Носорева. Она отметила, что в уходящем году профсоюз не раз вёл напряжённые переговоры для защиты интересов работников. Переговоры, которые предшествовали колдоговорной конференции, тоже были нелёгкими, поскольку в договор предстояло внести ряд изменений. Тем не менее сторонам работника и работодателя удалось найти компромисс.

В прениях выступили четыре человека. После обсуждений делегаты единогласно проголосовали за резолюцию, которая зафиксировала выполнение коллективного договора 2017 года в полном объёме. Также единогласным решением колдоговор был продлён до 2019 года.

Несмотря на спокойный и деловой тон конференции, стоит отметить, что в этом году подготовка к ней проходила весьма бурно. Ни у кого не вызывало сомнений, что колдоговор выполняется в полном объёме, однако был ряд спорных моментов по внесению дополнений и корректировок на будущий год. Тем не менее все вопросы были согласованы и понимание достигнуто.

В завершение конференции Пётр Гаврилов и Светлана Носорева вручили ряду работников почётные грамоты и благодарности генерального директора «Росатома» Алексея Лихачева.

Источник: сайт ФГУП «ГХК»

Подведены итоги сдачи норм ГТО

Золотым знаком комплекса отмечены двадцать физкультурников Горно-химического комбината, в том числе генеральный директор Пётр Гаврилов.

На ГХК подвели итоги сдачи нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

Нормативы ГТО сдавали сотрудники самых разных возрастов: от 23 до 62 лет. По итогам 2017 года положительного результата добились 38 человек, из них девять получили бронзовый и столько же серебряный значок. Золотым знаком возродённого комплекса ГТО отмечены двадцать физкультурников, в



том числе генеральный директор предприятия Пётр Гаврилов.

Напомним, что старт сдачи нормативов комплекса ГТО для работников атомной отрасли был назначен на 12 августа – Всероссийский день физкультурника. Испытать свои силы в спортивных дисципли-

нах, а также поучаствовать в других городских соревнованиях, которые проходили в это же время на соседних площадках, смогли все желающие. По оценке спорторганизаторов, в мероприятиях приняли участие 220 представителей комбината и его «дочек». Помимо единого дня сдачи норм ГТО, физкультурники предприятия в разное время могли пройти тесты по другим дисциплинам, таким как прыжки в длину, метание спортивного снаряда, лыжи, плавание, стрельба, турпоход и пр.

Знак «Готов к труду и обороне» – серьёзный стимул для развития и поддержания физической формы атомщиков. Не случайно «Росатом» уделяет этому комплексу большое внимание.

Источник: сайт ФГУП «ГХК»

Профсоюз зажигает юные звезды

Конкурс караоке «С песней за звездой» для детей работников предприятия впервые прошел на Курской АЭС.

В конкурсе, который организовало профсоюзная организация атомной станции, приняли участие более 20 детей в возрасте от 8 до 17 лет, а посвятили его Дню матери.

Он проходил в молодежном центре «Комсомолец», и организаторы постарались создать для детей уютную домашнюю атмосферу. Во время репетиции с ребятами занимались аниматоры, они развлекали

артистов и учили делать уникальные подарки своими руками. Солисты смогли привести на конкурс родных и друзей, а прямо в концертном зале всех участников ждал «шведский стол».

Поскольку конкурс проходил накануне Дня матери, в его рамках была организована выставка художественных работ детей – они нарисовали портреты своих мам с улыбающимися и счастливыми лицами.

Председатель детской комиссии ППО Татьяна Иволгина рассказала, что каждый год проводился конкурс караоке среди работников, а в этом году впервые было решено проводить его и для детей. Уровень подготовки участников оказался очень разным, и, чтобы быть справедливыми, судьи ввели две возрастные группы в караоке и вокальную номинацию – для опытных солистов.

Все артисты и художники были отмечены ценными призами от профсоюзной организации, а самые талантливые получили специальные награды. Итог конкурса подвела заместитель председателя профкома и председатель жюри Елена Лысякова.

Наталья БУДА,
Курская АЭС



Юбилей самой крупной профорганизации РПРАЭП



1 декабря 2017 года в РФЯЦ-ВНИИЭФ прошли торжественные мероприятия в честь 70-летия профсоюзной организации, в которых приняло участие более 500 человек.

Торжества начались с расширенного заседания профсоюзного комитета. В Доме ученых собрались председатели профсоюзных комитетов подразделений, представители администрации РФЯЦ-ВНИИЭФ, руководство города и гости: председатели профсоюзных организаций Нижегородской области и предприятий «Росатома», представители общественных объединений института, ветераны и многие другие.

Открыл заседание председатель профкома ядерного центра Иван Никитин. В своем докладе он рассказал об основных этапах деятельности профсоюзной организации института и о ключевых задачах, стоявших перед коллективом в разные периоды. Он напомнил, как в самое тяжелое время – 1990-е годы – профсоюз взял на себя инициативу организации сопротивления творимому в стране произволу, используя митинги, пикетирования, забастовки. С 2000 года был взят курс на социальное партнерство, в основе которого – заключение и контроль исполнения коллективного договора между работниками и работодателем. В заключение своего выступления Никитин привел слова председателя ФНПР Михаила Шмакова, побывавшего с визитом в Сарове в марте 2016 года: «РФЯЦ-ВНИИЭФ – социально ответственное предприятие, и забота о благополучии человека, достойном рабочем месте и достойной заработной плате входит в перечень главных задач, ко-



торые ставит перед собой институт. И это должно служить примером для многих других».

Директор ядерного центра Валентин Костюков тоже вышел к трибуне с докладом «Главная ценность РФЯЦ-ВНИИЭФ – его сотрудники». Он вручил председателю профкома института почетную грамоту ГК «Росатом», тем самым открыв церемонию награждения актива профсоюза почетными знаками ГК «Росатом», благодарностями, благодарственными письмами и почетными грамотами госкорпорации и предприятия.

Присутствовавшие на торжестве глава города Александр Тихонов и его заместитель Антон Ульянов вручили профсоюзной организации РФЯЦ-ВНИИЭФ и активистам благодарственные письма и почетные грамоты.



Заместитель председателя отраслевого профсоюза Владимир Кузнецов вручил юбиляру – профсоюзной организации РЯЦ-ВНИИЭФ – почетный знак РПРАЭП им. А.Н. Каллистова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности». Семь профсоюзных активистов прошлых лет были также награждены почетными знаками им. А.Н. Каллистова I и II степеней.



Почетный диплом Федерации независимых профсоюзов России передал юбиляру секретарь ФНПР Владислав Трубников.

Награждение шло еще долго. С поздравительным словом выступили коллеги – председатели профкомов предприятий: Машиностроительный завод (Электросталь) – Валерий Прокопов, «Элерон» (Москва) – Наталия Суворова, и профкома работников аппарата ГК «Росатом» – Валерий Кузьмин.

Затем торжества продолжились в Доме молодежи, где к участникам

присоединились ветераны ядерного центра, которых приветствовали председатель ППО Иван Никитин и директор Валентин Костюков. Состоялась церемония награждения старшего поколения профсоюзного актива памятными часами, и был показан документальный фильм, рассказывающий об истории профсоюза ядерного центра. Свои подарки и поздравления преподнесли представители предприятий: При-



боростроительный завод – Владимир Фомин, УЭМЗ – Дмитрий Лежнин, «Маяк» – Максим Чубенко, НИИИС им. Седакова – Михаил Пигарев, ОКБМ им. Африкантова – Евгений Хохлов.

Осталось отметить еще один важный момент. Сегодня ППО РЯЦ-ВНИИЭФ объединяет более пятнадцати с половиной тысяч членов профсоюза и является самой крупной в атомной отрасли!

Информационная комиссия
ППО РЯЦ-ВНИИЭФ
Фото **Н. КОВАЛЕВОЙ**

Профсоюзная организация Уральского электрохимического комбината ОКП-123 отметила свое 70-летие. Для них профсоюз – неотъемлемая часть жизни, высшая школа человеческих отношений. Для них профсоюз – это судьба.

На празднование юбилея объединенного комитета профсоюза в Театре музыки, драмы и комедии собрались сотни активистов, председатели и специалисты, ветераны профсоюзного движения, чья энергия, взаимовыручка, энтузиазм и неравнодушие являются отражением уже целой эпохи защиты интересов трудящихся атомной промышленности...

В фойе не смолкали разговоры, шутки, смех и дружеские похлопывания по плечу – это были знакомые и родные люди, вложившие свои смелые идеи и горячие сердца в развитие родного Уральского электрохимического комбината и Новоуральска. Продуманные коллективные договоры, развитая система социального партнерства, грамотно сформированная профессиональная, культурная и спортивная среда, доверие работников и ветеранов – результат их каждодневного кропотливого труда на протяжении 70 лет. И это только начало...

«Наша сила – в единстве» – непреложный принцип деятельности всех профсоюзных организаций. Он же стал и главным лейтмотивом праздничного вечера: поздравить ОКП-123 с юбилеем и поблагодарить его активистов за колоссальную работу приехали представители Российского профсоюза атомной энергетики и промышленности, Федерации профсоюзов Свердловской области, Законодательного собрания Свердловской области, профсоюзов атомных предприятий, входящих в контур «ТВЭЛ». Пожелать успехов, сил и дальнейших побед пришли и те, с кем объединенный комитет

Профсоюз – это судьба



Председатель ОКП-123 Александр Пинаев (второй слева), заместитель председателя ОКП-123 Александр Иванов (в центре) и активисты объединенного комитета профсоюза № 123 УЭХК и профсоюзной организации неработающих пенсионеров



Активисты объединенного комитета профсоюза № 123 УЭХК получают награды и благодарности из рук главы Новоуральского городского округа Александра Баранова



Профактив объединенного комитета профсоюза № 123 УЭХК закрывает юбилейный вечер зажигательной песней на сцене Театра музыки, драмы и комедии

профсоюза трудится непосредственно плечом к плечу: администрация Уральского электрохимического комбината, администрация Новоуральского городского округа, совет молодежи УЭХК, члены Общественной палаты НГО, коллективы профсоюзной организации неработающих пенсионеров, территориальной организации профсоюза Новоураль-

ска, руководители СК «Кедр» и ДК «Новоуральский».

В этот вечер на сцене Театра музыки, драмы и комедии было перевернуто много страниц профсоюзного альбома, сказано много слов о том, сколько было сделано, и еще больше о том, сколько предстоит сделать. И, глядя на яркое выступление профактива ОКП-123 под

управлением председателя объединенного комитета профсоюза Александра Пинаева, ставшее кульминацией праздника, ни у кого не возникло сомнений, что это большая и сплоченная команда достигнет самых амбициозных целей.

Марина БЕРЕЗОВСКАЯ,
редактор «Профсоюзного меридиана» ОКП-123 УЭХК

Юбилей с сюрпризами

Объединенная профорганизация ПО «Север» отметила свое 60-летие

Конец декабря для многих – пора предновогодней суеты. Но для работников ПО «Север» это время ознаменовалось еще одним значимым праздничным событием – юбилеем ОППО ПО «Север». 27 декабря в конференц-зале завода коллектив собрался на торжественное собрание, посвященное 60-летию профсоюзной организации. Праздник объединил несколько поколений – рядом сидели уважаемые ветераны, добывавшие славу заводскому профсоюзу в памятные советские годы, и молодежь, которая сегодня подхватывает знамя общественной жизни предприятия.

Вечер стал щедрым на подарки за заслуги: благодарственными письмами, памятными подарками и почетными знаками РПРАЭП были награждены многие профсоюзные активисты. Само же празднование решено было провести необычно: весело, задорно и искрометно в формате КВНа с нашим «росатомовским» братом – Новосибирским заводом химконцентратов, с которым 60 лет назад мы вместе делали первые шаги в профсоюзной жизни.

Молодежь «Севера» начала с подарков, и главным подарком был

«Спиннер». Приключения на проходной, гадания на ромашке «переедут или не переедут?» и «жуткие» зомби от «Химконцентратов», – зрители увидели массу сюрпризов от команд в этот вечер. Но кого-кого, а священнослужителя в рядах КВНщиков наше уважаемое жюри, в составе которого были руководители и представители молодежных комитетов предприятий, заместитель председателя ЦК РПРАЭП Юрий Борисов и представитель Федерации профсоюзов Новосибирской области Юрий Сильченко, увидеть не ожидали,



а зрители встретили дружными аплодисментами. После молебна по катушкам зажигания весь зал лежал от смеха.

Победила в этой игре, конечно, дружба, так как команды были равны по силам и умению шутить (для НЗХК это был достойный дебют), и перевес в десятые балла можно не принимать в расчет.

Общее фото на память, теплые слова, горячий чай и вкусный торт укрепили дружеские отношения с нашими дорогими коллегами с НЗХК. Ну а на память со своего братского плеча ребята поделились своим теплом и «угостили» наших северских ребят своими фирменными «росатомовскими» жилетками.

В заключение вечера ребята договорились в новом году вновь встретиться на юмористическом ринге, но на это раз на площадке АО «НЗХК», с надеждой на то, что такие встречи станут доброй традицией.



Идти в ногу с теми, кто на шаг впереди, или Размышления у новогодней ёлки

Security is a process, not a product
(***Безопасность – это процесс, а не результат***)

С детских лет мы под бой курантов загадываем желания с надеждой, что все плохое, негативное не повторится в наступающем году. Позрелев, приходит понимание, что, к сожалению, чудес не бывает, а проблемы могут разрешиться, только если приложить усилия для их устранения. Тем более, если они касаются обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья работников.

Подводя итоги прошедшего года, к сожалению, приходится констатировать отсутствие в целом по отрасли серьезного снижения количества тяжелых и смертельных несчастных случаев. Однако даже с учетом всех несчастных случаев, которые произошли в подрядных организациях на территории предприятий «Росатома», уровень травматизма у нас один из самых низких. Атомная отрасль на протяжении многих лет является самой безопасной среди основных отраслей в России. Сравнение по уровню травматизма (LTIFR) с зарубежными аналогичными производителями также говорит о лучших, по сравнению с ними, результатах.

Так в чем же дело, почему, оглядываясь на 2017 год, мы испытываем некоторую досаду и горечь неудовлетворения своей работой в области охраны труда? Вызывает озабоченность отсутствие тенденции к снижению смертельного и тяжелого травматизма, хотя меры для этого предпринимались на всех уровнях, начиная с руководства отрасли. Об этом говорилось на традиционной встрече профсоюзных лидеров крупных предприятий отрасли с генеральным директором ГК «Росатом» Алексеем Лихачевым, которая состоялась в середине декабря в Москве.

Озабоченность вопросами сохранения жизни и здоровья работников высказывалась с обеих сторон. Руководитель «Росатома» считает, что формировать пространство безопасности на предприятиях отрасли необходимо совместно с профсоюзом.

Руководство отрасли намерено изменять механизмы, побуждающие работников соблюдать требования безопасности. В основу профилактических мер предлагается закладывать самосознание, самоконтроль, критическое отношение к себе и к своим действиям, приверженность к осознанной необходимости безусловного соблюдения норм и требований каждым членом коллектива.

Безусловно, на местах профсоюзные организации поддерживают позицию руководства. Однако от профсоюза ждут не только слов, вернее, не столько слов одобрения, сколько реальных дел. Нормативно-методическая база для этого подготовлена. Отдел охраны труда аппарата РПРАЭП разработал различные методические рекомендации, выпустил памятки, разъяснения, организует обучение.

Не может отраслевой профсоюз формально относиться к одному из основных направлений деятельности и не может не понимать, что, если весь «Росатом» старается быть «на шаг впереди», мы должны идти с ним в ногу. Профсоюзным активистам было бы целесообразно выступить с инициативой о привлечении и использовании уполномоченных по охране труда в мероприятиях, направленных на повышение культуры безопасности, пропаганду и популяризацию ее основных принципов. Только в этом случае профсоюз может противостоять «обязаловке, принудительке и формализму».

Концепция повышения культуры безопасности, роли руководителей и персонала в обеспечении безопасности легла в основу форум-диалога «День безопасности атомной энерге-



тики и промышленности», который впервые прошел в середине сентября прошлого года в Москве.

Это мероприятие не носило браурно отчетный характер, в преддверии его проведения во всех организациях отрасли рассматривались события, которые могли привести или уже привели к снижению безопасности, и проводился анализ их причин. Все эти проблемные вопросы открыто были озвучены, и предложены различные пути и способы их решения.

Профсоюз не мог остаться в стороне от мероприятия на такую значимую тему. С докладом об участии РПРАЭП в обеспечении безопасных условий труда на одной из секций выступила заведующая отделом охраны труда аппарата РПРАЭП Инна Лапшина. Она продолжила обсуждение одной из основных тем – проблема мотивации персонала. Безусловно, ее решение может положительно повлиять на сокращение производственного травматизма. Но профсоюз выступает за сбалансированную систему мотивации, гармонично сочетающую поощрение и наказание.



В настоящее время в системе оплаты труда, на наш взгляд, существует перекос в сторону наказания. Например, в основаниях для выплаты оперативной и других премий не предусмотрены достижения в сфере безопасности, но предусмотрены меры снижения или отмены премий за несоблюдение различных показателей охраны труда, в том числе связанных с работой сторонних организаций на территории предприятий.

Зависимость годового бонуса руководителей организаций, руководителей служб, ответственных за контроль и надзор за соблюдением норм и правил охраны труда, дает предпосылки к сокрытию несчастных случаев. Уменьшение легких несчастных случаев и увеличение тяжелых, смертельных наводит на мысль, что эти предпосылки с большой вероятностью реализуются.

Поэтому, по мнению профсоюза, необходимо создавать условия для заинтересованности работодателей в расследовании всех легких несчастных случаев и даже событий, которые могли привести к ним, а не культивировать боязнь озвучить их и лишиться денежного вознаграждения.

При рассмотрении приоритетных направлений в сфере охраны труда, которые позволили бы добиться снижения уровня тяжёлого и смертельного травматизма, выступавшие на форуме уделяли внимание обеспечению надежности персонала. В частности, рассматривалось предложение об отраслевом подходе к психиатрическому освидетельствованию и психофизиологическому обследованию для обеспечения профессиональной надежности персонала предприятий атомной отрасли.

Каждый здравомыслящий человек согласится с недопустимостью выполнения опасных работ работниками, имеющими медицинские противопоказания. Однако есть и другая сторона медали. В докладе представителя РПРАЭП была высказана озабоченность защитой прав работников при проведении некачественной процедуры медицинского обследования или при отстранении от работ, на которых предусмотре-

но обязательное проведение вышеупомянутых обследований. Поэтому профсоюз может поддержать это предложение только при наличии достаточного количества соответствующих компетентных лабораторий, федеральных и отраслевых документов, регламентирующих процедуру отстранения от работ и предусматривающих защиту прав работников.

К одному из самых обсуждаемых вопросов на секционном заседании можно отнести грамотное применение Единого отраслевого стандарта закупок (ЕОСЗ) для проведения конкурентного выбора поставщиков качественных товаров и услуг в области охраны труда, особенно при приобретении специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Проблемы обеспечения работников качественными СИЗ поднимаются РПРАЭП с 2012 года, когда рабочей группой по охране труда Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений был рассмотрен вопрос о проблемах при закупке СИЗ в соответствии с ЕОСЗ.

Было выявлено, что действующий порядок закупки допускает возможность приобретения СИЗ, не обеспечивающих безопасность персонала. Еще в то время РПРАЭП сформировал и направил свои предложения в Единый стандарт закупок о нераспространении на СИЗ принципа наименьшей цены и о создании перечня надежных поставщиков, а также обратился с инициативой в департамент ядерно-радиационной безопасности об издании каталога и отраслевого стандарта СИЗ. И этот вопрос никогда не снимался профсоюзом с повестки дня.

В середине августа текущего года был проведен семинар-совещание представителей технической инспекции труда по вышеуказанной тематике с привлечением специалистов Клинского института охраны труда, представителей ГК «Росатом», ФМБЦ им. Бурназяна. По итогам семинара-совещания сформированы и направлены в адрес Генеральной инспекции предложения.

Поэтому мы рады, что наконец-то предпринимаются действенные шаги к решению этой проблемы.

Достаточно много предложений, начиная от проектирования объектов использования атомной энергии и заканчивая информационной безопасностью, были озвучены участниками единого дня безопасности. На их основании было сформировано обращение руководства госкорпорации «Росатом» к работникам атомной отрасли по вопросам обеспечения безопасности, где закреплена позиция об ответственности за безопасность всех объектов использования атомной энергии на всех этапах жизненного цикла и сформулированы основные правила для всех работников атомной отрасли. Кроме того, был сформирован план мероприятий по обеспечению реализации предложений участников, который необходимо выполнить в течение 2018 года.

Все вышесказанное, думаю, убедило читателя в серьезности намерений руководства отрасли в достижении показателей нулевого травматизма. В подтверждение искренности слов о совместной работе с отраслевым профсоюзом в этом направлении можно привести пункт 6.2 плана, где говорится о необходимости привлечения общественных активистов профсоюзных организаций к профилактической работе по охране труда, пропаганде использования безопасных приемов работы и деятельности по контролю за соблюдением требований безопасности.

Время неумолимо движется вперед, не успеем оглянуться – пора снова ставить елку. Поэтому, немного погрузив о прошлом, давайте думать о будущем, ведь наступивший год потребует от социальных партнеров большой работы и согласованных совместных действий в обеспечении здоровых и безопасных условий труда, в также использования всех возможных мер и методов в профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, в том числе общественного и административно-общественного контроля.

Инна ЛАПШИНА,

заведующая отделом охраны труда аппарата РПРАЭП

Верим, всё у них получится!

В начале декабря в «Звездном» прошла отчетно-выборная конференция союза молодежи АО «АЭХК», в которой приняли участие тридцать молодых и инициативных работников предприятия



**Что может молодежь?!
Да очень многое, если
у нее есть идеи, а
руководство готово эти
идеи поддержать!**

**НОВЫЙ ГОД – С НОВЫМ
ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ, ИДЕЯМИ
И ЛЮДЬМИ!**

На конференции было принято решение о включении в союз молодежи новых активистов, а также избран председатель союза. Им стал технолог Алексей Шафигулин. Алексей сменил на этом посту Олега Осипенко, возглавлявшего объединение 5 лет.

Открытие конференции началось с выступлений руководства. Напутственное слово молодым сказал генеральный директор АО «АЭХК» Александр Дудин.



«Свою жизненную стратегию можно и нужно связывать с комбинатом, – отметил Александр Викторович. – У нас на сегодня три направления деятельности. На каждом из них требуются молодые и перспективные специалисты. Так что смотреть в будущее можно уверенно».

Пообщался с молодежью и руководитель профсоюза АО «АЭХК» Алексей Мартынов.

«В ваших руках будущее комбината, – ободрил молодежь Алексей Александрович. – Я уже, можно сказать, как ветеран радуюсь за молодежь. Вот уже есть предложения по части разделов проекта коллективного договора. В среду, 27 декабря, мы будем формировать новый коллективный договор с учетом отраслевого. И предложения молодежи, уверен, найдут в нем свое место».

Исполняющий обязанности заместителя генерального директора по управлению персоналом Сергей Ивин поблагодарил за проделанную работу Олега Осипенко и пожелал удачи на новом поприще Алексею Шафигулину.

Самое главное, с чего, по мнению руководства, следует начать работу – это выяснение мнения самой молодежи. Чего не хватает молодым специалистам АЭХК сегодня? Каких изменений они ждут?

В 2012 году, когда совет молодежи только создавался, состоялось подобное анкетирование. Было заполнено более 400 анкет. И выяснилось, что большинство молодых людей волнует материальная поддержка, возможность покупки своего жилья. И, конечно, массовые мероприятия. Сейчас, возможно, интересы изменились. Ведь изменилось само время и, как следствие, личные потребности каждого.

Так, на собрании работниками разделительного производства было озвучено предложение возродить экскурсии для молодежи одного производства на другое, соседнее, чтобы понять, как ведется работа на достижение общего результата. Молодые специалисты цеха РИУ первыми пожелали посетить химцех. Генеральный директор заверил их – экскурсии обязательно постараются организовать. Были и другие предложения, которые в обязательном порядке рассмотрят.

После этого новый председатель союза молодежи немного рассказал о себе. Алексею Шафигулину 33 года. На АЭХК он пришел в 2006 году, тогда еще в ремонтный цех. Работал аппаратчиком регенерации. Сейчас трудится технологом в цехе РИУ. У Алексея немало идей. И одна из них – активное информирование о деятельности союза молодежи и привлечение в него новых членов. Как организация, работающая под крылом профсоюза, союз – объединение добровольное. И потому растет не так активно, как хотелось бы. И все же «новая кровь» есть. Так, прямо на собрании торжественно вручили профсоюзные удостоверения двоим новым молодым работникам АЭХК – Наталье Шмидт и Яне Архиповой.



МОЛОДЫЕ, СПОРТИВНЫЕ...

После рабочей части конференции все плавно перешли к неофициальной. Ее открыла командообразующая игра – волейбольный турнир между командой администрации комбината под руководством генерального директора Александра Дудина и молодыми специалистами.

Играла мужская половина участников. Дамы болели за своих коллег. Бой на волейбольной площадке развернулся нешуточный. С первых же минут молодые специалисты рванули вперед и сильно оторвались в счете. Но руководство в панику не впало, не сдалось и медленно, но верно сравняло счет. А потом стало пробиваться вперед. До последних минут турнира результат первой игры был непредсказуем: счет 24:24. И вот – последняя подача! И руководство выигрывает.

Во второй игре у молодых был шанс отыграться. Но, к сожалению, что-то не задалось. Руководители снова победили. А потом, уже просто «за спортивный интерес», прошли еще две игры.

Победила дружба. И медали выдали всем. Но команде руководства вручили еще и кубок! К слову – команда, некоторые участники которой были все же значительно старше своих соперников, показа-

ла настоящий класс по сыгранности и выносливости. Секрет прост – каждый четверг руководители предприятия ходят в спортзал и играют в волейбол в свободное от работы время.

...И САМЫЕ УМНЫЕ!

Показали себя в спорте? Пришла пора потягаться умом. Интеллектуальный турнир среди молодых работников предприятия приехал проводить известный ангарский шоумен Павел Скороходов.

Пять команд разбили по жребию. И опять же борьба за первое место разразилась нешуточная. Буквально «нос в нос» команды рвались к победе. И даже в финал с равным количеством баллов вышли сразу две сборных: «Мозговороты» и «4 рыжих». Но последний вопрос решил все. Победителями, выигравшими кубок, стали «Мозговороты» в составе: Василий Заварькин (ХЦ), Алена и Алексей Агарковы (ЦЛК), Иван Сорокин (РИУ) и Елена Тарасова (Прогресс).

Обладатели второго и третьего мест получили медали. Ну а все остальные – заряд замечательного настроения! Ну и конечно, не обошлось без праздничного стола.

Теперь союзу молодежи предстоит активная работа. Верим, все у них получится!

Для директора важно, чтобы работник состоял в профсоюзе

В один из дней молодёжная комиссия комбината «Электрохимприбор» (г. Лесной) под патронажем штатных сотрудников профкома собрала в своём актовом зале около 60 заводчан, вступивших в профсоюз во втором полугодии минувшего года. Профсоюзные активисты Варвара Богданова и Лариса Григорьева гостеприимно встречали участников праздника, вручая каждому вновь изданный буклет с содержанием профсоюзных целей, идей и возможностей, ярких фотоиллюстраций с последних событий. Все внимательно рассматривали буклет и с нетерпением ждали начала торжества. Да, именно торжества, ведь организаторы практикуют проведение своеобразного посвящения в профсоюз, чтобы принять в свои ряды новичков и рассказать о возможностях и достоинствах профессионального союза.

Праздник открыла заместитель председателя профкома Ирина Мочалова, сообщив собравшимся о том, что «всё чаще практикуется торжественный приём в ряды отраслевого профсоюза атомщиков, на участие в котором находит время в своём плотном графике исполняющий обязанности генерального директора комбината «ЭХП» Сергей Альбертович».



Приветствуя новых членов профсоюза, Сергей Жамилов отметил, что профсоюзная организация – важная составляющая в жизни любого подразделения, любого человека. Поэтому при собеседовании с молодыми специалистами на аттестации он интересуется, кроме производственных вопросов и их жизненной позиции, являются ли они членами профсоюза и для чего вступают в профсоюз. ➔



Привёл конкретный пример о взаимодействии администрации и профсоюза: «Я как администратор заинтересован, чтобы работник был здоров и выполнял свой круг обязанностей как можно дольше, качественнее, продуктивнее. А профсоюз добивается максимально комфортных для работника условий труда, достойного уровня зарплаты и прочих социальных благ. И появившийся в результате взаимодействия администрации и профсоюза коллективный договор является компромиссом между нами. Наличие членства в профсоюзе позволяет работникам решать большое количество вопросов трудового, социального характера. В нашей профсоюзной организации проводится много интересных мероприятий, которые носят хорошее, объединяющее начало. Я призываю вас участвовать в них – таким образом будете знакомиться с коллегами из разных подразделений, обмениваться опытом, компетенциями – это очень полезно, да и администрация вас будет замечать, доверять выполнению более серьёзных дел».

Далее каждый из пришедших на праздник имел возможность пожать руку генеральному директору, услышать индивидуальное пожелание успехов в работе, в том числе на профсоюзной ниве.

Организаторы мероприятия вручили своим новым коллегам небольшие сувениры на память о торжестве, списки с телефонами активистов всех комиссий профкома, чтобы, ознакомившись с ними, новички могли определить предпочтения и проявить свои возможности, таланты в том или ином направлении общих дел.

Ирина Мочалова более подробно изложила суть профсоюзной работы, порекомендовала познакомиться с профсоюзными лидерами своих производственных коллективов, чтобы не просто ходить на работу, а включаться в позитивную, активную общественную жизнь.

В заключение выступил Алексей Анциферов, лауреат 4-го Уральского открытого конкурса рабочей песни. Он исполнил авторскую песню «Созвездие профсоюза», посвященную повседневным делам профкома и его помощников, в которой рефреном звучал тезис «Наш профсоюз – защита и опора».

Наталья МУХИНА,

ППО комбината «ЭХП». Фото автора

Электрослесарь Николай Борзых и его вклад в общее дело

Сомневаюсь, что Николая Борзых когда-нибудь пригласят принять участие в «Новых русских сенсациях», «Пусть говорят», «На самом деле», «Модном приговоре» и подобных. У него нет счетов в офшорах, секретов на миллион, и вообще он даже не гей. В наше время, когда властителями дум и примерами для подражания стали самопровозглашенные «примадонны», «короли» и «императоры» эстрады, визажисты, безголосые продукты различных «фабрик», из поля зрения общественности совершенно выпали те, кто что-то создает, благодаря которым и мы, и вышеперечисленные категории тусовщиков каждый день что-то едим, во что-то одеваемся.

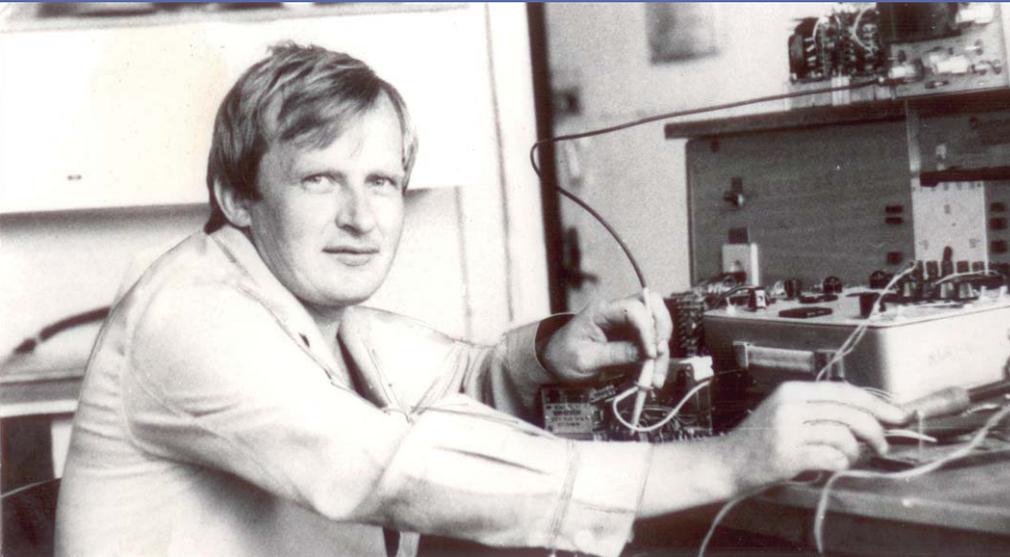
Слава Богу, помимо этого телемира, есть иная реальность, в которой нормальные люди создают реальные продукты и где ценности другого рода.



В государственной корпорации «Росатом» и ее электроэнергетическом дивизионе концерне «Росэнергоатом», в который входит Нововоронежская АЭС, реализуются шесть проектов, среди которых «Слава Созидателям», «Гражданин страны Росатом» и им подобные. Все они направле-

ны на возвеличивание человека труда.

А недавно в областном центре Воронежской области прошли мероприятия, посвященные Дню профсоюзов. На них состоялось чествование тружеников. Немало наград выпало на долю нововоронежских атомщиков. Одну из высших форм по-



ощрения в регионе – почётный знак правительства области «Благодарность от земли Воронежской» получил председатель профкома Нововоронежской АЭС Юрий Бабенко. Старший мастер цеха централизованного ремонта Борис Коренюгин (председатель профсоюзной организации ЦЦР) и инженер отдела инспекций и контроля безопасности (председатель комиссии по работе с молодежью) Евгения Огрызкова награждены почетными грамотами президиума облсовпрофа. А председатель профсоюзной организации цеха тепловой автоматики и измерений (ЦТАИ) Николай Борзых стал лауреатом фестиваля «Славим человека труда!».

Кто же такой Николай Николаевич Борзых?

В более чем четырехтысячном коллективе Нововоронежской АЭС таких сотни. Это и так, и не совсем так. Один из режиссеров, снимавший фильм об АЭС и побывавший во многих подразделениях станции, не сдержал своих эмоций: «Да здесь о каждом работнике можно делать фильм!» Но и среди самых достойных есть лидеры. Именно таков электрослесарь по ремонту средств измерений и автоматики Николай Борзых.

На АЭС он трудится уже более 35 лет. Участвовал в реконструкции 3-го, 4-го и 5-го блоков. Но это была только «разминка» перед воплощением самого амбициозного и масштабного проекта – глубокой модернизации энергоблока № 5 с

целью продления сроков его эксплуатации. Таких масштабных работ атомная отрасль до этого не знала.

О МАСШТАБАХ

На модернизированном «миллионнике» заменено 95% оборудования систем электроснабжения, систем безопасности и системы эксплуатации, важной для безопасности, 100% оборудования систем радиационного контроля, 95% оборудования систем управления и защиты и систем контроля управления, дополнительно смонтирован второй комплект оборудования. Одного кабеля заменено и вновь проложено более двух тысяч километров. Для сравнения: это примерно расстояние от Нововоронежа до Берлина или Вены. По критериям безопасности Нововоронежская АЭС сегодня соответствует национальным и международным нормам безопасной эксплуатации.

«Многие на станции помнят модернизацию 5-го блока, – вспоминает тогдашний начальник цеха Сергей Козаченко. – Оборудование демонтировано от первой до четырнадцатой оси. На БЩУ (блочный щит управления) разобраны все панели, хоть в футбол играй, в кабельном полуэтаже – голые полки. Поскольку все подсистемы взаимосвязаны между собой через блочный щит управления, то в период модернизации он и стал самой «горячей точкой». Состыковать все оборудование систем контроля и управления было непросто. Каждую жилочку

каждого кабеля нужно было подключить в определенной последовательности и в нужных местах. Это была ответственнейшая задача».

Здесь со своими товарищами работал и электрослесарь 6-го разряда Николай Борзых.

«В пультах и панелях БЩУ есть и мой труд, – говорит Николай Николаевич. – Иной раз, когда по телевизору показывают БЩУ, говорю своим домашним, смотрите, вот – моя работа. А у самого на душе радостно оттого, что и мой вклад есть в нашем общем деле. Когда делаешь свою работу каждый день по чуть-чуть, то вроде как и незаметно. А вот когда глянешь на результаты, то сразу весь масштаб и видно».

Труд электрослесаря ЦТАИ Николая Борзых отмечен корпоративными медалями «За заслуги в повышении безопасности атомных станций» и «За заслуги в развитии концерна».

«Николай Николаевич, – рассказывает бывший коллега по цеху, а ныне специалист управления информации Юрий Молоков, – мужик дотошный, в работе бескомпромиссный. А по-другому в нашем деле нельзя: каждый атомщик это подтвердит – сначала безопасность, а уж затем экономика. Борзых не уступит не только, как говорится, ни пяди, но даже микрона. И никто его не уговорит. Даже не пытаются».

Борзых – «мужик дотошный» не только на производстве. В сентябре Николай Николаевич был в отпуске. На первом же еженедельном совещании в профкоме, а он более 15 лет возглавляет профсоюзную организацию цеха, Борзых выкатил такое количество вопросов, что кто-то из коллег в сердцах сказал: «Шел бы ты, Николай Николаевич, снова в отпуск!»

В цехе ТАИ работает более 340 человек. И каждый день кому-нибудь что-то надо. Поэтому в работу председатель профсоюзной организации включается уже на автобусной остановке.

– Николай Николаевич, – сыплются вопросы, – почему автостоянки от снега не чистят? А куда дели пешеходный переход? Крышу с остановки?





← Эти и другие повседневные вопросы председатель профсоюзной организации выносит на профком АЭС, который решает их в оперативном режиме. У кого-то родился ребенок – профком выделяет счастливым родителям материальную помощь, другой получает высшее образование – Борзых помогает оформлять документы на компенсацию расходов на обучение, готовит необходимые бумаги на присвоение почетных званий, наград концерна и госкорпорации и т. д.

Борзых волнуют все те же проблемы, что и его товарищей по бригаде, лаборатории, цеху, потому что он в гуще людей, жизнь ощущает своей кожей. Во все времена работа профкома – это прежде всего работа с людьми. Причем та каждодневная работа, которая на первый взгляд не видна.

– А зачем сегодня вообще нужен профсоюз и какие проблемы поднимает профком цеха, есть ли результаты? – задаем провокационные вопросы Борзых.

«Без профсоюза, я уверен, нас бы сильнее «прижимали». Когда человек один, ему сложно защитить свои права, легче это сделать людям компетентным. Первичные профсоюзные организации для этого и созданы, чтобы помогать людям, чтобы снимать те вопросы, ко-

торые возникают в процессе жизни человека на предприятии. И вообще, большинство вопросов должно решаться, конечно, не в суде, как нам постоянно твердят с экрана, а на месте, – уверен Борзых. – Профком постоянно поднимает вопрос заработной платы рабочего персонала. Например, в цехе ТАИ нам удалось ввести 7-й и 8-й разряды электрослесарей. Идет постоянная работа по совершенствованию положений коллективного договора, социальному пакету. Профсоюз сумел добиться восстановления ряда позиций по добровольному медицинскому страхованию. Сегодня работники АЭС, как и прежде, по направлению врача имеют возможность проходить диагностику в железнодорожной больнице Воронежа, в каждом отделении медсанчасти открыты не только отдельные палаты для атомщиков, лечение которых оплачивается в рамках полиса добровольного медицинского страхования, а даже целое отделение профпатологии для реабилитации персонала НВАЭС.

Профсоюз – это сила, с которой считаются. Наш председатель профкома Юрий Бабенко является и председателем Ассоциации первичных профсоюзных организаций концерна «Росэнергоатом», к нему

прислушиваются, и позицию профсоюзов обязательно учитывают руководители «Росэнергоатома».

Несомненно, добиться всего этого профкому в одиночку, без поддержки администрации АЭС, было бы непросто, надо отдать должное руководству нашей станции, которая всегда идет нам навстречу в решении ключевых вопросов».

Профком цеха ТАИ, на протяжении всей трудовой истории подразделения, а это один из старейших цехов Нововоронежской АЭС – ему исполнилось 55 лет, всегда поддерживал работников и в решении производственных вопросов, и в заботах повседневной жизни. И ярким примером доверия коллектива стали перевыборы ранее действовавшего профкома цеха на новый срок и в полном составе.

И, так сказать, информация к размышлению. Думаю, не многие могут сказать, что им посвящались стихи. Николай Николаевич может. Бывший заместитель начальника цеха Анатолий Буравцов посвятил электрослесарю Борзых целую оду на пяти страницах. Не будем судить о художественных достоинствах стихов, но они прекрасно характеризуют как самого Николая Николаевича, так и отношение к нему в коллективе:

*Он – трудяга на работе
И большой авторитет!
С цехом сутками в полёте,
Предпрофкома – много лет!
Руки парня – золотые,
Но решает голова!
Годы, словно молодые:
Впереди – дела, дела...
Он – пример для молодёжи:
Честный, скромный человек!
С дедом, папою – похожи:
Трудом славит – род и век!*

Ими мы и завершим наш рассказ об электрослесаре Николае Николаевиче Борзых – человеке труда, подлинном герое нашего времени.

Валерий КУЗНЕЦОВ,
профком НВАЭС

Фото **Ирины БОРИСОВОЙ,**
Татьяны МАКСИМОВОЙ
и из архива УИОС
Нововоронежской АЭС

Поиск консенсуса, а не компромиссов

От многих равнодушных людей часто слышу восхищенную фразу: «Обожаю учёбу!». Да что там далеко ходить... Я обожаю учёбу! Это невероятное предвкушение получения полезных знаний, это новые знакомства, это приятное общение заинтересованных, увлеченных людей. Особенно приятно, когда собираются единомышленники – члены профсоюза. В собственных заботах, погруженные в работу, председатели первичных профсоюзных организаций нечасто встречаются друг с другом, тем более в неформальной обстановке. Но нам выпал прекрасный шанс это исправить!

«**С**тратегия профсоюзного лидера на разрешение конфликтных ситуаций в организации» – так была заявлена тема двухдневного семинара, прошедшего в Центре психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи для профсоюзных лидеров городских организаций. Тема конфликтологии была выбрана не случайно. Люди, которые обращаются в профсоюзную организацию, приходят к нам с разным настроением, зачастую с негативными эмоциями. Ведь человек идет к нам прежде всего со своими проблемами. И в каждой ситуации профсоюзному лидеру очень важно суметь создать атмосферу открытости и доброжелательности. Чего так часто не хватает сторонам трудового



Мини-дискуссия по стратегии взаимодействия с «трудными» партнерами

конфликта, так это проявления уважения друг к другу, умения слушать и слышать, возможности для всех участников спора выйти из него по-

бедителями при отсутствии побежденных.

Скептики скажут, что это и невозможно, когда интересы участников спора различны, а страсти накалены до предела. Однако в Центре уверены, что не только возможно, но и должно стать нормой любого трудового спора в частности и любой возникшей конфликтной ситуации в целом.



Упражнение «Исследование стиля поведения в конфликтной ситуации»

Первый день обучения был наполнен неформальным общением, всеобщим оптимизмом и отличным настроением. Стоит заметить, что одним из условий работы в группе было общение на ты. Я, как человек, не привыкший к такой манере общения с малознакомыми людьми, сначала переживала, что абсолютно не справлюсь с этим требованием. Но оказалось наоборот! Оно дало возможность раскрепоститься, быстрее запомнить друг друга по именам, выстроить доверительные отношения. Как и на любом тренинге, мы рассмотрели информационный блок, а именно динамику развития конфликта, использование различных стратегий поведения на определенных этапах эскалации конфликта и эффективность предпринимаемых стратегий.



Присутствовавшие на занятии отметили, что для любого профсоюзного лидера очень важно уметь распознавать психоэмоциональное состояние собеседника и управлять конфликтной ситуацией.

Второй день был посвящен обсуждению. Мы обсудили причины возникновения конфликтных ситуаций, пытались находить решения жизненных и вымышленных проблем, записали кое-что в свои записные книжки. Но это ли самое важное?

В процессе работы наши дискуссии были порой жаркие и бурные, иной раз некоторые рассуждения заставляли задуматься над собственным отношением к чему-либо, приводили к решению лично волнующих вопросов. В эти моменты можно быть открытым, в первую очередь, перед самим собой. Наверное, тогда полученная информация перерастает в опыт, вызывает эмоции, которые задевают оголенные струны собственной души, а значит – запоминается надолго. Попробовали мы оценивать свой ресурс в той или иной конфликтной ситуации и прогнозировать результат. В парах мы потренировались взаимодействовать в конфликте, разрешать его, урегулировать. Что-то получалось, что-то не очень, но попробовали свои силы все участники!

Забыла сказать: вторым условием работы семинара была беспрекословная конфиденциальность. Так что придется вам поверить мне на слово, что наша учёба прошла здорово! И не конфиденциально заявляю (многие, надеюсь, меня поддержат), что хочется встречаться в таком формате чаще. Огромное спасибо хочется сказать нашему преподавателю Ольге Глушманюк – директору Центра за интересную учебу. Надеемся, что Центр будет активно сотрудничать по различным направлениям с территориальной организацией профсоюза г. Лесного.

Мария ГУДЫМА,

председатель ППО школы №1,
г. Лесной

«Посвящаю победу своей больнице»

Город-спутник Курской АЭС Курчатова впервые принял конкурс профессионального мастерства среди медицинских сестер ФМБА.

На базе медико-санитарной части № 125 г. Курчатова, где обслуживаются курские атомщики и жители города, состоялся восьмой конкурс профессионального мастерства среди медицинских сестер Федерального медико-биологического агентства России (ФМБА России). Конкурс проводится раз в два года и направлен на повышение престижа профессии и квалификации среднего звена медицинского персонала. Кроме того, площадка конкурса способствует обмену опытом.

На финальный этап (предварительные проводились заочно) соревнования съехались семь команд из медицинских учреждений ФМБА Якутска, Оболенска, Озерска, Сарова, Нижнего Новгорода, Новово-

ронеза, Лесного. И две команды, представляющие медицинские колледжи, входящие в структуру ФМБА России, из Санкт-Петербурга и города Электростали.

«Медицинскую сестру часто называют помощником врача. Я же считаю, что медсестра – это половина врача – милосердная его половина, – приветствуя участников конкурса, отметил заместитель руководителя ФМБА России Андрей Середа. – Я 15 лет занимался хирургической практикой и могу сказать, что все самые сложные решения, которые приходилось принимать, я принимал, посоветовавшись с медицинской сестрой. И всегда операционные сестры, старшие сестры, давали правильные и верные советы. По прошествии многих лет убедился в том, что сестры глубже понимают медицинские процессы, чем это может показаться на первый взгляд».

Медико-санитарная часть № 125 г. Курчатова не случайно стала площадкой проведения конкурса. В прошлое состязание представительница





учреждения вошла в число победителей, определив тем самым место следующего состязания. Стоит отметить, что призерами курчатовские медики становились неоднократно. Второе место в 2013 году завоевала перевязочная медицинская сестра хирургического отделения стационара Ольга Паникленко.

«В конкурсе участвовать сложно, я очень волновалась. Много готовилась, читала литературу, – поделилась Ольга. – Это был интересный опыт, который помог мне в самореализации».

Среди конкурсантов этого года были как уже опытные работники, так и студенты профильных образовательных учреждений. Для последних это шанс зарекомендовать себя профессионалом перед потенциальным работодателем – медицинскими учреждениями ФМБА России.

«Планирую после учебы работать в клинической больнице № 122 имени Соколова. Я проходила там практику – очень понравилось, – поделилась планами на будущее студентка медико-технического колледжа Санкт-Петербурга Али-

на Михайлова. – От конкурса жду новых знаний, опыта. Думаю, нам, студентам, сложнее. Нет практики, как у других конкурсанток, но зато мы лучше помним теорию».

В конкурсе этого года, помимо девушек, приняли участие и двое молодых людей. Название состязания «Конкурс медицинских сестер» не смущало.

«Соревновательный дух люблю со школьной скамьи, нравится соперничать, – рассказал медицинский брат ЦМСЧ № 91 г. Лесного Дмитрий Комков.



← Конкурс дает возможность отточить свое мастерство: поможет в дальнейшем более успешно решать неотложные задачи, укрепляет теоретическую базу. Это в нашей работе важно».

Медсестры реанимации, хирургии, стоматологии – у каждой специальности свои особенности. Правила же в работе у всех единые – медицинская сестра должна быть профессионально грамотной, милосердной. Эти качества, а также научные знания персонала и должен был выявить конкурс.

«В этом году конкурс посвящен 70-летию ФМБА России, и это нашло отражение в программе, – отметила главный специалист по управлению

сестринской деятельностью ФМБА России Ирина Бахтина. – Мы сочли необходимым провести исследование на предмет выявления наиболее выдающихся представителей сестринской профессии в системе ФМБА. Интересно послушать, как справились с этим заданием участники».

Конкурсная программа длилась три дня. Медсестры защищали научно-практические работы, проходили тестирование, выполняли практические задания. На каждом этапе жюри, в состав которого вошли представители ФМБА, выставляли баллы. Итоги проводили в торжественной обстановке, в городском Дворце культуры, куда помимо медиков пригласили ветеранов, представителей общественности.

Победительницей восьмого конкурса медицинских сестер ФМБА стала представительница ЦМСЧ № 71, операционная медсестра Анна Ведерникова (г. Озерск).

«Эмоции переполняют. Посвящая эту победу своей больнице, где за меня переживали. А еще папе – у него сегодня день рождения, – поделилась Анна. – Думаю, мне помог опыт – 15 лет работаю операционной сестрой, а еще совершенствование своих знаний».

Победителем среди студентов стал представитель медицинского колледжа г. Электростали Евгений Поливанный.

Наталья БУДА,
Курская АЭС

«Снежная Волна»

На базе отдыха «Седова заимка» прошел первый зимний фестиваль «Снежная волна», организованный молодежным комитетом при поддержке администрации Новосибирского завода химических концентратов и профсоюзной организации. Он преследовал цель не только организовать веселый здоровый досуг, но и сплотить молодежь, дать себя почувствовать каждому участнику членом команды, проявить креатив.



ительство крепостей и конкурс их защиты, для участия в котором команды объединялись. Рыхлый снег утром насторожил организаторов и многих участников фестиваля. Возник вопрос, а получится ли вопло-

тить задуманное, если погода «даст сбой»... Но результат превзошел все ожидания. Команды в кооперации работали как единый механизм, по принципу «один за всех и все за одного». На стройплощадке царила атмосфера большой дружной семьи, единого братства.

Апогеем фестиваля стало приготовление блюд на открытом огне. Командам-участникам удалось привести в восторг искушенных членов судейской коллегии печеными грибами, шаурмой, блинами, пловом и другими кушаньями. Кроме



Открывали фестиваль генеральный директор ПАО «НЗХК» Алексей Жиганин, заместитель генерального директора - директор по персоналу Александр Бухвалов, председатель ППО Сергей Булацанов.

Программа фестиваля была очень насыщенной: забеги на снегоступах и охотничьих лыжах, стро-



отличных вкусовых характеристик судей приятно удивили изысканное оформление и подача участниками своих шедевров.

На фестивале присутствовало примерно восемьдесят человек.

И у каждого остались теплые воспоминания об этом сказочном мероприятии. Прощаясь, молодежь высказывала благодарность администрации и профсоюзу не только за финансовую и организационную

поддержку, но и за живой интерес к досугу активной молодежи, а также за непосредственное участие в фестивале.

Информационная комиссия
ГПО НЗХК

Творческих сердец единенье

Хореографический ансамбль «Десногорские зори», театр песни «Шанс» и концертмейстер Виталий Михайлов вернулись из Пицунды с букетом лауреатских дипломов, собранным на «Живом роднике» – фестивале-конкурсе народного творчества работников концерна «Росэнергоатом». Команда Смоленской АЭС стала заметным явлением для участников и зрителей, оставила яркий след в воспоминаниях своим многожанровым репертуаром и единством.

— **О**чень мудрым решением концерна «Росэнергоатом» было проведение «Живого родника» в Абхазии, так как все конкурсанты находились в равных условиях (до этого он «кочевал» по городам-спутникам АЭС), – рассказывает руководитель театра песни «Шанс» Алла Коробейникова. – Десятый фестиваль объединил на берегу Черного моря более 250 самодеятельных артистов. Творчество работников Смоленской АЭС мы представляли в 8 номинациях, а это 16 конкурсных номеров. Каждый выход на сцену десногорцев завершался эмоциональным всплеском, буквально шквалом зритель-

ских оваций. Результат – лидерство по призам и самое большое количество номеров, отобранных для Гала-концерта.

«Десногорские зори» всегда были и остаются лучшим танцевальным коллективом среди представителей этого жанра. Квартет: Владислав Сторожинский, Алексей Тюрин, Александр Тюрин и Андрей Пруленцов – на фестивале стал лауреатом I степени, смешанный состав – лауреатом III степени. Виталий Михайлов признан непревзойденным мастером в инструментальном исполнении. Не было равных и женскому ансамблю «Шанса», дуэту Татьяны Маневской и Елены Ткачевой, соло Ксении Макаровой. ➔



☪ Все они – лауреаты I степени. Смешанный состав – лауреат II степени, Андрей Моисеев – лауреат III степени.

Председатель жюри – народный артист РФ, профессор Московского государственного университета культуры и искусств Василий Овсянников – не мог поверить, что Смоленскую АЭС представляли самодеятельные коллективы, а не профессионалы.

– Много лет на всех фестивалях среди вокальных коллективов лидировал курчатовский «Блок-Нот», но в этот раз «Шанс» вырвался далеко вперед. Наши певцы не оставили равнодушным никого, они взрывали изнутри своим многоголосием, – утверждает руководитель ансамбля «Десногорские зори» Ольга Карпинская.

Кстати, в Пицунде были мощные болельщики! В это время в пансионате «Литфонд», где проходил «Живой родник», отдыхало много работников и

ветеранов российских атомных станций. Они восхищались творчеством артистов из Десногорска.

Сейчас коллективы сектора культурно-досуговой работы уже готовят творческий проект к юбилею нашей атомной станции.

– Мы благодарны руководству и профсоюзу Смоленской АЭС, которые оказывают всестороннюю поддержку артистам – энтузиастам своего дела, – говорит Алла Коробейникова. – Шикарная материально-техническая и костюмная база, все условия для репетиций и любовь зрителей – в этом единстве и есть секрет общего успеха. Нам приятно осознавать, что на нашем предприятии понимают, что без творчества нет полноценной личности. Ведь качественно выполнять свои обязанности и решать сложные задачи, в первую очередь, способны люди творческие, умеющие черпать силы из живого родника искусства.

Арина ГЛЕБОВА, Смоленская АЭС