

ОТЧЁТНЫЙ ДОКЛАД ЦК РПРАЭП IV съезду профсоюза

Выступление председателя профсоюза Игоря Фомичева перед делегатами и гостями съезда

Сегодня Центральный комитет профсоюза отчитывается о проделанной работе. В своём выступлении я остановлюсь на наиболее существенных моментах прошедшего пятилетия и обозначу наиболее важные задачи для нашего профсоюза на предстоящий период.

Характерные черты начала отчётного периода

1. Существенно повышается внимание руководства страны к атомной отрасли:

- а) вовремя и полностью финансируется ГОЗ;
- б) принимается программа развития атомной энергетики.

2. Федеральное агентство по атомной энергии преобразовано в Государственную корпорацию «Росатом».

3. Начинается масштабная реструктуризация отрасли, которая включает в себя:

- смену топ-менеджеров;
- создание новых структур;
- формирование дивизионов;
- включение в состав атомной отрасли предприятий из других отраслей промышленности;
- вывод непрофильных активов;
- внедрение Единой Унифицированной системы оплаты труда;
- разработка новой социальной политики ГК «Росатом» и входящих в неё социальных программ.

Вместе с тем в жизни страны происходят изменения, которые ведут к ухудшению положения работников:

- принимается Постановление Правительства № 870, предусматривающее разработку нормативных актов, снижающих гарантии работающим в условиях труда, отличающихся от нормальных;

- прекращена оплата детских путёвок из средств социального страхования;

- свою лепту вносит и финансовый кризис, который, пусть позже, но затронул и страну, и отрасль.

Практически в самом начале отчётного периода, с учётом многих из вышеперечисленных факторов, нам необходимо было вступать в переговоры по Отраслевому соглашению и, конечно, никто не снимал с профессионального союза обязанностей выполнять все остальные, оговорённые Уставом, функции.

Но главная задача в этот непростой период заключалась в следующем: нам необходимо было доказать нашим социальным партнёрам, что, с одной

стороны, мы способны твёрдо и последовательно отстаивать законные интересы наших работников, а, с другой стороны, готовы быть партнерами и союзниками при любых реорганизациях, если они проводятся в соответствии с действующим законодательством, поскольку мы понимаем, что в конечном итоге это приведёт к росту эффективности производства, а, следовательно, к росту благосостояния работников.

Мы выигрывали суды, защищая работников при ликвидации ЦНИИАТОМИНФОРМ, и показали, что этот вопрос можно было решить в более короткий срок и с меньшими социальными издержками.

При внедрении ЕУСОТ профсоюз был одним из первых, кто организовывал семинары по разъяснению новой системы оплаты труда, выделив на это значительные деньги из своего бюджета.

Сегодня можно с уверенностью сказать, что поставленная задача выполнена. Мы доказали, что можем быть стратегическим партнёром. Роль профсоюза в процессе преобразования и развития отрасли по достоинству оценена руководством Госкорпорации. Это подтверждает письмо, направленное по поручению генерального директора руководителям предприятий с рекомендациями по повышению и укреплению авторитета профсоюза.

Теперь более подробно об отдельных направлениях работы нашего профсоюза.

Социальное партнерство

На протяжении всего отчётного периода система социального партнёрства получила дальнейшее развитие на всех уровнях. Традиционными стали встречи лидеров профсоюза с С.В. Кириенко в конце года, после которых формируется целый пакет поручений генерального директора ГК «Росатом».

На регулярной основе работает Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. В феврале этого года подписано очередное Отраслевое соглашение на трёхлетний период.

Примером для подражания может служить система взаимодействия руководства концерна «Росэнергоатом» с Ассоциацией профсоюзных организаций АЭС.

Благодаря активной позиции Ассоциации профсоюзных организаций Топливной компании, тесному взаимодействию с руководством Топливной компании «ТВЭЛ», удалось провести сложнейшую реорганизацию предприятий, связанную с выводом непрофильных активов, выделением дочерних предприятий без судебных разбирательств и резкого обострения социальной обстановки в ЗАТО, где большие предприятия являются градообразующими. Удалось добиться сохранения для выделенных предприятий социального пакета за счёт материнского предприятия. Причём, если изначально удалось договориться о сохранении социального пакета на год, то сегодня принято решение о продлении этого срока до 1,5-2 лет.

Всё это говорит о высоком уровне социального партнёрства, о понимании профсоюзом задач, поставленных перед отраслью по повышению эффективности производства, и о понимании руководством отрасли социальных последствий принимаемых решений.

Из нерешённых вопросов в области социального партнёрства я бы отметил то, что нам пока не удалось добиться систематической отчётности предприятий по выполнению Отраслевого соглашения.

А из задач, которые нам надо решить, это:

- 1) сохранить достигнутый уровень и использовать накопленный сторонами опыт при предстоящей реструктуризации ЯОК;
- 2) заключить Отраслевое соглашение в системе ФМБА России. Мы уже сформировали состав сторон и официально вступили в переговоры. Осталось подготовить и подписать Соглашение.

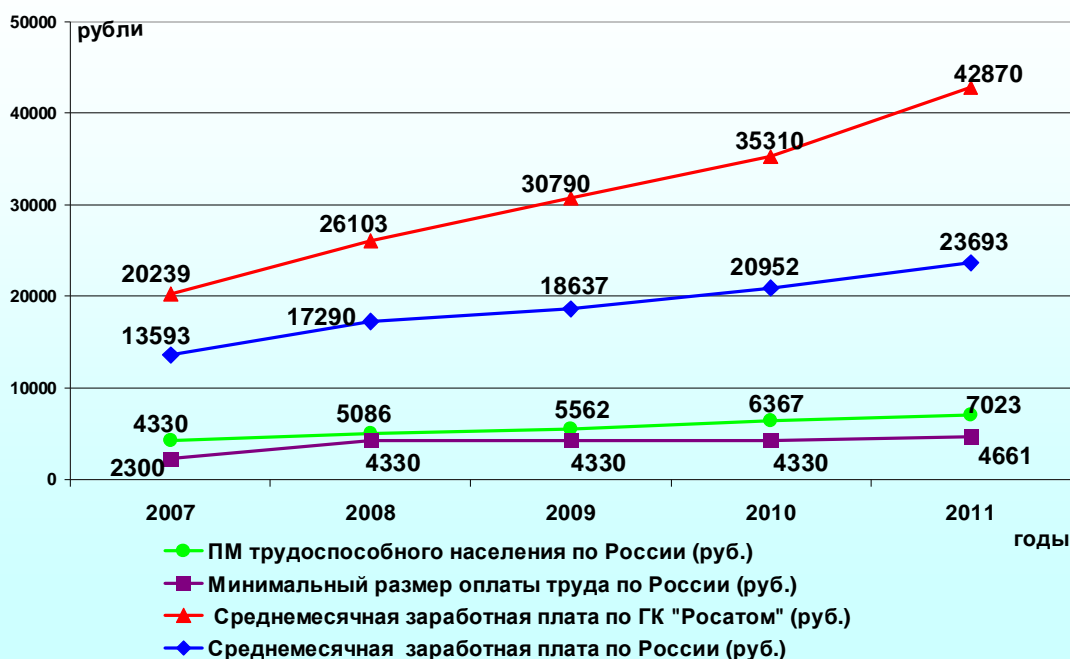
Оплата труда

Вопросы оплаты труда, внедрения в организациях ГК «Росатом» ЕУСОТ постоянно находились в поле зрения профсоюза.

Среднемесячная заработная плата по организациям отрасли за 2011 год по основным направлениям деятельности составила 42 тыс. 870 рублей.

Соотношение среднемесячной заработной платы 2011 года к 2010 году составило 121,4%.

Динамика роста среднемесячной заработной платы работников организаций ГК «Росатом» в сравнении с динамикой роста среднемесячной заработной платы, прожиточным минимумом и минимального размера оплаты труда (МРОТ) трудоспособного населения России за 2007-2011 годы



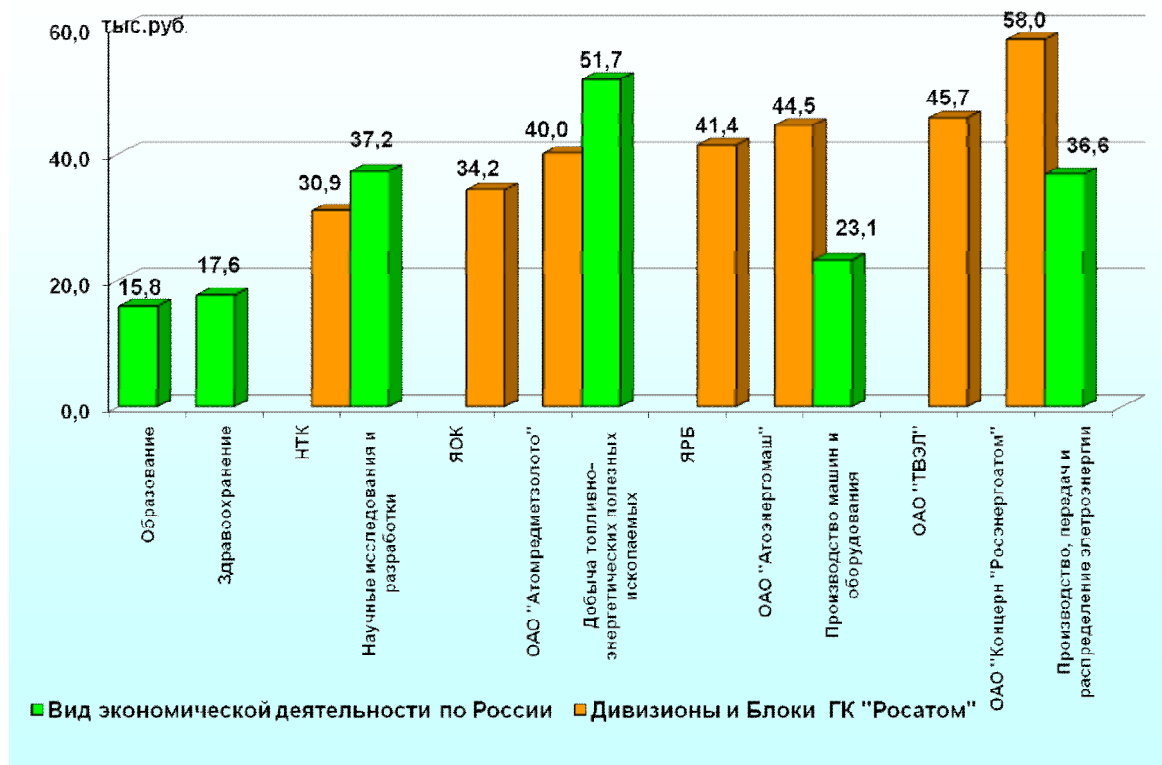
Среднемесячная заработная плата по экономике России в целом за 2011 год составила 23 тыс. 532 рубля, при росте к 2010 году – 112,2%.

По данным Росстата прирост индекса потребительских цен в 2011 году в целом по России составил 6,1%. А рост заработной платы в отрасли опять превысил этот показатель!

В 2010 году переведены на ЕУСОТ 45 организаций отрасли с численностью более 225 тыс. работников. В 2011 году на ЕУСОТ переведено 75 организаций с численностью около 50 тыс. работников.

Сравнительный анализ показывает, что уровень среднемесячной заработной платы работников отрасли и темпы роста за 2007-2011 годы опережают средние показатели по России. За указанный период среднемесячная заработная плата по отрасли выросла в 2,1 раза, по России – в 1,7 раза, величина прожиточного минимума трудоспособного населения – в 1,6 раза, МРОТ – в 2 раза (с 2300 до 4661 руб).

Среднемесячная заработная плата по направлениям деятельности ГК «Росатом» и России за 2011 год

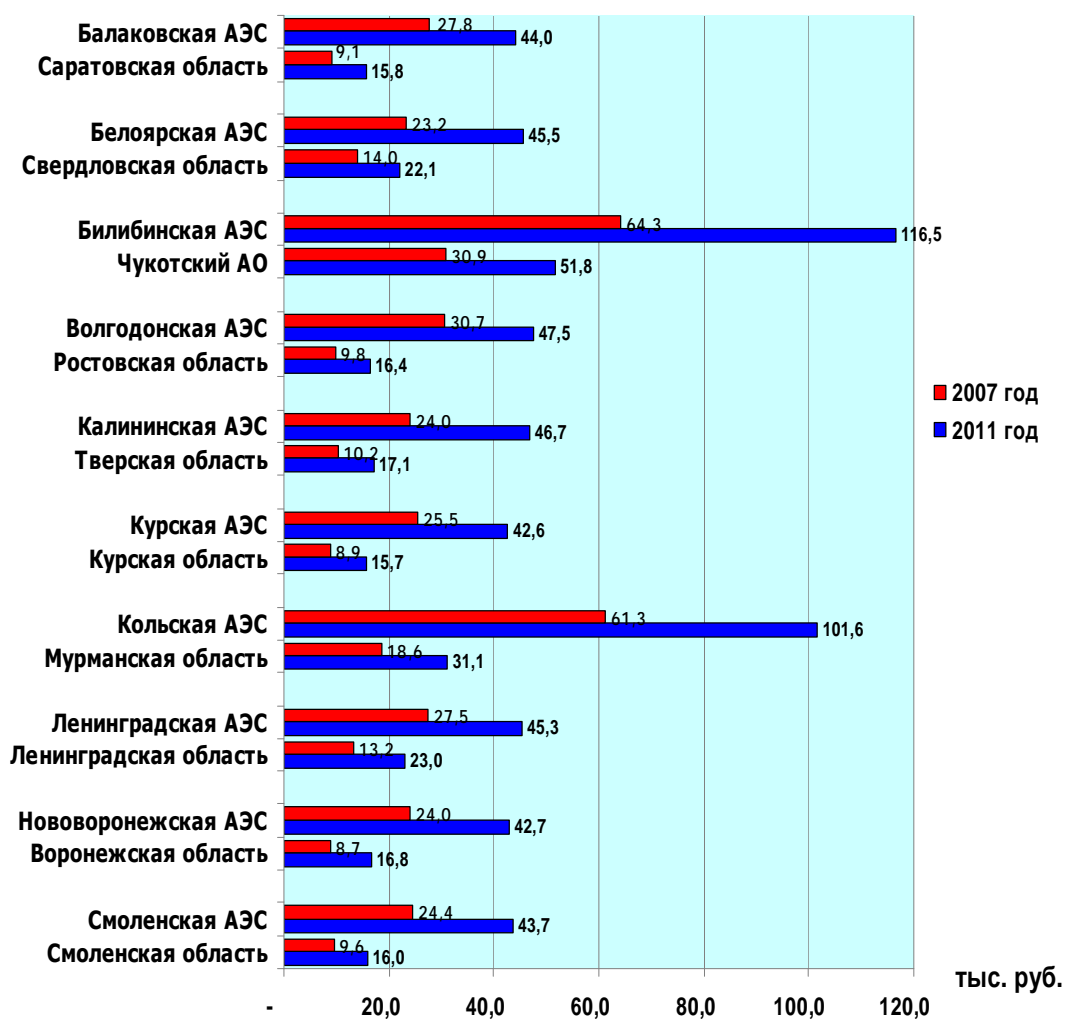


Если сравнивать заработную плату по направлениям деятельности то мы видим, что среднемесячная заработная плата за 2011 год в отрасли по разному соотносится со среднемесячной заработной платой аналогичных направлений в стране (у нас в машиностроении и атомной энергетике выше, чем по России, а в научно-техническом комплексе и ОАО «Атомредметзолото» - ниже).

Мы провели сравнение среднемесячной заработной платы работников АЭС и градообразующих предприятий, расположенных в ЗАТО,

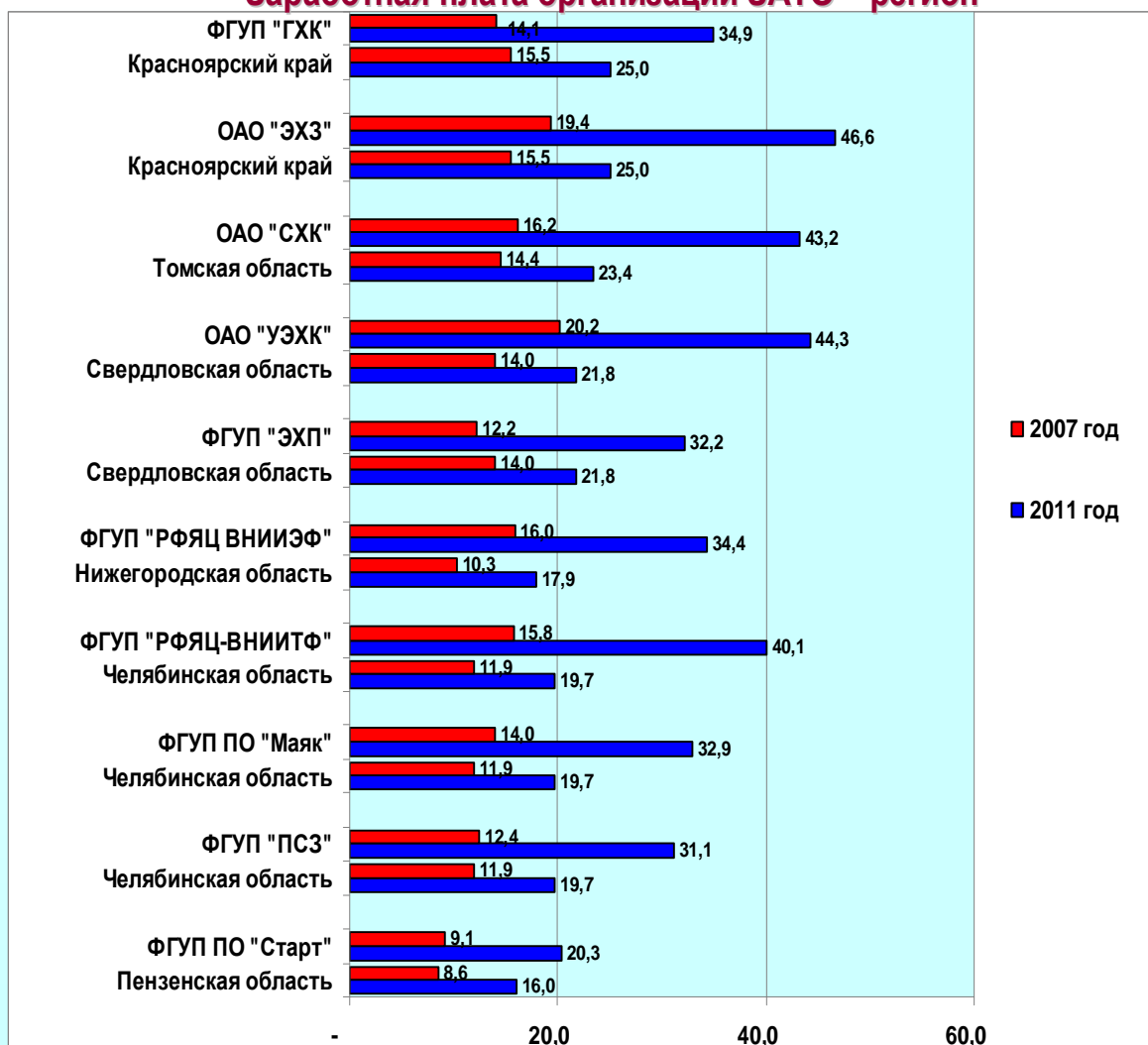
за 2007 и 2011 годы, в сравнении со средней заработной платой работников регионов нахождения указанных

Зарплата АЭС - регион



Анализ позволяет сделать вывод, что среднемесячная заработная плата работников на большинстве АЭС более чем в два раза превышает уровень среднемесячной заработной платы в регионах их расположения. Темпы роста среднемесячной заработной платы 2011 года к 2007 году на АЭС, как правило, опережающие по сравнению с регионами

Зарботная плата организаций ЗАТО – регион



Из диаграммы видно, что по градообразующим предприятиям, расположенным в ЗАТО, в 2011 году также уровень среднемесячной заработной платы работников существенно выше среднемесячной заработной платы регионов расположения организаций (в 1,4-2 раза). Следует отметить, что в 2007 году у работников отдельных организаций - ФГУП «ГХК», «ЭХП», ПО «Старт», размер среднемесячной заработной платы был ниже регионального уровня, в 2011 году таких организаций нет.

Хотелось бы отметить, что анализ среднемесячной заработной платы, конечно, не раскрывает в полной мере ситуацию с оплатой труда в организациях отрасли. Ведь не секрет, что дифференциация в уровнях оплаты труда организаций и различных категорий работников очень высокая как в отрасли, так и в стране. В.В.Путин в своей статье «Строительство справедливости. Социальная политика для России» поставил проблему высокой дифференциации доходов на второе место. В качестве третьей проблемы отмечены «квалификация и социальное самочувствие рабочих – тех, кто является стеновым хребтом любой экономики». Для «высвечивания» указанных проблем в отрасли необходимо с участием работодателей организовать проведение анализа уровней заработной платы

по «срезам», т.е. отдельно по рабочим, специалистам и служащим. Это надо рассматривать как одну из задач на предстоящий период! Кроме того, надо больше внимания уделять заработной плате работников бюджетной сферы ЗАТО.

В отчётный период профсоюз традиционно занимался организацией конкурсов профессионального мастерства. Об этом достаточно подробно написано в информационном сборнике.

Проводились как отраслевые, так и корпоративные конкурсы профессионального мастерства среди рабочих массовых профессий на звание «Лучший по профессии» Топливной компании в Концерне «Росэнергоатом».

Благодаря подобным соревнованиям работники получают уникальную возможность не только обменяться передовым опытом с коллегами по отрасли, но и повысить уровень профессиональных знаний.

Отрадно отметить, что с течением времени ГК «Росатом» принимает всё большее финансовое участие в проведении отраслевых конкурсов профмастерства.

При участии РПРАЭП в эти годы были также проведены конкурсы:

- среди медицинских сестёр Государственных учреждений здравоохранения ФМБА «России» - конкурс с участием представителей 28 медицинских учреждений;

- среди медицинских сестёр лечебно-профилактических учреждений РПРАЭП – 3 конкурса с участием в каждом представителей от четырёх до пяти санаториев;

- среди учителей и воспитателей ЗАТО – 2 конкурса с участием представителей 6 ЗАТО. Этот конкурс позволяет нашим учителям из ЗАТО выходить на российский конкурс, минуя региональные, где наших не очень любят из-за высокого профессионального уровня.

Охрана труда

По данным экспертной оценки «ВНИИ охраны и экономики труда» Минздравсоцразвития России потери из-за неудовлетворительного состояния условий и охраны труда работников составляют ежегодно около 1,94 трлн. рублей или 4,3% ВВП.

Приоритетным направлением деятельности в области охраны труда по-прежнему остаётся налаживание эффективной работы в рамках согласованной с РПРАЭП Отраслевой системы управления охраной труда, важнейшим элементом которой отмечено участие самих работников в управлении охраной труда, вовлечение их в профилактическую работу.

Продолжая реализацию решений III съезда отраслевого профсоюза, особое внимание уделялось повышению роли и численности технических инспекторов труда отраслевого профсоюза, уполномоченных лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций. Активизации работы уполномоченных, их моральной и материальной стимуляции способствуют

проведение ежегодных смотров–конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда РПРАЭП».

Необходимо отметить, что результат анализа информации по организации общественного контроля говорит о недостаточном количестве уполномоченных – всего 1 на 59 работающих.

Этими людьми только за 2011 год было выявлено 27 тысяч 403 нарушения, 92,5% которых уже устранено.

В то же время за прошедший год из 2925 уполномоченных поощрено работодателями всего 232 человека и 519 человек получили поощрения от профсоюза.

Успешно реализуется один из основных принципов социального партнерства в работе по охране труда, зафиксированный в Отраслевом соглашении, – создание на всех уровнях управления производством условий, при которых решения по безопасности реализуются с той же последовательностью, как и все другие решения по организации производства.



По уровню производственного травматизма атомная отрасль относится к числу наиболее безопасных отраслей российской промышленности. Частота случаев производственного травматизма (коэффициент Кч — число травмированных на 1000 работающих) на предприятиях отрасли в 3,5 - 4 раза ниже, чем в среднем по России.



За последнее десятилетие уровень смертельного травматизма сократился на 70%.

Однако мы пока не добились исключения смертельного травматизма на производстве и устойчивого уменьшения количества дней нетрудоспособности у пострадавших при несчастных случаях на производстве, для чего требуется усиление внимания к работам повышенной опасности. Основными видами несчастных случаев с тяжелыми и смертельными последствиями в 2011 году являются падение пострадавших с высоты, электротравмы и ожоги.

Число погибших при несчастных случаях на производстве в 2011 году составило 7 человек. Такие тяжкие происшествия и неблагоприятные условия труда говорят о существующих еще в отдельных подразделениях многих предприятий хронических недостатках при организации безопасного производства работ и отсутствием должного контроля за их проведением.

В целом по отрасли, за последние 5 лет на мероприятия по охране труда расходовалось от 3,5 до 7,3 млрд. рублей ежегодно.

Для реализации основных задач деятельности отраслевого профсоюза в области охраны труда на современном этапе необходимо добиваться:

- своевременной и качественной аттестации рабочих мест;
- сокращения рабочих мест с вредными и опасными условиями труда;
- совершенствовать деятельность технической инспекции труда отраслевого профсоюза и принимать меры по усилению ее роли в предупреждении производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников;

- повышать эффективность работы общественных уполномоченных и совместных комитетов по охране труда в организациях и их структурных

подразделениях, создавать в трудовых коллективах нетерпимую обстановку по отношению к нарушителям трудовой и производственной дисциплины!

Правовая работа

В отчётный период следует отметить следующие приоритеты этого направления деятельности:

Первое: максимально эффективное использование всех разрешенных законодательством правовых инструментов для внесудебного урегулирования возникающих конфликтов – механизмы КТС, переговоры с работодателем. Так, например, в конце 2010 года ППО ГНЦ НИИАР (г.Димитровград Ульяновской области) инициировала коллективный трудовой спор при введении в институте новой системы оплаты труда. Грамотно организованный переговорный процесс, стремление профсоюза и администрации ГНЦ НИИАР не допустить эскалации конфликта, совместно проведенный сторонами анализ финансовых и экономических показателей предприятия позволили найти точки соприкосновения интересов. Конфликт был улажен до вмешательства трудового арбитража, в феврале 2011 года между работодателем и работниками было подписано соглашение.

Второе: расширение и укрепление взаимодействия с государственными органами надзора и контроля в целях предупреждения и оперативного устранения нарушений трудового законодательства, соглашений и коллективных договоров, в том числе с центральными, территориальными органами прокуратуры, федеральной инспекции труда. Так, весьма характерным для указанного периода является пример действий профсоюзного комитета Кольской АЭС, который обратился в местные органы прокуратуры и Рострудинспекции по факту нарушения работодателем процедуры принятия локальных нормативных актов при переходе ОАО «Концерн «Росэнергоатом» на ЕУСОТ.

Третье: усиление информированности работников путем развития профсоюзных информационных ресурсов - юридических «on-line» консультаций, информационных бюллетеней по результатам мониторинга изменений и применения законодательства в социально-трудовой сфере.

С целью урегулирования правовых и организационных проблем специалисты юридического отдела аппарата профсоюза выезжали в регионы, активно подключались к правозащитной работе, осуществляемой профсоюзными организациями на местах (в ППО ОАО «УЭХК», ППО ОАО «ЧМЗ», ППО ОКБМ и другие).

Прошедшие пять лет укрепили нашу уверенность в том, что результаты профсоюзной работы во многом зависят, в том числе, и от правовой грамотности членов выборных органов первичных профсоюзных организаций и, в особенности, их руководителей – председателей и заместителей. Исполняя постановления III съезда профсоюза о мерах по реализации задачи повысить эффективность правовой защиты трудящихся, а также с целью оказания содействия повышению юридической грамотности

профсоюзных работников и членов профсоюза силами РПРАЭП систематически проводились семинары для правовых работников профсоюзных организаций РПРАЭП с участием в них также председателей и заместителей председателей ППО.

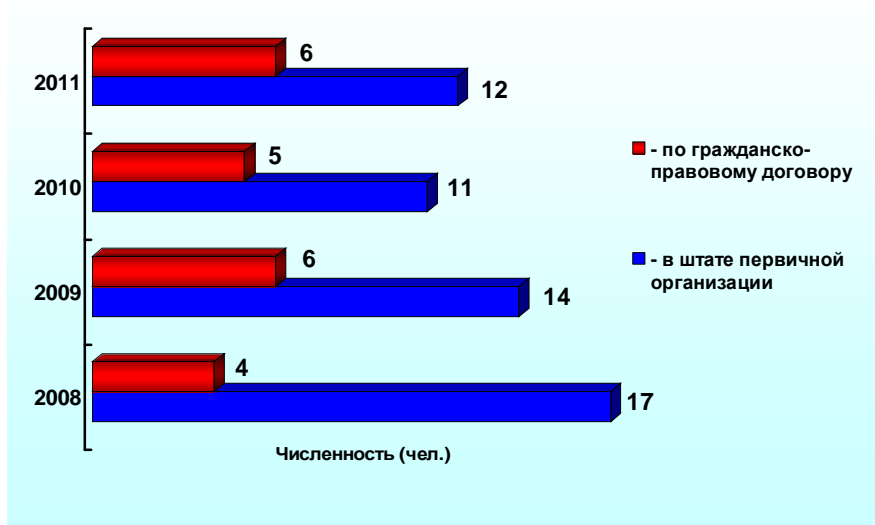
В целях разработки и реализации стратегических решений по необходимым организационно-структурным преобразованиям специалистами профсоюза велась активная работа по внесению дополнений и изменений в существующую локальную нормативно-правовую базу профессионального союза. В частности, результатом совместной работы постоянно действующих комиссий ЦК профсоюза по правовой работе и по организационной работе и кадровой политике стал ряд как обязательных к исполнению, так и носящих рекомендательный характер документов, разработанных с целью повысить правовую информированность профорганизаций, упорядочить взаимодействие организаций профсоюза в период реструктуризации, решить возникающие в процессе этого взаимодействия организационные и финансовые вопросы. В рамках подготовки к отчетно-выборной кампании был подготовлен ряд методических материалов, которые позволили профсоюзным организациям грамотно провести эту кампанию, избежав возможных организационных и правовых ошибок. Разработан (отредактирован) ряд внутрисоюзных нормативных актов в развитие отдельных положений Устава профсоюза.

В помощь первичным профорганизациям были разработаны методические рекомендации по внесению изменений в сведения, представляемые в территориальные органы юстиции, а также ряд документов, нацеленных на оказание методической помощи.

В отчетном периоде была завершена работа по регистрации эмблемы РПРАЭП в Министерстве юстиции РФ и как товарного знака в патентном ведомстве. Описание эмблемы и соответствующие свидетельства представлены на сайте профсоюза. Использование профсоюзной символики в деятельности профсоюзных организаций должно производиться с учетом этих правоустанавливающих документов.

Практика профсоюзной деятельности показала, что возможность получения своевременной и квалифицированной правовой помощи в профсоюзной организации является мощнейшим мотивирующим фактором для вступления в профсоюз.

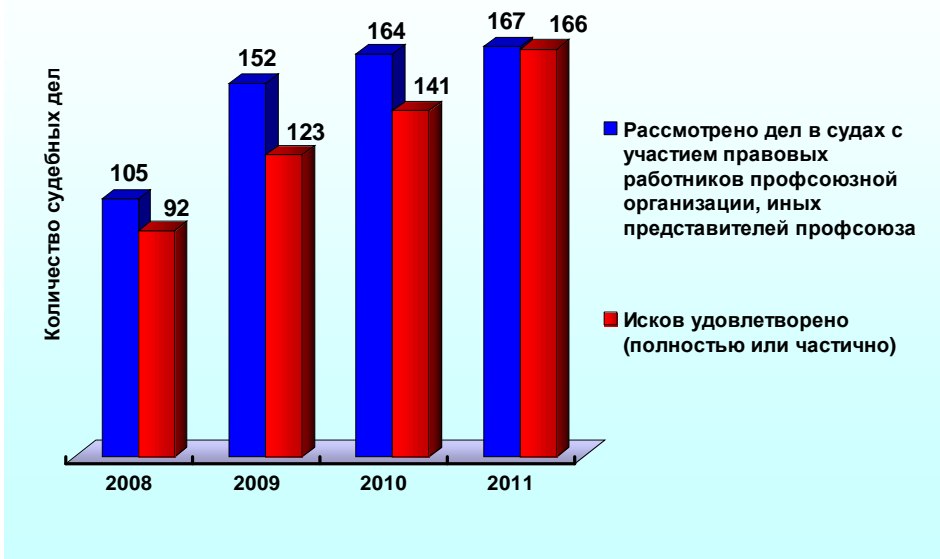
Укомплектованность ПО правовыми работниками



Однако анализ укомплектованности штатов первичных организаций РПРАЭП правовыми работниками показал, что если, например, в 2008 году численность правовых работников в организациях профсоюза составляла 21 чел. (в том числе по трудовому договору (в штате ППО) – 17, по гражданско-правовому договору – 4), то в период с 2009 по 2011 годы мы вынуждены констатировать уменьшение количества специалистов-правовиков, сопровождающих уставную деятельность профорганизаций.

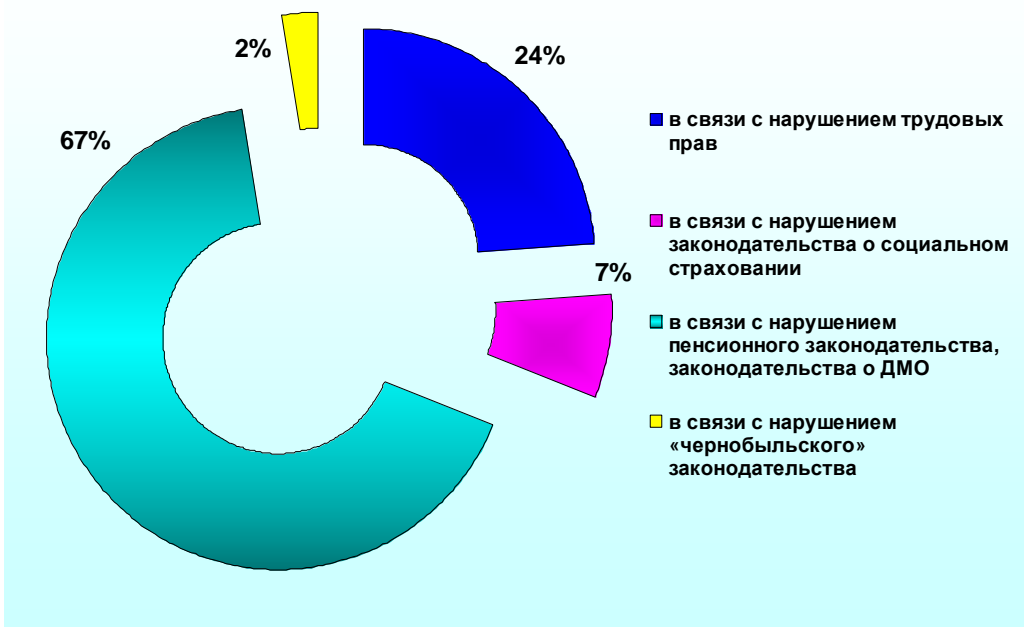
Тенденция к сокращению численности правовых работников объясняется не столько недостаточными финансовыми возможностями профсоюзных организаций, сколько недостаточным осознанием в профсоюзных организациях важности этого направления профсоюзной уставной деятельности. Это серьезная недоработка и её предстоит исправлять.

**Результаты рассмотрения дел в судах
с участием правовых работников профсоюзных
организаций**



Юристами профсоюза в отчетный период велась масштабная работа по предотвращению нарушений прав работников отрасли в процессе сокращений численности на предприятиях и в организациях отрасли.

**Правовая помощь членам профсоюза
при обращении в суд**



Отдельно хотелось бы упомянуть большую работу, проведенную по инициативе профсоюзной организации ОАО МСЗ (г. Электросталь) с привлечением юристов профсоюза по восстановлению прав «вредников», нарушенных неправомерной трактовкой Пенсионным фондом РФ ряда положений Федерального закона «О трудовых пенсиях». Так, при

рассмотрении дел в Электростальском городском суде удалось приостановить массовое лишение бывших работников ОАО МСЗ повышенного размера пенсий за выработанный стаж работы во вредных условиях. А последующее обращение в Европейский суд по правам человека, в Страсбурге, где многочисленные жалобы пенсионеров-льготников были рассмотрены в приоритетном порядке, помогло добиться положенных им законных выплат.

К сожалению, и в этом пятилетии не удалось решить вопрос о принятии законодательного акта по социальной защите гражданских испытателей ядерного оружия. Окончательного решения так и не получил вопрос о статусе знака «Ветеран атомной энергетики и промышленности». Эти проблемы необходимо внести в перечень задач на предстоящий период.

Охрана здоровья, социальная защита, культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

**Охрана здоровья, социальная защита,
культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа**

Корпоративные социальные программы ГК «РОСАТОМ»

- **Медицинское страхование**
- **Обеспечение жильем работников**
- **Пенсионное обеспечение**
- **Санаторно-курортное лечение и отдых сотрудников и их детей**
- **Организация питания работников**
- **Поддержка ветеранов и пенсионеров отрасли**
- **Организация культурных и спортивных мероприятий**
- **Страхование несчастных случаев и болезней**

К середине 2010 года 8 корпоративных социальных программ, разработанных ГК «Росатом», после тщательного обсуждения с профсоюзной стороной, были приняты на Отраслевой комиссии и рекомендованы для использования организациями отрасли при заключении коллективных договоров. При этом следует отметить, что срок рассмотрения проекта корпоративной социальной программы санаторно-курортного лечения на правлении ГК «Росатом» был перенесен по инициативе профсоюза на более поздний срок для более детальной проработки.

Во многих организациях ГК «Росатом» профсоюзные организации активно участвовали в процессе бюджетирования социальных расходов, поэтому там сохранился высокий уровень социальных гарантий (примерами

являются организации Топливной кампании «ТВЭЛ», ядерно-оружейного комплекса, концерна «Росэнергоатом»).

В свою очередь, РПРАЭП после проведения анализа и консультаций с председателями профсоюзных организаций, предложил ГК «Росатом» разработать и утвердить единую методику бюджетирования и учета социальных расходов в организациях отрасли и добился включения данного пункта в Отраслевое соглашение.

Социальная политика – это живой, постоянно меняющийся механизм управления системой социальной защиты работников. По мере внедрения корпоративных программ в организациях отрасли, мы постоянно собираем предложения и замечания профсоюзных организаций по их совершенствованию. Например, на 2012 год изменился в лучшую сторону уровень обеспеченности путёвками на санаторно-курортное лечение за счёт хозоргана.

Много вопросов и предложений мы получили из первичных профсоюзных организаций по «статусам» пенсионеров, стажу работы на предприятии, размерам выплачиваемой им материальной помощи.

Подготовил изменения в эту программу и Департамент по управлению персоналом. Сейчас эти предложения обсуждаются на Совете ветеранов отрасли и в профсоюзных организациях. Центральному комитету и профсоюзам на местах необходимо ещё более тесно работать с ветеранскими организациями.

Кроме того, необходимы существенные изменения корпоративных программ негосударственного пенсионного обеспечения работников.

Изучив примеры внедрения социальной политики ГК «Росатом», а также практику заключения коллективных договоров в 2011 году в организациях отрасли, можно сделать вывод, что не во всех организациях работодатели согласовывали сметы социальных расходов с профсоюзными организациями, имеются случаи занижения объема социальных расходов, поэтому председателям первичных профсоюзных организаций необходимо более настойчиво работать в этом направлении.

В разделе «Социальная политика» Отраслевого соглашения по атомной энергетике промышленности и науке на 2012-2015 гг. многие пункты имеют отсылки на соответствующие корпоративные социальные программы. При этом отдельные пункты Отраслевого соглашения имеют более высокие социальные гарантии по сравнению с корпоративными социальными программами. Достигнута договоренность о том, что в будущем эти программы будут приведены в соответствие с Отраслевым соглашением.

Что нам предстоит?

Во-первых, необходимо постоянно совершенствовать корпоративные программы, адаптировав их к реальным условиям работы предприятий и организаций отрасли.

Во-вторых, нужно проработать вопрос о создании отраслевого солидарного фонда по финансовому обеспечению корпоративных

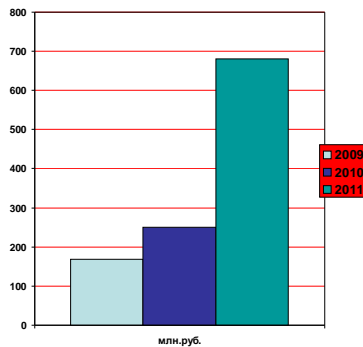
социальных программ для тех организаций отрасли, которые не имеют достаточных для этого объемов прибыли.

В-третьих, профсоюзным организациям необходимо более активно участвовать в разработке социальной политики своего предприятия, максимально учитывать актуальные потребности работников, подробно прописывать и отстаивать социальные гарантии в коллективных договорах, в том числе при защите бюджетов предприятий в соответствующем дивизионе.

Детские оздоровительные кампании

Наши профсоюзные организации ежегодно принимают участие в организации и проведении детских оздоровительных кампаний.

На подготовку и проведение летних оздоровительных кампаний было направлено Слайд 20



- в 2009 году
168 млн.руб.
- в 2010 году
250 млн.руб.
- в 2011 году
680 млн.руб.

К сожалению, продолжается тенденция передачи или закрытия детских оздоровительных лагерей (ДОЛ), находящихся на балансе предприятий и организаций отрасли.

Так, если в 2009 году было 23 ДОЛа, находящихся на балансе предприятий или являющихся дочерними обществами, то в 2010 году их осталось 17, а летом 2011 года перестал принимать детей еще и прекрасный отраслевой лагерь «Ленино» в Подмосковье. Уменьшилось и количество муниципальных лагерей в ЗАТО: в 2009 году их было 19, а в 2010 и 2011 годах только 12.

На весь куст московских предприятий остался лишь один ДОЛ, который уже второй год дотируется членами профсоюзной организации ВНИИА им. Духова, которые специально для этого установили повышенный процент отчисления профвзносов!

Там, где организации не имеют собственных ДОЛ, руководители предприятий (организаций) совместно с профсоюзами направляли детей работников в лагеря органов местного самоуправления, сторонних организаций, организовывали детские заезды и заезды «мать и дитя» в санаториях-профилакториях, отправляли детей в санатории и на базы отдыха.

Количество отдохнувших детей и подростков : Слайд 22

Лето 2009 года

- в ДОЛ более **26** тысяч
- в санаториях и здравницах более **5,5** тысяч

Лето 2010 года

- в ДОЛ более **27** тысяч
- в санаториях и здравницах более **36** тысяч

Лето 2011 года

- В ДОЛ более **22** тысяч
- в санаториях и здравницах более **38** тысяч

В соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009 г. № 213-ФЗ с 2010 года был введен новый механизм финансирования детского отдыха - все организационные и финансовые вопросы отдыха и оздоровления детей было поручено решать муниципальным органам субъектов РФ. Но далеко не везде эти органы оказались готовы к этому. Данное направление работы бросать ни в коем случае нельзя, т.к. здоровье детей наших работников – это не только социальный, но и производственный фактор, поскольку напрямую связан с количеством дней нетрудоспособности по уходу за больным ребенком!

Культурно-массовые мероприятия, организуемые и финансируемые РПРАЭП

Традиционно РПРАЭП, совместно с профсоюзными организациями, администрациями ЗАТО и учреждениями культуры проводит и финансирует фестивали и смотры-конкурсы среди творческих коллективов работников предприятий отрасли и их детей.

В марте 2010 года в г. Новоуральске прошел 15-й отраслевой фестиваль-конкурс детского и юношеского творчества «Подари улыбку миру!», в котором участвовало около 500 детей.

В марте 2011 года состоялся 16-й отраслевой фестиваль-конкурс в г.Трехгорный под девизом «Радуга талантов». В нем участвовало около 250 маленьких артистов различных жанров.

В Новоуральске каждый год в июне ярко и красочно проходят межрегиональные конкурсы-фестивали духовых и эстрадно-джазовых оркестров «Новоуральские фанфары».

В августе 2011 года на Байкальском острове Ольхон прошел 9-й международный фестиваль-лаборатория любительских театров «Сибирская рампа-2011».

Начиная с 2002 года, на базе санатория «Жемчужина Кавказа» в г. Эссентуки Кавказских Минеральных Водах проводится отраслевой праздник-фестиваль авторской песни и поэзии «Поющий источник». Многие коллективы предприятий и организаций отрасли, дворцы культуры ЗАТО и городов АЭС направляют на фестиваль лучших исполнителей авторской песни. Для работы в жюри и участия в гала-концерте на фестиваль приезжают известные российские барды, авторы и исполнители популярных песен. В 2011 году проводился 10-й юбилейный фестиваль, который собрал под свои знамена рекордное количество участников и гостей – более 200 человек из разных городов России, Белоруссии и Украины.

Фестивальные концерты, проходившие при полных залах, посетили более 2 тысяч зрителей.

Спортивно-массовая работа

За отчетный период Российским физкультурно-спортивным обществом «Атом-спорт» было проведено 117 целевых спортивно-массовых мероприятий, в том числе 2 летних и 2 зимних Спартакиады.

В результате число, регулярно занимающихся физической культурой и спортом, достигло 21% от числа работающих в отрасли!

РФСО «Атом-спорт» ежегодно проводит чемпионаты по различным видам спорта, а также турниры памяти выдающихся руководителей предприятий:

- лыжный мемориал памяти дважды Героя Социалистического Труда Б.Г.Музрукова (г.Саров);
- турниры по бадминтону, настольному теннису, дартсу памяти Героя Социалистического труда Б.В.Броховича (г.Озерск);
- легкоатлетический кросс памяти Героя Социалистического Труда С.И.Золотухи (г.Электросталь);
- турнир по шахматам памяти дважды Героя Социалистического труда Н.А.Доллежала (г.Москва);
- лыжные гонки на приз Героя России, шестикратной олимпийской чемпионки Любви Егоровой (г.Северск).

РФСО «Атом-спорт» является организатором Международных марафонов в защиту мирного атома, международных турниров по мини-футболу среди команд предприятий атомной энергетики и промышленности.

Сборная команда спортивного общества «Атом-спорт» ежегодно принимает участие в Международном рабочем спортивном фестивале трудящихся энергосектора в Болгарии, где спортсмены-производственники достойно защищают спортивную честь отрасли.

Традиционно сборная команда «Атом-спорт» принимает участие в Исси-Кульских спортивных играх Центрально-Азиатских стран и Китая, под эгидой Шанхайской организации сотрудничества (ШОС) – занимая исключительно первые места и завоевывая большее количество медалей.

В 2011 году РФСО «Атом-спорт», став членом крупнейшей в мире спортивной ассоциации трудящихся КСИТ, направила российскую команду для участия в Международных спортивных играх трудящихся в Пекине, где завоевала семь золотых медалей.

На летних Олимпийских играх в Пекине в 2008 году воспитанники «Атом-спорта» завоевали:

- золотые медали - Евгения Ламонова - рапира (Курская АЭС) и Маргарита Алийчук – художественная гимнастика (г.Северск);
- серебряные медали - Данила Изотов, Никита Лобинцев – плавание (оба г.Новоуральск) и Анастасия Позднякова - прыжки в воду (г.Электросталь);
- бронзовую медаль - Антон Голоцуцков - спортивная гимнастика (г.Северск).

К Лондонской летней Олимпиаде в составе сборной команды России готовятся более 30 спортсменов, начинавших свой спортивный путь в наших клубах.

В 2009 году РФСО «Атом-спорт» отмечало 50-летие со дня создания.

На юбилейном съезде обществу была дана положительная оценка работы генеральным директором ГК «Росатом» С.В.Кириенко, руководителями Минспортуризма, Олимпийского комитета России.

В ближайшее время необходимо завершить начатую работу по формированию новой организационной структуры РФСО «Атом-спорт», чтобы лучше адаптировать её к изменившемуся облику отрасли.

Организационное обеспечение деятельности профессионального союза и его организаций

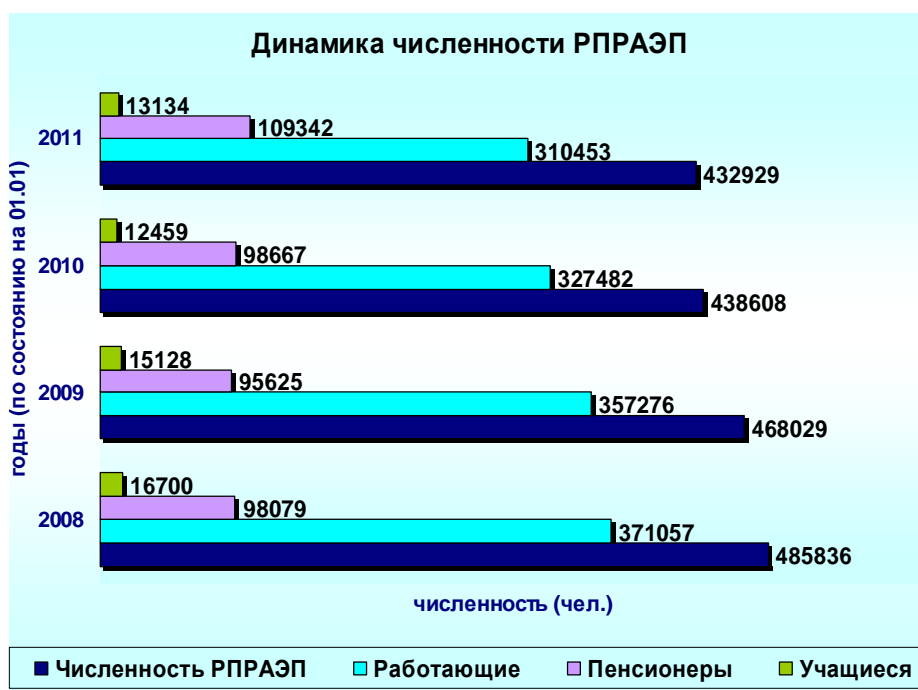


Постановлением III съезда РПРАЭП задача по сохранению и увеличению численности членов профсоюза, в том числе на вновь образуемых предприятиях, было определена одной из главных задач, стоящих перед ЦК профсоюза и членскими профсоюзными организациями.

За период 2007-2012 годы в состав РПРАЭП вошли профсоюзные организации: ОАО «Владимирское производственное объединение «Точмаш», ОАО «Ковровский механический завод», ФГУП «Атомфлот», Научно-исследовательский Физико-химический институт им. Л.Я. Карпова, Обнинский Филиал научно-исследовательского Физико-химического института имени Л.Я. Карпова.

Созданы профсоюзные организации в ОАО «Атомэнергоремонт», ФГУП «РосРАО», ФГБУЗ «Сибирский Клинический центр ФМБА России», ГУЗ «Краевая больница № 4», ОАО «Центральный проектно-технологический институт», дирекции строящейся Балтийской атомной станции.

Однако в связи с проводимой в отрасли реструктуризацией в последнее время имеет место некоторое сокращение численности членов профсоюза, а также снижение уровня профсоюзного членства.

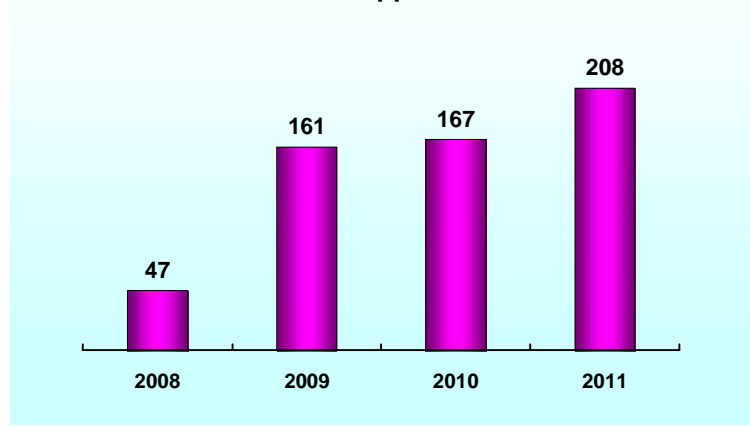


В настоящее время РПРАЭП насчитывает в своих рядах более 430 тыс. человека, при уровне профсоюзного членства 68,6% от числа работающих.

Предвидя ситуацию с возможным дроблением профсоюзных организаций в условиях проводимой реструктуризации, в 2007 году для предотвращения распада профсоюзных организаций с незначительной численностью, президиум ЦК профсоюза утвердил Типовое соглашение о взаимодействии первичных профсоюзных организаций, позволяющее малочисленным организациям, не являющимся юридическими лицами, в

полной мере осуществлять профсоюзную деятельность, благодаря чему десятки профсоюзных организаций были сохранены.

**Число профсоюзных организаций,
работающих по Соглашению
о взаимодействии**



Это решение было очень своевременным, поскольку за период с 2008 по 2011 год число организаций, работающих по Соглашению о взаимодействии в отраслевом профсоюзе, увеличилось с 47 до 208.

Однако при всех достоинствах указанной системы отношений проблема полностью не решается, поскольку практика профсоюзного движения показывает, что наиболее эффективным путем организационного укрепления малочисленных организаций является их объединение и укрупнение. В связи с этим перед ЦК профсоюза, профсоюзными организациями стоит задача не просто структурных изменений, а формирования политики, направленной на сохранение и укрепление единства профсоюза. Только единые и сильные профсоюзы способны выполнить свою историческую миссию по защите интересов человека труда.

Примером объединения профсоюзных организаций является объединение первичных профсоюзных организаций региона Кавказских минеральных вод, где восемь первичных профсоюзных организаций отраслевого профсоюза объединились и в сентябре 2009 г. на учредительной конференции создали Ставропольскую краевую организацию РПРАЭП. Бесспорно, что такое решение способствует консолидации организаций, повышению их авторитета в регионе.

Продолжает оставаться актуальным вопросом мотивация профсоюзного членства. В 14 из 155 организаций нашего профсоюза уровень профчленства выше 90%, в 67 профорганизациях - выше среднего показателя 68,6%.

К сожалению, ряд наших членских профорганизаций, а именно – 37 - можно отнести к «категории риска», они имеют уровень профчленства менее 50% . Это ограничивает возможности таких профорганизаций по защите социально-трудовых прав работников. Поскольку в этих организациях, в

соответствии с Трудовым Кодексом РФ, интересы работников в социальном партнёрстве может представлять не профсоюзная организация РПРАЭП, а другие представительные органы.

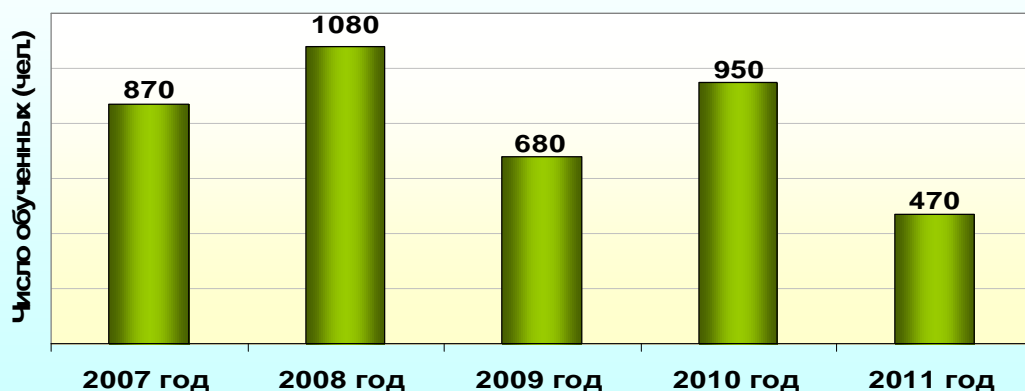
Эффективность работы профессионального союза и его структур в значительной степени зависит от уровня профессиональной подготовки и компетентности профсоюзных кадров и актива. На протяжении отчётного периода, ежегодно, в системе обучения профсоюзных кадров и актива РПРАЭП, финансируемой централизованно из средств профсоюзного бюджета, проходят подготовку сотни профработников и активистов.

География проведения региональных семинаров по обучению профсоюзных кадров и актива:

✓ Москва	✓ Озерск	✓ Снежинск
✓ Московская область	✓ Зеленогорск	✓ Северск
✓ Санкт-Петербург	✓ Заречный	✓ Железноводск
✓ Нижний Новгород	✓ Новоуральск	✓ Анапа
✓ Саров	✓ Новосибирск	✓ Геленджик
✓ Ангарск	✓ Трехгорный	✓ Пицунда

За период 2007-2011 гг. было проведено 57 семинаров, из которых 26 прошли непосредственно в регионах. Число участников семинаров более 4000 человек.

Обучение профсоюзных кадров и актива



В настоящее время установлены тесные деловые отношения с Институтом профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений ФНПР, Учебно-исследовательским центром Московской Федерации профсоюзов и рядом региональных образовательных центров.

Центральным комитетом профсоюза проводится большая работа по активному применению мер морального и материального поощрения членов профсоюза, профсоюзных работников и активистов.

Награды Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности



Награды Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности



Учитывая высокий уровень социального партнерства в отрасли, а также необходимость его дальнейшего развития, для поощрения работодателей, внесших большой личный вклад в социальное развитие предприятий и активное участие в организации эффективного и плодотворного социального партнерства, в апреле 2009 года президиум ЦК профсоюза учредил нагрудный знак РПРАЭП «За взаимодействие и социальное партнёрство», которым сегодня награждено 223 человека.

Для поощрения профсоюзных работников и активистов президиумом ЦК профсоюза в феврале 2011 года учреждён Почётный знак РПРАЭП им. А.Н. Каллистова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности», которым награждено 75 человек.

Деятельность профессионального союза в области молодежной политики

Одним из стратегических направлений деятельности отраслевого профсоюза и неотъемлемой составляющей его кадровой политики является работа с молодежью.

Для большинства членских организаций практическая реализация молодежной политики РПРАЭП стала нормой повседневной жизни.

Внутри профсоюза создана действенная структура работы с молодежью. Координирующим центром стала комиссия РПРАЭП по работе с молодежью и ее четыре региональные отделения: «Сибирь», «Урал», «Центр», Москва и Московская область. Эта организационная структура обеспечивает тесное взаимодействие молодежных органов, которые созданы

или находятся в стадии становления во многих первичных профсоюзных организациях.

Молодежные комиссии профкомов, молодежные Советы членских организаций все активнее принимают участие в подготовке молодежных разделов коллективных договоров, организации семинаров, молодежных профсоюзных акций. Наиболее активно работает региональная комиссия «Урал» (председатель - Черепанов Д.М., ОАО УЭХК). Их сила в единстве молодежного профсоюзного актива и руководителей профсоюзных организаций Уральского региона, которые поддерживают многие действия и начинания молодежных профсоюзных лидеров.

Активная позиция комиссии и её региональных структур обеспечила разработку, принятие и реализацию Программы РПРАЭП по работе с молодёжью до 2012 года, включение в Отраслевое соглашение раздела «Работа с молодёжью», принятие ГК «Росатом» концепции молодёжной работы.

Планомерная работа дала положительные результаты. Во многих профсоюзных организациях увеличилось представительство молодежи в низовом и среднем звене, в некоторых до 50 процентов. Профсоюзные комитеты ряда профсоюзных организаций пополнились молодежными профактивистами. Прорыв сделан и на высшем уровне. Председателями профсоюзных организаций ГНЦ РФ ФЭИ им. Лейпунского, ВНИИНМ им. Бочвара, Института физической химии и электрохимии им. А.Н.Фрумкина, ЗАО Центротех-СПб стали представители молодежи: Ковров Александр Петрович, Гудинова Надежда Сергеевна, Райтман Олег Аркадьевич, Никитин Александр Владимирович.

Теперь перед председателям профсоюзных организаций стоит задача: опираясь на молодежные структуры, вести подготовку полноценных лидеров, способных самостоятельно развиваться и реально видеть ситуацию, способных ориентироваться в современных условиях и принимать на себя ответственность за результаты своей деятельности, т.е. готовить тех, кто станет настоящим профсоюзным активом.

Информационная работа

Перед нами стояла задача совершенствования каналов доведения информации до первичных организаций с целью оперативного обмена информацией и создания единого информационного поля. Решая ее, мы ориентировались на стремительное развитие в стране электронных средств связи, интернет вошел в нашу жизнь и стал неотъемлемой ее частью. Благодаря интернету на смену традиционному почтовому сообщению пришла электронная почта. Отраслевой профсоюз не стоит в стороне от этого процесса. За отчетные 5 лет 152 профкома стали обладателями электронных адресов.

Создать сайт – полдела, очень важно – постоянное обновление информации. Только при поддержке первичных организаций он выполнит

свою основную задачу: информировать членов профсоюза о деятельности нашей организации, быстро и полно передавать оперативную информацию, доводить ее до выборных органов всех звеньев профсоюзной структуры, обеспечить доступ любого члена профсоюза к информации. На сайте востребована информация из первичных организаций о практических шагах в деле защиты социально-экономических прав и интересов людей труда, об опыте работы профсоюзной организации в условиях реформ и преобразований. Хорошая и полная информация регулярно поступает из профкомов обоих Ядерных центров, Смоленской, Курской, Кольской, Белоярской АЭС, Приборостроительного завода (Трехгорный), территориальной организации Новоуральска, ПО «Старт», ОАО «ОКБМ Африкантов», ПО «Электрохимический завод» и др.

За отчетный период было издано 16 номеров журнала «Вестник профатома», выпущено в электронном виде 76 «Информационных листков», 31 «Информационный бюллетень»

Повышение эффективности информационной деятельности в нашем профсоюзе – задача комплексная, и необходимо участие в ее решении как центрального аппарата РПРАЭП, так и членских организаций. Для этого требуется осознанное желание и воля профсоюзных лидеров найти соответствующие возможности.