



**ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ  
ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ**

**ЗВІТ**  
**про роботу Центрального комітету**  
**Професійної спілки працівників атомної енергетики**  
**та промисловості України за 2015 рік**

**Київ – 2016**

## **ЗВІТ**

### **про роботу Центрального комітету Професійної спілки працівників атомної енергетики та промисловості України за 2015 рік**

Упродовж звітнього періоду ЦК Атомпрофспілки України спрямовував свою діяльність на виконання завдань щодо здійснення належного захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки, вирішення їхніх професійних та соціальних проблем, забезпечення виконання «Стратегії розвитку Атомпрофспілки на період до 2017 року», зростання мотивації профспілкового членства, організаційного зміцнення, розвитку та вдосконалення діяльності Атомпрофспілки.

ЦК Атомпрофспілки в умовах ускладнення соціально-економічної ситуації в країні, тотальної економії бюджетних видатків, незрозумілої і дискримінаційної державної політики щодо підприємств атомної енергетики та промисловості докладав максимум зусиль, застосовував усі надані Законом можливості для збільшення рівня оплати праці членів профспілки, збереження робочих місць, підвищення престижу роботи в галузі.

У звітньому періоді для вирішення завдання посилення мотивації профспілкового членства, дієздатності Атомпрофспілки зусилля були сконцентровані на посиленні юридичного захисту членів профспілки, удосконаленні колдоговірної роботи. Для своєчасного попередження, виявлення та припинення дій, які містять ознаки порушення трудового законодавства стосовно членів профспілки здійснювалися перевірки, діалоги з роботодавцями та органами державної влади, листування, приймалися відповідні постанови Президії ЦК, надавалася допомога в оформленні позовних заяв до суду та представлення спілчан у суді.

Послідовною була робота ЦК Атомпрофспілки щодо налагодження на рівні галузі ефективного діалогу з соціальними партнерами шляхом взаємодії з Комітетом з питань екологічної політики, природокористування та ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи ВРУ, Комітетом з питань паливно-енергетичного комплексу, ядерної політики та ядерної безпеки ВРУ, окремими народними депутатами України, Кабінетом Міністрів України, Міністерством енергетики та вугільної промисловості, Міністерством екології та природних ресурсів, Міністерством охорони здоров'я, Державним агентством України з управління зоною відчуження.

### **ОРГАНІЗАЦІЙНО-МАСОВА РОБОТА ТА НАВЧАННЯ**

Незважаючи на постійну роботу з мотивації профспілкового членства, чисельність Атомпрофспілки постійно скорочується, здебільшого за рахунок ліквідації підприємств та, відповідно, скорочення числа робочих місць.

За результатами аналізу статистичних річних звітів профспілкових організацій станом на 1 січня 2016 року на обліку у профспілці перебуває 66 280 членів профспілки (у 2014 р. – 68 936 членів профспілки), у тому числі 9 933 пенсіонери (у 2014 р. – 10 488 пенсіонерів), які об'єднуються 5-ма об'єднаними (до складу яких входить 47 первинних профспілкових організацій) та 56-ма первинними профспілковими організаціями, які прямо виходять на Центральний комітет профспілки.

При формуванні цього звіту не враховувалася чисельність п'яти первинних профспілкових організацій, які своєчасно не надали статистичні річні звіти та не перераховували внески у 2015 році, а саме:

1. ППО НПП «Карпатський» (м. Яремча);
2. ППО ПЗ «Древлянський» (смт Народичі);
3. ППО НПП «Дністровський каньйон» (м. Заліщики);
4. ППО НПП «Тузовські лимани» (м. Татарбунари);
5. ППО Донецький державний міжобласний спеціальний комбінат «Радон».

Профспілкове членство серед працюючих станом на 1.01.2016 р. становить 92,01% (станом на 1.01.2015р. – 91,79%).

Кількість штатних працівників первинних та об'єднаних профспілкових організацій у 2015 році становило:

- штатних працівників профкомів ППО та ООП – 85 осіб, у тому числі штатних голів ППО та ООП – 14 осіб (у 2014 р. – 92 особи та 16 осіб відповідно);
- штатних працівників цехкомів – 16 осіб, у тому числі штатних голів цехкомів – 10 осіб (у 2014 р. – 16 осіб та 10 осіб відповідно).

Членів профспілки віком до 35 років – 15 975 осіб, що становить 24,1% від загальної чисельності (у 2014 р. – 16 484 особи і 23,91% відповідно), жінок – 25 605 осіб, або 38,63% від загальної чисельності (у 2014 р. – 27 107 осіб і 39,32% відповідно), непрацюючих пенсіонерів 9933 особи, що становить 14,98% від загальної чисельності (у 2014 р. – 10 488 осіб і 15,21% відповідно).

Аналіз показує, що у 2015 році членів профспілки поменшало на 2656 осіб. Значна втрата членів профспілки відбулась у Східній об'єднаній організації профспілки – 1213 осіб, що становить 9,15% від чисельності 2014 року, та у Дніпродзержинській об'єднаній організації профспілки – 246 членів профспілки, майже 15,6% від чисельності 2014 року. Але варто зазначити, що первинна профспілкова організація ВП ЗАЕС та Южноукраїнська об'єднана організація профспілки також втратили значну кількість членів – 282 особи та 245 осіб відповідно. Ненадання п'ятьма вищенаведеними профспілковими організаціями своїх статистичних звітів, хоча й не суттєво, але також позначилося на загальній чисельності членів Атомпрофспілки.

**Багаточисельні профспілкові організації, загальна чисельність яких становить 89,78% від загальної чисельності членів профспілки**

№ п/п	Назва профорганізації	Чисельність станом на 01.01.2016 р.	Чисельність станом на 01.01.2015 р.	Зміна чисельності порівняно з 2015 роком працюючих непрацюючих	
1	ППО ВП ЗАЕС	12 702	12 984	-102	-180
2	Східна ООП	12 041	13 254	-940	-273
3	Южноукраїнська ООП	10 203	10 448	-140	-105
4	ППО ВП РАЕС	8 103	8 138	-81	+46
5	ППО ВП ХАЕС	5 769	5 854	-7	-78
7	ППО ДСП ЧАЕС	3 404	3 358	+72	-26
6	Чорнобильська ООП	2 435	2 529	-92	-2
8	Енергодарська ООП	2 484	2 486	-27	+25
9	Дніпродзержинська ООП	1 331	1 577	-262	+16
10	ППО Дирекція ДП НАЕК «Енергоатом»	1 041	1 023	+18	0
	<b>Всього:</b>	<b>59 513</b>	<b>61 651</b>	<b>-1561</b>	<b>-577</b>

У 2015 році були ліквідовані, як організаційні ланки Атомпрофспілки, **8 первинних профспілкових організацій:**

1. ППО ТОВ «Інвестбуд-2005» (м. Київ);
2. ППО Державного науково-інженерного центру систем контролю та аварійного реагування (м. Київ);
3. ППО Санаторій «Прикарпаття» (с. Н. Кропивник);

4. ППО ДО «Київський ВГРЗ»;
5. ППО Чернівецького СВАРЗ;
6. ППО Державного управління охорони навколишнього природного середовища в м. Києві;
7. ППО ДП «Укрспецналадка» (м. Київ);
8. ППО Севастопольський національний університет ядерної енергії та промисловості.

#### **Заохочення:**

Протягом звітнього періоду за досягнення високих результатів у профспілковій роботі було нагороджено:

Знаком «Почесна Відзнака Атомпрофспілки України» – 2 особи (у 2014 р. – 8 осіб).

Знаком «Відзнака Атомпрофспілки України» - 10 осіб (у 2014 р. – 5 осіб).

«Почесна Грамота Президії ЦК Атомпрофспілки» – 29 осіб (у 2014 р. – 25 осіб).

«Грамота Президії ЦК Атомпрофспілки» – 58 осіб (у 2014 р. – 59 осіб).

#### **Матеріальна допомога:**

У 2015 році матеріальну допомогу було надано 25 членам Атомпрофспілки (у 2014 р. – 16 членам) та 2 профспілковим організаціям (у 2014 р. – 3 профспілковим організаціям).

#### **Засідання постійно діючих колегіальних виборних органів Атомпрофспілки**

У звітному періоді відбулися V та VI пленуми Центрального комітету Атомпрофспілки, на яких було прийнято 13 постанов.

**Основним питанням V Пленуму було: «Про дії Атомпрофспілки щодо забезпечення захисту трудових прав та соціальних гарантій працюючих у сучасних умовах».**

На виконання рішень V Пленуму з основного питання апарат ЦК профспілки:

□ підготував та направив відповідні листи з вимогами та пропозиціями до Прем'єр-міністра України, Кабінету Міністрів України, Міністерства енергетики та вугільної промисловості України, Міністерства екології та природних ресурсів України, Державного агентства України з управління зоною відчуження;

□ організував проведення переговорів з комітетами Верховної Ради України, Міністерством соціальної політики, Міністерством фінансів щодо сприяння прийняттю Верховною Радою України законопроекту про зміни до пенсійного законодавства стосовно порядку відшкодування підприємствами витрат на виплату та доставку пільгових пенсій працівникам зони відчуження та ДСП ЧАЕС;

□ з метою визначення подальших кроків щодо спеціалізованих медико-санітарних частин організував проведення наради за участю представників Атомпрофспілки, міських голів, керівників СМСЧ, представників профільного комітету Верховної Ради України та Міністерства охорони здоров'я;

□ здійснював упереджувальний моніторинг владних законодавчих ініціатив з метою оперативного реагування для захисту соціально-економічних та трудових прав працівників.

**Основним питанням VI Пленуму було: «Про актуальні завдання Атомпрофспілки на сучасному етапі».**

На виконання рішень VI Пленуму з основного питання апарат ЦК профспілки:

□ підготував та направив відповідні листи з вимогами до Кабінету Міністрів України, Міністерства енергетики та вугільної промисловості України, Концерну «Ядерне паливо України» та Державного агентства України з управління зоною відчуження;

□ підготував та надав постатейні пропозиції до законопроекту про особливості корпоратизації ДП НАЕК «Енергоатом»;

□ підготував та розповсюдив для ознайомлення трудового колективу ДП НАЕК «Енергоатом» аргументовану інформацію не лише про переваги корпоратизації, а й про можливі ризики цього процесу.

На Пленумах також були розглянуті питання внутрішньопрофспілкової діяльності, а саме про:

зміни у складі ЦК профспілки, Статутної комісії та постійної комісії Атомпрофспілки;

виконання бюджету ЦК профспілки та бюджету Фонду солідарності Атомпрофспілки за 2014 рік;

бюджети ЦК профспілки та Фонду солідарності Атомпрофспілки;

звіт про роботу ЦК Атомпрофспілки за 2014 рік;

плани заходів ЦК Атомпрофспілки;

зміни у законодавстві України;

виконання рішень V Пленуму ЦК профспілки;

підсумки участі Атомпрофспілки у виборах 2015 року до місцевих рад.

**Протягом 2015 року відбулося 6 засідань Президії ЦК профспілки, на яких було розглянуто 147 питань та прийняті відповідні постанови Президії ЦК профспілки.**

**Основними питаннями порядку денного засідань Президії ЦК профспілки були про:**

виконання постанов пленумів ЦК профспілки;

скликання пленумів ЦК профспілки і розгляд пропозицій щодо порядку денного пленумів;

бюджети ЦК профспілки та Фонду солідарності;

виконання вимог Статуту Атомпрофспілки;

виконання Галузевої угоди між Атомпрофспілкою та Міністерством енергетики та вугільної промисловості України;

виконання Галузевої угоди між Атомпрофспілкою та ДАЗВ;

виконання колективних договорів;

колективний трудовий спір (конфлікт) між СПО об'єднань профспілок та Урядом, а також із Спільним представницьким органом (СПО) сторони роботодавців на національному рівні;

проект закону України «Про особливості корпоратизації Державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом»»;

робочу групу Атомпрофспілки з ведення переговорів щодо укладення Галузевої угоди з Міністерством екології та природних ресурсів України;

дії Атомпрофспілки щодо ситуації зі спеціалізованими медико-санітарними частинами;

позицію Атомпрофспілки щодо реорганізації зони відчуження та ДСП ЧАЕС;

аналіз ситуацій, що склалися на підприємствах галузі;

затвердження планів Організації молоді Атомпрофспілки,

проведення спартакіад фізкультурних організацій Атомпрофспілки та затвердження їх результатів;

затвердження планів навчання профспілкового активу;

припинення, як юридичних осіб ППО, які входили до складу Атомпрофспілки, і затвердження нових складів об'єднаних організацій Атомпрофспілки;

нагородження профспілкових активістів грамотами та відзнаками Атомпрофспілки і відзнаками ФПУ;

звернення членів Президії ЦК профспілки Орлова М.І., Захарова М.Ф., Гука М.В., Мельника І.М.;

членські внески у міжнародні організації, членом яких є Атомпрофспілка;

участь представників Атомпрофспілки у міжнародних (всесвітніх) конференціях та семінарах;

звітність ППО та ООП перед Центральним комітетом Атомпрофспілки;

затвердження відповідних річних звітів;

надання матеріальної допомоги.

### Діловодство та архівна справа

У 2015 році у сфері діловодства й архівної справи відбулася важлива подія: набрали чинності нові «**Правила організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях**», затверджені наказом Міністерства юстиції України від 18 червня 2015 року №1000/5.

У зв'язку зі змінами в нормативних актах у сфері діловодства та архівного зберігання документів були підготовлені відповідні матеріали для розгляду на засіданні Президії ЦК профспілки, обговорені питання щодо забезпечення збереженості документаційного фонду організацій профспілки, об'єднаних та первинних.

Об'єднаним та первинним профорганізаціям, як власникам документів, рішенням Президії ЦК профспілки визначені заходи щодо зберігання, проведення експертизи цінності документів профорганізації, впорядкування та співпраці з архівною установою за місцем комплектації.

Підготовлено Пам'ятку про перелік документів, необхідних для передачі справ на постійне зберігання.

У звітному періоді приділялось багато уваги питанням визначення фізичного стану документів, що відносяться до НАФ України у зв'язку з втратою частини справ документаційного фонду Атомпрофспілки під час пожежі, невіправного їх пошкодження.

З електронних носіїв інформації протягом року відбувалося відновлення втраченої документаційної бази профспілки, формувался новий облік документів НАФ та заходи по збереженості документів, копій особливо цінних і унікальних документів.

### Документаційне забезпечення

Документи, що надходять на адресу Атомпрофспілки, проходять електронну реєстрацію, сканування, розпізнавання та формуються до електронних справ, електронних баз даних, згідно з номенклатурою справ.

У електронному вигляді документи надходять керівництву профспілки для розгляду та резолюції, електронною поштою надсилаються відповідальним виконавцям.

	<b>Види документів</b>	<b>кількість</b>
<b>1.</b>	Вхідні	<b>262</b>
<b>2.</b>	Вихідні	<b>455</b>
<b>3.</b>	Протокол Президії	<b>6</b>
<b>4.</b>	Постанови Президії	<b>143</b>
<b>5.</b>	Протокол Пленуму	<b>2</b>
<b>6.</b>	Постанови Пленуму	<b>13</b>
<b>7.</b>	Розпорядження з основної діяльності	<b>48</b>
<b>8.</b>	Розпорядження з особового складу	<b>61</b>
<b>9.</b>	Розпорядження про службові відрядження	<b>91</b>
<b>10.</b>	Заяви, звернення громадян	<b>6</b>
	<b>Всього</b>	<b>1087</b>

## **Інформаційне забезпечення**

Вагоме місце у здійсненні активної і цілеспрямованої роботи зі зміцнення інформаційного забезпечення діяльності Атомпрофспілки, формування образу профспілки як законного й основного виразника та захисника прав та інтересів спілчан, підвищенні її суспільної функції у трудових колективах і широких колах громадськості, посиленні комунікаційного зв'язку між її організаційними ланками, сприянні підвищенню мотивації профспілкового членства займає офіційний друкований орган профспілки газета «Атомник України», яка має загальнодержавний статус.

Упродовж 2015 року профспілкове щотижневє видання об'єктивно і сповна висвітлювало всі важливі теми в розмаїтті роботи Атомпрофспілки, сфер діяльності підприємств, які перебувають на її профобслуговуванні. Так, широким наскрізним блоком на сторінках газети вміщувалися матеріали про роботу V і VI пленумів Центрального комітету профспілки, регулярно відображалися засідання Президії ЦК. Системно висвітлювалися інші значимі внутрішньоспілкові заходи і події у житті профспілки та її об'єднаних і первинних організацій: колективні соціальні акції протесту у столиці України і в регіонах, докладні репортажі з річних звітних конференцій трудових колективів і профспілкових конференцій ДП НАЕК «Енергоатом», ДП «Східний ГЗК», підприємств Чорнобильської зони відчуження.

Газета забезпечувала читачів-спілчан актуальною і достовірною інформацією про особливості корпоратизації НАЕК «Енергоатом», хід розблокування питання на рівні Кабміну й Верховної Ради України про повернення доплат працівникам зони відчуження, про труднощі і проблеми працівників спеціалізованих медсанчастин зі збереження статусу та повноцінного бюджетного фінансування СМСЧ тощо. «Атомник України» системно інформує про діяльність Федерації профспілок України та її членських організацій.

Зростанню соціальної функції, тематичної спрямованості, дійовості газети значною мірою сприяють творчі контакти і підтримка профлідерів усіх рівнів, залучення до авторства активістів Організації молоді, ветеранів профспілки. Редакція «Атомника України» тісно взаємодіє з інформаційними центрами відокремлених підрозділів ДП НАЕК «Енергоатом», ДП «Східний ГЗК», з профактивом і колегами-журналістами з підприємств Чорнобильської зони відчуження. Постійно повідомлялося про реалізацію у системі Атомпрофспілки масштабного дворівневого навчального проекту «Трудова школа», покликаною забезпечити його учасників знаннями для проведення у перспективі таких само агітаційних занять у своїх профосередках на рівні профгруп, низових виробничих ланок з посилення профспілкової мотивації, єдності й солідарності. Значну увагу газета приділяє темі міжнародної співпраці профспілки, єдності та скоординованості позицій в умовах сучасних глобальних викликів.

Працівники газети оперативно розповсюджували агітаційну інформацію про актуальні заходи й активну позицію Атомпрофспілки з обстоювання прав людини праці, сприяння сталій і безпечній роботі підприємств ядерної сфери серед «зовнішніх» ЗМІ, готували відповідні прес-релізи до масових акцій спілчан, профспілкових брифінгів.

Розширенню профспілкової інформації великою мірою сприяє проведення, за сталою традицією, редакцією газети щорічного творчого конкурсу, зніційованого Атомпрофспілкою, на краще висвітлення в «Атомнику України» діяльності профспілкових організацій, виборних працівників та профактиву.

Працівники редакції, перебуваючи у журналістських відрядженнях, за означений період водночас провели цільові зустрічі зі спілчанами – читачами і дописувачами газети на Хмельницькій АЕС, Чорнобильській АЕС, в енергоремонтному підрозділі Запорізької АЕС, СМСЧ №5 у м. Славутич, СМСЧ №16 у м. Чорнобиль, у Чорнобильській і Дніпродзержинській об'єднаних організаціях, з представниками профорганізацій і їх соціальних партнерів усіх національних природних парків і заповідників України, що є на обліку в Атомпрофспілці. Такі заходи сприяють підвищенню оперативності, об'єктивності й доступності профспілкової інформації, наближенню газети до спілчан.

У звітному періоді газета щотижня безперебійно виходила у світ зі стабільним одноразовим накладом майже 5000 примірників. Коштом Атомпрофспілки, за Каталогом

передплатних видань України, 1 - 3 примірники газети передплачуються понад 60-ти нечисельним профорганізаціям. Щодо номера на сайті Атомпрофспілки розміщується електронна версія «Атомника України». У такому само форматі газета також розсилається профкомам, керівникам підприємств та ветеранам профспілки на їх прохання.

Відображаючи зусилля і позицію Атомпрофспілки з вирішення пріоритетних питань із захисту соціально-економічних, правових, трудових прав працівників, у газеті у звітному періоді презентовано нові рубрики: «На робочий стіл міністра», «Досвід і проблеми корпоратизації», «Атомпрофспілка: участь у виборах до місцевих рад», «14 жовтня – День захисника Вітчизни відзначається вперше» тощо. Майже у кожному номері газети подається інформація під рубрикою «Захистимо тих, хто захищає нас!», що висвітлює патріотичну діяльність волонтерів Атомпрофспілки, добродійників-спілчан з підприємств галузі з надання різнобічної допомоги українським захисникам Вітчизни, бійцям АТО.

Газета «Атомник України» як трибуна відкрита для кожного спілчанина. Тож звертаємося з проханням до профспілкових лідерів, активістів, працівників ядерної сфери, інших галузей надавати інформацію з усіх напрямів діяльності Атомпрофспілки, про досягнення її організаційних ланок і шляхи розв'язання найбільш чутливих для людей праці проблем. Ми ще раз наголошуємо про необхідність інформування, особливо випереджаючого, як вимогу часу і повторюємо зміст біжучого рядка на останній сторінці газети: «Відсутність інформації про зроблену профспілковою організацією справу – це відсутність самої справи!».

### **Профспілкове навчання**

Протягом 2015 року була продовжена робота за програмою навчання «Трудова школа». У січні 2015 року було проведено семінар «Трудова школа» 2-го рівня (4-денний семінар) для ППО ХАЕС та профспілкових організацій м. Нетішин.

За цей період проведено дводенні семінари «Трудової школи» для профкому ППО ЧАЕС, ППО ДП УЗФО та ППО АРС 15-16 травня та 11-12 липня 2015 року.

21 березня для ППО ХАЕС проведено одноденний семінар школи «Два плюс» на тему «Війна і мир». Учасники спробували віднайти відповіді на запитання: «Що таке війна і що таке мир?», «Мета війни», «Як вигравати війни?», «Що собою являє сучасна війна?» та інші.

За підтримки Фонду ім. Ф. Еберта з 19 по 22 травня було проведено перший етап навчального проекту «Коллективні переговори між профспілками і роботодавцями: створення надійного механізму вирішення спорів та конфліктів у дусі співробітництва (collaborative bargaining)». У семінарі взяли участь представники профкомів ППО, штатні спеціалісти Атомпрофспілки та Укрелектропрофспілки.

У вересні відбувся щорічний традиційний виїзний семінар профспілкового активу ім. Н.Скорих на базі СОК «Гілея». Для учасників семінару силами ЦК Атомпрофспілки, Інституту соціального партнерства, профкомів ППО ДП НАЕК «Енергоатом» та ППО ВП ЗАЕС були проведені такі лекційні заняття:

- Виборча кампанія. Передвиборна стратегія профспілок;
- Виборчі системи та Закон про вибори до місцевих рад 2015;
- Створення стратегії виборчої кампанії;
- Організація та планування виборчої кампанії;
- Специфіка діяльності кандидатів від профспілок;
- Корпоратизація підприємств;
- Друга світова війна.

З 24 по 26 вересня в рамках Форуму Організації молоді Атомпрофспілки у м. Нетішин для профспілкового молодіжного активу було проведено навчальні семінари на теми:

- «Що чекає молодого атомника у 60 років?»;
- «Управління часом»;
- «Модернізація профспілки»;
- «Ділове спілкування».



Восени також було проведено два навчальних семінари для Южноукраїнської (9 жовтня) та Східної ООП (15 жовтня) на тему «Актуальні завдання Атомпрофспілки на сучасному етапі».

12 грудня відбувся семінар для ППО ХАЕС на тему «Влада і профспілки». Учасниками були розглянуті теми: «Влада – її суть і призначення», «Синдикалізм – його суть і призначення» та «Відносини влади і профспілок».

Загалом тільки на рівні ЦК профспілки навчальним процесом було охоплено майже 500 профспілкових активістів та штатних працівників профспілки.

## КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНА РОБОТА

Атомпрофспілка об'єднує профспілкові організації, які діють на 103 підприємствах, організаціях та установах; на 67 з них укладено колективні договори, у тому числі: 23 – на госпрозрахункових підприємствах і 44 – на підприємствах та установах бюджетної сфери. Не укладено договори в апаратах міністерств, малочисельних підприємствах, а також громадських об'єднаннях тощо.

Атомпрофспілка об'єднує підприємства, установи та організації різних напрямів господарської діяльності та підпорядкування. Слід зазначити, що практично на всіх мінімальна заробітна плата встановлена на рівні, який визначено державою, або вище його. У разі зміни на державному рівні проводиться відповідне коригування встановленого розміру мінімальної заробітної плати на підприємствах.

На сьогодні Атомпрофспілкою укладено дві галузеві угоди: з Міністерством енергетики та вугільної промисловості України і Державним агентством України з управління зоною відчуження.

**Галузеву угоду між Міністерством енергетики та вугільної промисловості і Атомпрофспілкою** укладено на 2015–2016 роки і зареєстровано в Мінсоцполітики 5 грудня 2014 року за №22.

На підприємствах галузі укладено колективні договори, в яких конкретизуються окремі норми Генеральної та Галузевої угод.

За даними звітів підприємств, у цілому більшість зобов'язань колективних договорів виконано, проте слід зазначити, що деякі положення стосовно соціально-економічного забезпечення працівників на окремих підприємствах виконуються в неповному обсязі або не виконуються зовсім.

Нижче наводиться виконання зобов'язань окремими підприємствами.

Переважна більшість зобов'язань ДП НАЕК «Енергоатом» виконана.

Забезпечено підвищення рівня середньої заробітної плати на 6,9%. Не виконується вимога Колективного договору та Галузевої угоди щодо підвищення рівня середньої заробітної плати з урахуванням макроекономічних показників, визначених урядом, не нижче фактичного рівня інфляції (фактичний рівень інфляції за 2015 рік становить 143,3%). Середньомісячна заробітна плата за 2015 рік становить 10245 грн. (за 2014 рік – 9600 грн.)

Державою підвищено на 13 відсотків мінімальний розмір заробітної плати з 1 вересня 2015 року, але у зв'язку з тим, що у тарифах на продукцію, яка вироблялася Компанією, не було передбачено підвищення суми коштів на оплату праці, підвищення тарифних ставок (окладів) проведено з 1 грудня 2015 року.

Працівникам Компанії 2015 року виплачувалася індексація заробітної плати, враховуючи рівень інфляції, відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення». Загальна сума індексації за 2015 рік по Компанії становила 177,7 млн. гривень.

Не виконуються в повному обсязі зобов'язання з охорони праці. Причинами тут є і фінансові складнощі Компанії, несвоєчасність проведення процедур закупівель та їх виконання.

Так, сумарні витрати на здійснення та придбання засобів і заходів з охорони праці, що включаються до витрат згідно з постановою КМУ від 27.06.2003 № 994, становлять 5,83%

від ФОП Компанії за 2014 рік, що відповідає вимогам статті 19 Закону України «Про охорону праці» (0,5%), але значно менше, ніж передбачено Колективним договором (не менше 7%).

Із запланованих на 2015 рік 85 комплексних заходів з охорони праці виконано 74 (87,1%). Решту – 11 заходів – у встановленому порядку перенесено на наступний рік.

План закупівлі спецодягу, спецвзуття та інших ЗІЗ на 2015 рік виконано повністю тільки у ВП РАЕС, ВП ЗАЕС – 93%; ВП ЮУАЕС 67,8%, ВП ХАЕС – 73,1%.

Фактичні витрати на соціальний розвиток Компанії за рахунок тарифу становили 198,12 млн. грн., що на 12,28 млн. грн. менше від фактичних витрат за 2014 рік (210,4 млн. грн.). За розділом лімітів фінансування «Соціальний розвиток» при плановому загальному річному обсязі видатків у сумі 457 млн. грн. профінансовано платежів на суму 431,4 млн. грн., або 94% річного обсягу.

Санаторно-курортним лікуванням у звітному періоді скористалося 13626 працівників Компанії. Фінансування становило 83,1 млн. грн. Це на 3,6 млн. грн. більше, ніж у 2014 році. Санаторно-курортне лікування та оздоровлення дітей шкільного віку працівників Компанії в дитячих оздоровчих таборах профінансовано на суму 21,9 млн. грн. Це сприяло оздоровленню 4686 дітей працівників.

У минулому році одноразову виплату у зв'язку з виходом на пенсію одержало 460 працівників на загальну суму 48,9 млн. гривень.

На квартирному обліку перебувало 4632 працівники. Фактичні витрати на фінансування будівництва житла за 2015 рік становили 13,13 млн. грн., при планових 12,1 млн. грн.

Витрати Компанії на утримання об'єктів соціальної сфери у 2015 році становили 159,4 млн. грн. Вони складаються з витрат на утримання готельних, культурно-спортивних закладів, санаторіїв-профілакторіїв, інших об'єктів.

Слід відзначити, що основною причиною неповного виконання домовленостей є складне фінансове становище Компанії, що пов'язане із економічною кризою в Україні.

Торік до Оптового ринку електроенергії відпущено товарної продукції з урахуванням ПДВ на суму 39,3 млрд. грн. Розрахунки за електроенергію становили лише 93,9 відсотка. Узагалі заборгованість перед Компанією, з урахуванням попередніх періодів, за підсумками звітного року у цілому досягла 10,86 млрд. грн., що відповідає 3,3 місяця безоплатної роботи енергоблоків електростанцій. Основним дебітором є Енергоринок, загальна заборгованість якого перед Компанією перевищує 10 млрд. грн., із якої прострочена – 9 млрд. грн. За такого низького рівня розрахунків Компанія вимушена брати кредити для покриття фінансового забезпечення виробничої діяльності, що сприяє подальшому погіршенню фінансового становища.

Загальна економічна ситуація в країні, ведення воєнних дій на сході України не сприяють поліпшенню соціально-економічного становища й інших підприємств атомної енергетики.

Минулий рік був досить складним і для ДП «СхідГЗК». Несвоєчасне отримання коштів за продукцію, відсутність державного фінансування на проведення гірничо-капітальних робіт в урановидобувній галузі обумовило складнощі з фінансовим становищем підприємства та сприяло проблемам у матеріально-технічному забезпеченні виробництва.

Значні кошти комбінатом вкладено у розгортання гафнієво-цирконієвого виробництва, організацію його пусконаладжувальних робіт та матеріально-технічного забезпечення. Із ДНВП «Цирконій» до створеного підрозділу «СхідГЗК» у м. Дніпродзержинськ переведено частину персоналу та погашено борги у заробітній платі.

Протягом звітного періоду продовжено роботи з будівництва Новокостянтинівської шахти. Введено в експлуатацію гідрозакладний комплекс (ГЗК), який входить до переліку пускових об'єктів. Цей комплекс, потужністю 110 тисяч метрів кубічних на рік, буде заповнювати порожнини, які виникають у результаті видобутку руди, для мінімізації впливу на поверхню та забезпечення стабільної підготовки нових очисних блоків. Його спорудження дає можливість не лише працевлаштувати до 80 людей, а й відкриває перспективи для нарощування видобутку руди.

Проблеми фінансування, падіння курсу гривні, нестабільна економічна ситуація призводять до порушення умов контрактів з боку постачальників – порушуються терміни постачання обладнання, палива тощо. Внаслідок недофінансування із запланованих у 2015 році на забезпечення виробництва 832,6 млн. грн. витрачено 48,9% (407,8 млн. грн.), що призвело до зростання кредиторської заборгованості, яка на 1.01.2016 року становила 133 млн. грн.

При аналізі виконання Колективного договору за 2015 рік зафіксовано невиконання пункту щодо забезпечення умов для продуктивної роботи працівників Смолінської шахти, які зайняті на бурінні свердловин, прохідницьких та гідрозакладних роботах, внаслідок неритмічної та несвоєчасної поставки матеріалів та запчастин; а також працівників Новокостянтинівської шахти у зв'язку із забезпеченням матеріалами у неповному обсязі та з порушенням термінів поставки.

У зв'язку із неповним фінансуванням та порушенням його термінів не виконано в повному обсязі заходи з охорони праці в частині своєчасного забезпечення спецодягом та ЗІЗ працівників гірничо-металургійного заводу та Інгульської шахти, а також порушено терміни постачання та видачі форменого одягу працівникам воєнізованої позавідомчої охорони та служби охорони.

Кажучи про Колективний договір, слід відзначити і часткове невиконання пункту щодо перевезення працівників за рахунок підприємства від місць їх компактного проживання до місця роботи та у зворотному напрямку. Так, не проводилося перевезення працівників дільниці зв'язку з березня по вересень та з 9 по 31 грудня звітного року через відсутність палива.

У цілому по СхідГЗК виконуються соціальні стандарти, закладені у Колективному договорі.

У жовтні звітного року працівникам ДП «СхідГЗК» підвищено мінімальну заробітну плату на 20%. Середньомісячна заробітна плата за 2015 рік становить 5337 грн., що на 18,6% більше порівняно з відповідним показником за 2014 рік (4499 грн.)

Протягом звітного періоду мали місце випадки перенесення термінів виплати заробітної плати та відпускних працівникам Інгульської шахти, автомобільно-транспортного господарства, гірничорозвідувальної партії-2, дільниці зв'язку, служби соціально-побутових об'єктів, гірничо-металургійного заводу, центральної лабораторії КВПіА, ремонтно-механічного заводу та служби безпеки у зв'язку із несвоєчасним отриманням платежів від ДП НАЕК «Енергоатом».

На балансі підприємства знаходиться 23 об'єкти соціальної сфери (їдальні, будинок культури, бази відпочинку), на їх утримання витрачено 29,1 млн. грн., що на 3,4 млн. грн. більше, ніж у 2014 році (25,7 млн. грн.).

У звітному періоді оздоровлено 1477 працівників та 750 дітей працівників на загальну суму 12,7 млн. грн. Отримали одноразову допомогу при виході на пенсію 100 працівників; виплачено 83,4 тис. грн. у зв'язку із нагородженням відомчими заохочувальними відзнаками 61 працівнику; 3370 працівників премійовані до свят і ювілейних дат. Надано позики 7 працівникам на суму 47 тис. грн.

Зобов'язання щодо спрямування профкому коштів для проведення культурно-масової, фізкультурної та оздоровчої роботи виконано на 92,7 відсотка. Станом на 1.01.2016 року не було перераховано ППО ДП «СхідГЗК» ще 1011 тис. грн.

Основною метою ДП «Український науково-дослідний та проектно-розвідувальний інститут промислової технології» є проектне та наукове супроводження створюваних об'єктів та виробництв ядерно-паливного циклу.

Головна проблема для колективу – заборгованість із виплати заробітної плати, яка виникла у другому півріччі 2014 року і на 1.01.2016 року становила 3156,7 тис. грн. На підприємстві встановлено неповний робочий день. Звільняються кваліфіковані працівники. Питання щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати неодноразово порушувалося перед профільним міністерством. Підприємство має гострий дефіцит коштів.

Керівництво підприємства проводить роботу з формування портфеля замовлень. Але проблема залишається.

Середньомісячна заробітна плата за звітний рік становить 3795 грн., її зростання порівняно з відповідним показником за 2014 рік (3595 грн.) становить 5,6%.

У зв'язку із відсутністю коштів оздоровча кампанія практично не проводилася. Оздоровлено лише 13 дітей працівників підприємства на суму 31,6 тис. грн. Отримали одноразову допомогу при виході на пенсію 7 працівників на суму 131 тис. грн.; 40 працівників були премійовані до ювілейних дат на суму 6,4 тис. грн.; інші виплати – 22,3 тис. грн. (20 працівників).

Коллективний договір ДП «Смоли» укладено на 2012–2016 роки. За даними звіту, більшість зобов'язань Коллективного договору виконується.

Підприємство має договори з Казахстаном та Узбекистаном, а також з Росією. З огляду на взаємовідносини сьогодні існують проблеми зі споживачами. В Україні споживачем продукції є ДП «СхідГЗК», але частка його незначна – лише 5–8%.

Середньомісячна заробітна плата за звітний рік становить 3540 грн., зростання порівняно з відповідним показником за 2014 рік (3179 грн.) – 11,4%.

Підприємство у звітному році простоювало більше місяця з огляду на неможливість отримання сировини та реагентів від підприємства «Дніпро-азот» під час його щорічного капітального ремонту у вересні-листопаді. Заготовити про запас частину сировини у газоподібному вигляді підприємство не має змоги. Наразі воно переходить на неповний робочий час і на скорочений тиждень.

Проводиться закупівля спецодягу, спецвзуття та інших ЗІЗ для потреб працівників щодо охорони праці. Витрати на забезпечення працівників ЗІЗ становлять у звітному періоді 108,3 тис. грн., що майже в 1,4 разу більше, ніж у 2014 році.

За даними звіту, 172 працівники отримали матеріальну допомогу у сумі 176 тис. грн.; оздоровлено 52 працівники на суму 115 тис. грн., 14 працівникам виплачено одноразову допомогу при виході на пенсію у розмірі 50 тис. грн.; 65 працівників преміювали до свят та ювілейних дат на суму 32,5 тис. грн.

ДП «Бар'єр» здійснює свою діяльність у м. Дніпродзержинськ і є єдиним ліцензіатом щодо приведення в безпечний стан уранових об'єктів ВО «Придніпровський хімічний завод».

За період свого існування ДП «Бар'єр» здійснювало заходи у рамках державних цільових програм приведення небезпечних об'єктів промшайданчика колишнього виробничого об'єднання «Придніпровський хімічний завод» в екологічно безпечний стан, які фінансувалися з державного бюджету.

Протягом 2010–2014 років ДП «Бар'єр» виконувало роботи відповідно до завдань та заходів Державної цільової екологічної програми приведення в безпечний стан уранових об'єктів виробничого об'єднання «Придніпровський хімічний завод» (далі – Державна програма), затвердженої постановою КМУ від 30.09.2009 №1029 за рахунок коштів державного бюджету. За час дії Державної програми із загального фонду державного бюджету профінансовані завдання та заходи в обсязі 39,8 млн. грн., що становить 52% від обсягу, передбаченого Державною програмою.

З квітня 2014 року у ДП «Бар'єр» виникла заборгованість із виплати заробітної плати працівникам, обов'язкових бюджетних та інших платежів підприємства.

Причиною заборгованості є те, що під час розробки Державної цільової програми у 2008 році не було передбачено зростання витрат на утримання ДП «Бар'єр» (підвищення комунальних тарифів, рівня мінімальної заробітної плати, значне збільшення обсягу земельного податку). При цьому впродовж 2010–2013 років підприємством повністю освоєно кошти за завданням 2 Програми «Організація безпечного та ефективного управління діяльністю», яким передбачено витрати на утримання підприємства.

3 грудня 2014 року на підприємстві запроваджено 4-денний робочий тиждень. Тривала невивплата заробітної плати спричинила звільнення кваліфікованих працівників. Чисельність колективу зменшилася до 23 осіб.

Протягом 2014–2015 років вжито заходів щодо подовження терміну дії Держпрограми на 2015 рік та перерозподілу коштів між завданнями.

На початку 2014 року Міненерговугілля було розроблено відповідний проект, який пройшов усі стадії погодження та був внесений на розгляд членам Урядового комітету у грудні 2014 року. Однак, у зв'язку зі зміною складу Уряду, проект постанови було повернуто для перепогодження з новопризначеними членами Уряду. Отже, питання фінансування підприємства у 2014 році залишилося невирішеним.

На початку 2015 року проект постанови, погоджений новопризначеними членами Уряду згідно з вимогами Регламенту Кабінету Міністрів України, був повторно направлений Міненерговугілля до Кабінету Міністрів України. Майже рік тривала робота з вирішення цього питання. І, нарешті, 23 грудня 2015 року КМУ затвердив постанову №1091 «Про затвердження Державної цільової екологічної програми приведення в безпечний стан уранових об'єктів державного підприємства «Бар'єр».

Ситуація щодо подальшого функціонування ДП «Цирконій» протягом останніх років неодноразово обговорювалася на засіданнях міністерства за участю та за клопотанням Атомпрофспілки. Підприємство понад десять років перебувало у стадії санації.

Після затвердження 25.11.2014 року ухвалою Господарського суду Дніпропетровської області змін до плану санації було проведено реструктуризацію підприємства. З метою відновлення цирконієво-гафнієвого виробництва у складі ДП «СхідГЗК» було створено відокремлений підрозділ «Дніпродзержинський хімічний завод», куди переведено майже 200 працівників. ДП «СхідГЗК» зобов'язалося поетапно погасити заборгованість із виплати заробітної плати переведеним працівникам.

На початок 2015 року заборгованість із виплати заробітної плати становила 7,4 млн. грн. Протягом звітного року відбувалося її погашення. На початок 2016 року заборгованість становить майже 2,8 млн. грн.

Коллективний договір ПАТ «Київський інститут «Енергопроект» виконано.

Середньомісячна заробітна плата у 2015 році – 6787 грн., порівняно з відповідним показником 2014 року зростання становить 18,7%.

Проведено оздоровчу кампанію працівників та членів їх сімей.

У звітному році виплачено матеріальну допомогу на суму 245 тис. грн., що на 61% більше, ніж торік. Проведено преміювання до свят та ювілейних дат у сумі 302,8 тис. грн.

Працівникам підприємства надано позик у сумі 4,4 млн. грн., у тому числі на придбання житла – 2,5 млн. грн.

Виконано у повному обсязі і Коллективний договір ДП «Київський інститут інженерних вишукувань і досліджень «Енергопроект».

Слід відзначити, що протягом звітного року підприємство мало фінансові ускладнення у зв'язку з проблемами із формуванням виробничої програми, адже більшість виробничих договорів було укладено з Російською Федерацією.

Середньомісячна заробітна плата за звітний період становить 4606 грн. Порівняно з минулим роком вона зросла на 10%.

Виплачено 34,9 тис. грн. матеріальної допомоги 9-ти працівникам; у зв'язку із виходом на пенсію 10 працівників отримали одноразову допомогу у сумі 88,5 тис. грн.; преміювання до свят і ювілейних дат – 123,4 тис. грн. (120 осіб).

Говорячи про виконання зобов'язань колективних договорів, слід зазначити, що на деяких підприємствах галузі, об'єднаних Атомпрофспілкою, не забезпечується в повному обсязі дотримання вимоги Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині відрахування коштів профспілковому органу на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу. Мали заборгованість станом на 31.12.2015: ДП «СхідГЗК» – 1011 тис. грн.; ДП «УкрНДПРІ промтехнології» – 105,4 тис. грн.; ДП «Смоли» – 40 тис.

грн.; ДП КПВД «Енергопроект» – 248,3 тис. грн.; ВП ЮУАЕС ДП НАЕК «Енергоатом» – 1548 тис. грн.

Слід відзначити, що протягом звітнього періоду Сторони угоди співпрацювали під час розгляду складних питань стосовно проблем, що виникали на підприємствах галузі. Це питання розроблення Концепції Державної цільової економічної програми розвитку атомно-промислового комплексу на 2015–2019 роки (від Атомпрофспілки надано пропозиції). Профспілковою Стороною неодноразово порушувалося питання про необхідність створення окремого органу управління атомно-промисловим комплексом; забезпечення адекватної оплати праці персоналу ядерно-енергетичного та атомно-промислового комплексу з огляду на вплив висококваліфікованих кадрів з атомних станцій та розгортання будівництва ядерних енергоблоків у різних куточках світу. Не залишився без уваги і процес реформування спеціалізованих медико-санітарних частин. Атомпрофспілка наголошувала на необхідності врахування того, що СМСЧ мають бути частиною єдиної системи радіаційної безпеки та захисту працівників на підприємствах галузі з особливо шкідливими умовами праці. Значну увагу приділено питанням проведення корпоратизації ДП НАЕК «Енергоатом», а також іншим проблемам щодо соціально-економічного захисту працівників.

**Галузева угода між Державним агентством України з управління зоною відчуження (ДАЗВ) і Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості України на 2014–2015 роки (далі – Галузева угода) підписана 24 жовтня 2014 року і зареєстрована Міністерством соціальної політики України 19 листопада 2014 року.**

У липні 2015 року до Галузевої угоди внесено зміни, якими виправлено дві технічні помилки, допущені при її друкуванні. Ці зміни зареєстровано у Мінсоцполітики у встановленому порядку.

З огляду на те, що Галузева угода укладена на 2014–2015 роки, Атомпрофспілка звернулася до ДАЗВ з пропозицією щодо продовження її дії і отримала принципову згоду розглянути це питання на спільній узгоджувальній нараді. Про місце, дату та час проведення зазначеної наради ДАЗВ пообіцяв поінформувати додатково. Проте жодних додаткових повідомлень протягом двох місяців Атомпрофспілка не отримала.

Розуміючи важливість реформування зони відчуження, на якому сконцентрована увага ДАЗВ останнім часом, Атомпрофспілка вважає, що Галузева угода не менш важлива з огляду на те, що вона укладається з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців, і наполягатиме на відпрацюванні цього питання.

Звітний рік був досить складним для підприємств зони відчуження.

На початок звітнього року підприємства зони відчуження мали значну заборгованість за виконані роботи та надані послуги у 2014 році. Станом на 1.01.2015 року заборгованість із виплати заробітної плати у розмірі місячного ФОП і більше існувала у ДСП ЦППРВ, ДСП УКБЗВ, ДСП «Чорнобильський спецкомбінат», ДП «Центр організаційно-технічного і інформаційного забезпечення управління зоною відчуження».

Кошти спеціального фонду (135 млн. грн.) надійшли на рахунки підприємств зони відчуження увечері 31 грудня, тож зареєстровані фінансові зобов'язання із виплат (заробітна плата, енергоносії тощо) Державне казначейство залишило без оплати. На початку січня 2015 року вони ще були на розрахунках, але минулорічні кредиторські зобов'язання не реєструвалися і кошти повернулися до бюджету.

З огляду на особливості бюджетного фінансування та жорсткий контроль за використанням бюджетних коштів як за напрямками, так і обсягами, повернення боргів із заробітної плати працівникам видавалося дуже проблематичним. Керівництвом Атомпрофспілки докладено чимало зусиль для можливості погашення заборгованості із виплати заробітної плати цього року. Наприкінці січня затверджено розпис Державного бюджету на поточний рік, який дозволив здійснювати видатки на оплату робіт і послуг, які виконано і в минулі періоди. Проте проблема не вирішувалась, а лише «заморожувалась» на певний час. Кошти на погашення заборгованості навіть із виплати заробітної плати в бюджет

не було закладено. Отже, підприємства мали б виплачувати заборгованість у межах планового ФОП, який сформовано без її врахування.

Зміни треба було внести до державного бюджету на поточний рік у частині збільшення бюджетних призначень за державними програмами з фінансування робіт у зоні відчуження і поводження з радіоактивними відходами неядерного циклу та доповнення назв цих програм, що дозволило б проводити розрахунки з них за виконані та не оплачені у 2014 році роботи.

Тільки після багатьох звернень до урядових структур усіх рівнів, акцій протесту у січні та квітні, довготривалих перемовин з Міністерством фінансів, у серпні було внесено зміни до Закону про державний бюджет щодо повернення 135 млн. грн. Остаточне вирішення зазначеного питання досягнуто наприкінці жовтня звітнього року.

Усі підприємства, які підпорядковані Державному агентству зони відчуження і виконують роботи за державними програмами з чорнобильських проблем, закінчили звітний рік без заборгованості із виплати заробітної плати.

Аналіз звітів щодо виконання колективних договорів показує, що протягом звітнього року не виконано низку домовленостей, переважна більшість яких стосується питань оплати праці, надання працівникам пільг і соціальних гарантій, забезпечення в повному обсязі окремих вимог щодо створення безпечних умов праці.

Знову, як і в минулі роки, слід відзначити системне недофінансування державних чорнобильських програм. А якщо згадати індекс інфляції у звітному періоді (143,3%), то зрозуміло, що коштів знову катастрофічно не вистачає, що породжує соціальну напругу у колективах та не дає змоги виконати всі домовленості Сторін Колективного договору.

За даними звіту, ДСП «Чорнобильський спецкомбінат» не виділялися кошти на реалізацію «Комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення наявного рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій», які затверджуються наказом по підприємству.

Не виконуються домовленості з питань охорони праці та створення безпечних умов для роботи працівників у частині забезпечення працівників ДСП «Чорнобильський спецкомбінат» та ДСП ЧАЕС спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального захисту (п.6.1.7 Колективного договору).

У зв'язку із відсутністю коштів не виконується пункт 4.17, а саме: працівникам ДСП «Чорнобильський спецкомбінат» доплати та надбавки виплачувалися лише за роботу у шкідливих та небезпечних умовах, класність водіям, роз'їзний характер роботи, вчену ступінь та роботу з секретними документами, а не виходячи з реальних умов виробництва; не передбачалися кошти на преміювання (п.4.21); протягом 2015 року не виплачувалася матеріальна допомога на оздоровлення.

Не виконуються засади соціального партнерства, норма яких прописана у пункті 4.6, щодо відсутності права у Сторони уповноваженого власником в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, які погіршують умови, встановлені законодавством, угодами та Колективним договором. Так, адміністрацією в односторонньому порядку прийнято рішення щодо невиконання щомісячної премії та матеріальної допомоги на оздоровлення працівникам.

Середньомісячна заробітна плата за звітний період становить 5010 грн. (104,7% до рівня минулого року).

У звіті про виконання Колективного договору ДСП УКБЗВ (середньооблікова чисельність штатних працівників за 2015 рік — 31 особа) невиконаним вказано лише один пункт 4.30, а саме: у зв'язку із відсутністю коштів не виплачується премія у запланованому обсязі. (Галузевою угодою встановлено мінімальний розмір премії 10%).

Середньомісячна заробітна плата працівників ДСП УКБЗВ становить за звітний рік 7982 грн., що на 15,1% вище, ніж у 2014 році.

За даними звіту, протягом року медичне обслуговування становило 10 тис. грн., охоплено 5 працівників; один працівник отримав вихідну допомогу 5,1 тис. грн.; ще один працівник отримав виплату за статтею «Преміювання до свят і ювілейних дат» у розмірі 500 грн.; інше преміювання – 2 тис. грн. (2 працівники)

За даними звіту, на ДСП ЦППРВ середньомісячна заробітна плата працівників становить 6675 грн., що на 2,1% більше, ніж за 2014 рік. У зв'язку із відсутністю коштів не виконано у повному обсязі пункт 5.6 щодо виплати одноразової матеріальної допомоги на оздоровлення до відпустки у розмірі посадового окладу або тарифної ставки (виплачено лише 1,5 мін. з/п).

У звітах про виконання колективних договорів УкрДО «Радон» та державних міжобласних спеціальних комбінатів зазначається, що всі пункти виконуються.

Середньомісячна заробітна плата (грн.):

Дніпропетровський	Харківський	Київський	Львівський	Управління УкрДО «Радон»
6956	6335	5512	5605	7297

Матеріальна допомога:

200 тис. грн. (49 осіб)	79,3 тис. грн. (64 особи)	259,6 тис. грн. (67 осіб)	17,6 тис. грн. (44 особи)	
-------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------	--

На жаль, є невиконання окремих пунктів колективних договорів, які відмічаються у звітах більшості підприємств, а саме:

Згораються соціальні пільги працівникам, які встановлено на підприємствах у колективних договорах. Так, не виконуються зобов'язання щодо організації відпочинку та оздоровлення працівників та членів їх сімей і сприяння оздоровленню дітей, батьки яких працюють на підприємствах зони відчуження (крім ДСП ЧАЕС та ДП УЗФО ЧАЕС) і державних міжобласних спеціальних комбінатах. За рахунок профспілкових коштів у звітному періоді організовано відпочинок тільки частини дітей працівників зони відчуження – 69 осіб, на більше не вистачило коштів.

У зв'язку з відсутністю коштів не забезпечується дотримання вимоги Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині відрахування коштів профспілковому органу на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу практично на всіх підприємствах зони відчуження (крім ДСП ЧАЕС та ДП УЗФО ЧАЕС), а також УкрДО «Радон» та державних міжобласних спеціальних комбінатах (крім Львівського ДМСК).

Слід зазначити, що і соціальний діалог між Сторонами має свої недоліки. Підприємства зони відчуження неодноразово відмічали, що Стороною роботодавців не виконуються засади соціального партнерства.

Так, порушено домовленості щодо зобов'язання керівників підприємств проводити консультації з профкомом при залученні працівників на умовах цивільно-правових договорів (п.3.5 Колективного договору ДСП ЧСК), а саме: із стороннім підприємством «Дружба» укладено договір на виконання робіт з вирубки лісу, перелік яких є в комплексній програмі підприємства та забезпечений фахівцями підприємства; пункт 3.1 – уповноважений власника зобов'язується приймати на роботу працівників лише у випадках повної продуктивної зайнятості працюючих і якщо не передбачається їх вивільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

Традиційним є вже те, що профспілкова Сторона на підприємствах не залучається до обговорення планів та розподілу коштів соціально-економічного розвитку як на рік, що планується, так і на перспективу.

Аналіз звіту про виконання Колективного договору ДСП «Чорнобильська АЕС» показує, що практично всі пункти Колективного договору за звітний період виконувалися.

Середньомісячна заробітна плата за 2015 рік становила 11426 грн., зростання порівняно з 2014 роком становить 5,6%.



Матеріальну допомогу отримали 82 працівники на суму 225,2 тис. грн., оздоровлено 836 працівників та 163 дитини на загальну суму 1,3 млн. грн.; 11 працівників отримали позику на лікування у сумі 499 тис. грн.

Зі 167 пунктів Колективного договору виконуються частково п'ять, зокрема, пункти про забезпечення засобами індивідуального захисту, про комплектацію аптечок, про компенсацію вартості самостійно придбаних для роботи взуття і одягу. У звіті наголошено, що невиконання зазначених зобов'язань у повному обсязі зумовлено недостатністю фінансування ДСП ЧАЕС.

Частково виконано і пункт щодо забезпечення технічної справності, утримання та безперебійної роботи санпропускників, душових, санвузлів та інших сантехнічних пристроїв відповідно до вимог санітарно-гігієнічних норм у частині їх безперебійної роботи. Так, у зв'язку з відсутністю фінансування на закупівлю газу в четвертому кварталі звітного року не було гарячої води та опалення.

У звіті зазначено, що протягом звітного періоду мали місце порушення термінів виплати заробітної плати та відпускних працівникам підприємства, що пов'язане з особливостями законодавства щодо бюджетного фінансування при отриманні коштів із казначейства.

За звітом, Колективний договір ДП УЗФО виконано. Середньомісячна заробітна плата становить 7407 грн., що на 4,2% більше, ніж у 2014 році. Виплачено матеріальну допомогу 32 працівникам на суму 36 тис. грн. За рахунок власних коштів та профспілкової організації придбано 6 путівок на суму 25 тис. грн., оздоровлено 2 працівників на суму 6 тис. грн., а також 9 дітей на суму 50 тис. грн.; інші види соціальних пільг та гарантій – 2,8 млн. грн. (574 особи).

Розглянувши звіти, що надійшли від інших підприємств, можна сказати, що колективні договори мають різну наповненість залежно від фінансового стану підприємства, його підпорядкованості та системи господарювання. В цілому більшість зобов'язань колективних договорів виконуються. Слід відзначити, що переважна кількість підприємств не наголошують на порушеннях колективних договорів у частині встановлення мінімальної заробітної плати, її виплати, порушень в охороні праці, крім часткового невиконання у зв'язку з відсутністю коштів пунктів щодо забезпечення засобами індивідуального захисту, спецодягом та взуттям (УЖКГ м. Славутич, САЗ оперативно-рятувальної служби ДСНС України); а також молоком (СМСЧ №8).

Мінімальна заробітна плата встановлена на рівні або вище того, що передбачений законодавством на всіх підприємствах цієї групи.

Соціальний захист працівників дуже обмежений недостатнім фінансуванням.

Медичним обслуговуванням охоплена невелика частина працівників, а саме: 90 працівників КП УЖКГ на суму 21,7 тис. грн.; 3 працівники ПрАТ «Атомсервіс» на суму 8,2 тис. грн.; 25 працівників НПП «Деснянсько-Старогутський» на суму 1450 грн.

Матеріальна допомога виплачувалася на частині підприємств – СМСЧ № 2, 3, 19, 17; КП УЖКГ; НПП «Черемоський» та «Деснянсько-Старогутський»; ЦРД «Гармонія», ДНЗ № 3, 6 та 8; КП «Управління ЖКГ»; Дочірні підприємства ПрАТ «Атомсервіс» – електричних мереж та «Квант». Середній розмір допомоги на більшості підприємств становив до 1,5 тис. грн.

Оздоровча кампанія практично не проводиться на більшості підприємств. За звітними даними, оздоровлено 21 працівника та 12 дітей працівників СМСЧ № 2 на суму 64 тис. грн.; 3 працівники та 18 дітей працівників КП «Управління ЖКГ» на суму майже 51 тис. грн.

На деяких підприємствах не забезпечується в повному обсязі дотримання вимоги Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині відрахування коштів профспілковому органу на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу (УЖКГ м. Славутич, Спеціальний авіаційний загін оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України, спеціальні медико-санітарні частини, СЕС м. Енергодар, дитячі навчальні заклади, більшість національних природних парків). Підприємства, що

фінансуються з бюджету, особливо підкреслюють, що кошти за цим напрямом не передбачаються.

За рахунок коштів профспілки оздоровлено 5 працівників та 13 дітей працівників на загальну суму 101,6 тис. грн.

Критична ситуація склалася на ТОВ «Восток-Руда». З грудня 2014 року підприємство фактично не працює у зв'язку із падінням ціни на залізорудний концентрат. За звітним, заробітну плату виплачено лише за листопад 2014 року. Майже втричі зменшилася чисельність працівників, із 850 нині працює всього 256. Частина працівників звільнилася за власним бажанням, інша – у зв'язку зі скороченням. Заборгованість із виплати заробітної плати на 1.01.2016 року становила понад 14 млн. грн.

Профспілковою організацією вжито багато заходів для розв'язання проблеми. Трудовий колектив звертався до фактичного власника підприємства, народних депутатів, Голови Верховної Ради України, обласної державної адміністрації, прокуратури міста та обласної прокуратури. Зазначені дії, на жаль, не дали позитивного результату. Прокуратурою порушено кримінальне провадження за фактом невиконання заробітної плати. Але жодних позитивних зрушень немає.

Керівництво шукає шляхи для відновлення роботи збагачувальної фабрики. Якщо проекти втіляться в життя, то у підприємства будуть певні перспективи розвитку. Є невеликі зрушення в питанні погашення заборгованості. Так, частково почалося погашення боргів за грудень минулого року за рахунок коштів, що надійшли від інвестора та від болгарських партнерів (у вигляді передоплати за відвантажений концентрат).

Протягом звітнього року велася робота щодо укладення Галузевої угоди з Міністерством екології та природних ресурсів України.

До складу Профспілки працівників атомної енергетики та промисловості України входять профспілкові організації, які діють у 15 національних природних парках та заповідниках, що знаходяться у сфері управління Міністерства екології та природних ресурсів України (далі – Міністерство).

З огляду на те, що законодавством України профспілка визнана законним представником найманих працівників, з метою визначення позицій Міністерства та Профспілки з питань регулювання трудових та соціально-економічних відносин Атомпрофспілка неодноразово зверталася до керівництва Міністерства з пропозицією щодо підготовки проекту Галузевої угоди стосовно національних природних парків та проведення переговорів з її укладання. Склад робочої групи від Атомпрофспілки для ведення переговорів був затверджений постановою Президії ЦК профспілки ще у жовтні 2012 року (у січні 2015 року він був уточнений з урахуванням реалій сьогодення).

Вирішення питання «заморожували» структурні перебудови у галузі, а також те, що протягом певного часу досить часто змінювалися перші керівники Міністерства.

У березні 2015 року міністру Шевченку І.А. було направлено чергове звернення, а також проект тексту Галузевої угоди. Відповідь на нього надійшла майже за два місяці (з порушенням строку, визначеного частиною третьою ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» – 7 днів). Заступник міністра визнавав необхідність внесення змін до складу комісії від Міністерства для ведення переговорів, а також зобов'язався повідомити про її новий склад. Але остаточної відповіді щодо готовності вести переговори та обіцяної інформації про оновлений склад робочої групи від Міністерства так і не було отримано.

У серпні звітнього року знову надіслано звернення вже в. о. міністра екології та природних ресурсів Курикіну С.І. з пропозицією вирішити організаційні питання з підготовки Галузевої угоди та проведення переговорів щодо її укладання.

Це звернення нарешті отримало відгук і представники ЦК Атомпрофспілки на початку жовтня 2015 року були запрошені на зустріч із заступником міністра Коломієць С.В. для попереднього обговорення організаційних питань.

У ході зустрічі було передано проект Галузевої угоди від Атомпрофспілки і досягнуто домовленості про напрацювання та надання Стороною Профспілки проекту додатків до

Міністерства та опрацювання проекту Галузевої угоди спеціалістами Міністерства у листопаді, намічено орієнтовні терміни початку консультацій.

Проект додатків створено із залученням відповідних спеціалістів національних природних парків, які є членами комісії від профспілкової Сторони, і передано до Міністерства 16 жовтня 2015 року.

У лютому вже 2016 року направлено лист до в. о. міністра екології щодо безпідставного затягування роботи з укладення Галузевої угоди і поставлена вимога про прискорення розгляду наданих матеріалів з метою опрацювання пропозицій на рівні фахівців Сторін та подальшого узгодження проекту Галузевої угоди на спільному засіданні уповноваженими представниками Сторін для остаточної підготовки до підписання Галузевої угоди.

Домовленості щодо оплати, охорони праці та здоров'я, соціального захисту працівників підприємств перебувають у зоні постійної уваги Атомпрофспілки.

Протягом звітного періоду на засіданнях Президії ЦК Атомпрофспілки неодноразово розглядалися питання цього напрямку. Так, у травні 2015 року розглядалося питання щодо виконання колективних договорів за 2014 рік. Було зазначено, що основними проблемними питаннями щодо виконання умов колективних договорів (галузових угод) є:

- відсутність підвищення заробітної плати працівникам або підвищення зарплати на рівень значно нижчий, ніж передбачено умовами колективних договорів (галузових угод);
- відсутність належного фінансування підприємств, які фінансуються за рахунок Держбюджету України;
- виникнення на таких підприємствах фактичної (але офіційно незареєстрованої) заборгованості із заробітної плати;
- порушення роботодавцями умов колективних договорів та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині відрахувань коштів на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу;
- численні порушення принципів ведення соціального діалогу з боку роботодавців.

У жовтні 2015 року Президією ЦК Атомпрофспілки було розглянуто підсумки виконання галузових угод, що укладено Профспілкою атомної енергетики та промисловості України, за перше півріччя 2015 року. Інформацію взято до відому і поставлено завдання у подальшому при перегляді галузових угод не допустити погіршення соціально-економічного стану працівників підприємств, що об'єднані Атомпрофспілкою, а також наголошено на необхідності домагатися неухильного виконання засад соціального партнерства від іншої Сторони угод.

На засіданні Президії було прийнято рішення щодо необхідності безумовного забезпечення підготовки та своєчасного подання звітів про виконання галузових угод та колективних договорів у встановлені терміни, а також інформації за запитами ЦК Атомпрофспілки щодо окремих питань соціального захисту працівників підприємств та установ, а також підкреслено, що у разі наявності порушень інформація має містити конкретні факти і цифровий матеріал щодо них.

З метою впорядкування і вдосконалення системи збору, обробки та узагальнення інформації щодо виконання галузових угод, Стороною яких є Профспілка працівників атомної енергетики та промисловості України, а також і колективних договорів, укладених на підприємствах, в установах та організаціях, які об'єднані Атомпрофспілкою, Президією Центрального комітету 25 листопада 2015 року була затверджена і введена в дію, починаючи з 1 січня 2016 року, форма звітності (річна, піврічна) «Звіт про виконання Галузевої угоди і колективного договору» для підприємств та організацій (крім тих, які належать до сфери управління Міністерства енергетики та вугільної промисловості України).

Як і раніше, не знято з порядку денного питання виконавчої дисципліни.

Так, на виконання постанови Президії щодо надання примірника чинних колективних договорів підприємствами передано до ЦК Атомпрофспілки 51 колективний договір (усього договорів 67), більшість в електронному вигляді. Частина з них не оформлено належним

чином (не мають відсканованих листів з підписами), тому не можуть бути використані як офіційний документ, а тільки як довідковий матеріал.

Діяльність підприємств та їхніх профспілкових органів у звітному періоді ускладнювалася важкими соціально-економічними та політичними проблемами. Погіршення фінансово-економічних показників роботи підприємств, відчутне зменшення купівельної спроможності заробітної плати працівників, руйнація галузей погіршують морально-психологічний стан у колективах підприємств. На жаль, тенденції до покращення не відчувається. Тому при подальшій роботі з колективно-договірною напругою вважаємо за потрібне спрямувати зусилля на недопущення погіршення соціально-економічного становища працівників та сприяти неухильному виконанню вимог законодавства в частині соціального діалогу.

## **ПРАВОВА РОБОТА**

Правозахисна робота залишається важливою складовою профспілкової діяльності. У цілому вона спрямовувалася на правильне застосування та неухильне додержання законодавства та запобігання його порушенням, забезпечення громадського контролю за дотриманням трудового законодавства, координацію роботи профспілкових організацій з цих питань, надання членам профспілки та профспілковим організаціям правової допомоги у захисті їх прав та інтересів, правову освіту.

У 2015 році увага Атомпрофспілки знову була зосереджена на питанні корпоратизації НАЕК «Енергоатом». Урядом було підготовлено проект закону «Про особливості корпоратизації державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом». З огляду на те, що в цьому проекті було враховано лише окремі зауваження, надані профспілкою у 2014 році до попереднього законопроекту, а основні залишилися поза увагою, позиція Атомпрофспілки щодо корпоратизації Компанії була незмінною.

Зважаючи на роль атомної енергетики у забезпеченні енергетичної безпеки держави, Атомпрофспілка продовжувала наполягати на тому, що всі правові та організаційні зміни стосовно статусу та подальшої діяльності НАЕК «Енергоатом» мають бути дуже чітко регламентовані на законодавчому рівні. А запропонований законопроект цим вимогам не відповідав і взагалі не узгоджувався з окремими нормами Господарського кодексу України, Закону «Про акціонерні товариства» та іншими законодавчими актами. Але головне те, що у законопроекті в дуже загальній формі регулювалися трудові та соціальні питання.

Профспілка неодноразово зазначала про важливість визначення у законопроекті, зокрема, гарантій збереження створеним Товариством чисельності персоналу, зростання заробітної плати, створення безпечних умов праці, максимального стимулювання працівників залежно від результатів господарської діяльності Товариства, збереження досягнутого рівня соціальних гарантій. Законопроект передбачав правову норму про продовження трудових відносин працівників ДП НАЕК «Енергоатом» з Товариством, що утворене шляхом перетворення, але при цьому зовсім не були враховані питання щодо трудових відносин працівників ДП НАЕК «Енергоатом», зайнятих на об'єктах соціальної інфраструктури, або інших об'єктах, які відповідно до законопроекту не увійдуть до Товариства і будуть приватизовані або передані в комунальну власність. Не було визначено, на яких стадіях створення Товариства, якими органами і в якому порядку будуть прийматися рішення щодо цих працівників. Необхідно також було визначити порядок забезпечення належного утримання об'єктів соціально-побутового призначення, які в подальшому обслуговуватимуть працівників АЕС.

До Кабінету Міністрів України, міністру енергетики та вугільної промисловості України та ДП НАЕК «Енергоатом» було направлено звернення про необхідність суттєвого доопрацювання законопроекту, з тим щоб забезпечити прозорий і законний процес корпоратизації в інтересах держави та трудового колективу Компанії і не допустити конфліктів та соціальної напруги на стратегічно важливих об'єктах енергетики. Про

зауваження профспілки та неприпустимість погодження законопроекту було повідомлено СПО об'єднання профспілок.

Профспілковим організаціям відокремлених підрозділів ДП НАЕК «Енергоатом» та членам ЦК профспілки було розіслано детальну інформацію стосовно положень законопроекту та профспілкових зауважень. На цю тему було розміщено низку публікацій у газеті «Атомник України». Але в цілому інформованість трудового колективу Компанії про умови та перспективи корпоратизації здійснювалася недостатньо. Тому Атомпрофспілка наполягала на проведенні широкої роз'яснювальної роботи в колективах АЕС. Справді, такі зустрічі керівництвом Компанії були проведені. Але, на жаль, аргументовані відповіді на найбільш актуальні питання надані так і не були. Інформація здебільшого мала заспокійливий характер.

Значну увагу питанню корпоратизації ДП НАЕК «Енергоатом» також було приділено на VI Пленумі ЦК профспілки 26 листопада 2015 року при розгляді питання «Про актуальні завдання Атомпрофспілки на сучасному етапі».

Визнаючи доцільність корпоратизації для подальшого розвитку та збільшення інвестиційної привабливості ДП НАЕК «Енергоатом», знову було підтверджено позицію про необхідність закріплення основних принципів зміни організаційно-правової форми господарювання саме на законодавчому рівні, а також зосереджено увагу на вагомих зауваженнях щодо ходу підготовки та тексту проекту закону про особливості корпоратизації Компанії.

На виконання постанови Пленуму Кабінет Міністрів України, Верховна Рада України, Рада національної безпеки і оборони України, Міністерство енергетики та вугільної промисловості України, ДП НАЕК «Енергоатом» були поінформовані, що Атомпрофспілка вживатиме всіх передбачених законодавством заходів для забезпечення дотримання у процесі корпоратизації трудових прав та соціально-економічних інтересів членів профспілки. До Кабінету Міністрів України було направлено вимогу про відхилення законопроекту у запропонованій редакції. Правовою службою Атомпрофспілки були підготовлені постатейні пропозиції до законопроекту про особливості корпоратизації.

У цей же час Кабінетом Міністрів України 25 листопада 2015 року було видано розпорядження №1227-р «Про затвердження пріоритетного переліку суб'єктів господарювання державного сектору економіки, що підлягають реструктуризації, з діяльністю яких пов'язані найбільші фіскальні ризики». Згідно з додатком ДП НАЕК «Енергоатом» підлягає реструктуризації. Після прийняття цього розпорядження КМУ перспектива подальшого перетворення Компанії стала зовсім незрозумілою. Що мало відбутися – корпоратизація чи лише реструктуризація Компанії, як державного підприємства? Але зазначене рішення Кабміну опосередковано підтвердило занепокоєння профспілки, що Компанія не буде корпоратизована єдиним майновим комплексом, а буде спочатку реструктуризована.

На виконання розпорядження КМУ № 1227-р Міненерговугілля протягом листопада 2015 року мало надати на погодження з Міністерством економічного розвитку і торгівлі та Міністерством фінансів України проект стратегічного плану розвитку ДП НАЕК «Енергоатом». Стратегічний план розвитку Компанії, тобто її реструктуризації мав бути затверджений до 15 грудня 2015 року.

Листом від 3.12.2015 року Атомпрофспілка, яка є репрезентативною стороною укладеної з Міненерговугілля України Галузевої угоди, звернула увагу міністра на неприпустимість розробки зазначеного плану без її участі, оскільки пунктом 6.7. Галузевої угоди на 2015–2016 роки передбачено зобов'язання міністерства не допускати прийняття рішень про реструктуризацію підприємств атомно-промислового комплексу без погодження з ЦК профспілки. Також профспілка наполягала на проведенні термінових консультацій з приводу виконання розпорядження Кабінету Міністрів України № 1227-р.

Відповідний запит стосовно стратегічного плану розвитку НАЕК «Енергоатом» було направлено в Мінекономрозвитку. В отриманій відповіді зазначалося, що стратегічний план було подано 10.11.2015 року (тобто до видання розпорядження про реструктуризацію) і він

опрацьовується. За усною інформацією, стратегічний план було повернуто Компанії. Інформація стосовно подальшої його розробки з урахуванням заходів з реструктуризації відсутня.

У 2015 році зміна організаційної структури відбулася у ДП «СхідГЗК». На базі 9 підрозділів та відділів було створено три служби – служба соціально-побутових об'єктів, служба безпеки та служба матеріально-технічного забезпечення. Окрім цього, у складі підприємства було створено у м. Дніпродзержинськ відокремлений підрозділ «Придніпровський хімічний завод». У цей підрозділ були прийняті на роботу працівники ДП «Цирконій» м. Дніпродзержинськ, тому актуальним було питання поступового погашення цим працівникам заборгованості у заробітній платі, виплати їм поточної зарплати та забезпечення гарантій, передбачених Колективним договором ДП «СхідГЗК». Основним завданням правової служби було забезпечення дотримання законодавства при переведенні та звільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації праці та виробництва.

Структурні зміни мали місце також в управлінні будівництва ВП ЗАЕС. У результаті конструктивної роботи профспілковому комітетові вдалося мінімізувати наслідки вивільнення працівників. Було досягнуто домовленостей про перенесення терміну звільнення тих працівників, які є пенсіонерами, з метою проведення перерахунку їх пенсій, як працюючим пенсіонерам. Також працівники, робочі місця яких скорочуються, тимчасово переводилися на інші, для подальшого їх працевлаштування на постійні робочі місця, що будуть звільнятися.

Ситуація на підприємствах Дніпродзержинського проммайданчика залишається вкрай складною.

Після проведення змін в організаційній структурі та скорочення чисельності Державного науково-виробничого підприємства «Цирконій» кількість працюючих на підприємстві становить 44 особи, з них членів Атомпрофспілки – лише 8. Згідно з планом санації підприємства, після передачі ДП «СхідГЗК» майна, задіяного у цирконієво-гафнієвому виробництві, ДНВП «Цирконій» продовжує свою господарську діяльність на базі частини майна виробничо-побутового цеху (цех № 94), здійснюючи господарську діяльність у сфері автотранспортних перевезень. Решта майна, яке не задіяне підприємством у автотранспортній діяльності та не підлягає передачі на баланс ДП «СхідГЗК», виставляється на продаж.

Станом на 1.01.2016 року ситуація з виплатою заробітної плати на ДП «Бар'єр» не змінилася. Загальна заборгованість з 2014 р. станом на 1.01.2016 року становить 2 147 500 грн., з податками – 3 923 700 грн., кількість працюючих – 25 осіб, з них членів Атомпрофспілки – 8 працівників. Питання погашення заборгованості у заробітній платі та фінансування підприємства з державного бюджету у 2015 році за поданням ДООП обговорювалося на V Пленумі ЦК Атомпрофспілки. За домовленістю з міністром енергетики та вугільної промисловості його було винесено на розгляд на спільній нараді з керівниками підприємств атомної енергетики та промисловості і представниками Атомпрофспілки щодо стабілізації діяльності підприємств галузі. До Державного бюджету України на 2016 рік включено фінансування за Держпрограмою, виконавцем якої є ДП «Бар'єр», але погашення заборгованості у заробітній платі в цій програмі не було передбачено, тобто питання повернення заборгованості у зарплаті працівникам підприємства не вирішено. З огляду на складну ситуацію в діяльності підприємства членам профспілки та профспілковому комітету постійно надається правова допомога. За результатами звернень до суду із заявами про стягнення заробітної плати, було винесено 20 судових рішень на користь працівників. Загальна сума присуджених до стягнення коштів на користь працівників становила 456 350 грн.

Для недопущення порушення прав членів профспілки на підприємстві було проведено перевірку дотримання вимог чинного трудового законодавства в процесі звільнення працівників. Керівнику ДП «Бар'єр» було надіслано подання про усунення порушень трудового законодавства, а саме ненадання на вимогу працівників, які звільняються, довідок

про заборгованість у заробітній платі та про середню заробітну плату для звернення до суду, а також про порушення порядку звільнення матеріально відповідальної особи. Дані порушення були усунуті.

Профспілковому комітету були надані правові рекомендації, зокрема щодо роботи на умовах неповного робочого часу та правового регулювання звільнення працівників за власним бажанням та за угодою сторін. Були складені повторні звернення трудового колективу підприємства міністру енергетики та вугільної промисловості України з проханням надання допомоги у вирішенні питання погашення заборгованості у заробітній платі за рахунок коштів з державного бюджету та отримання фінансування підприємства з державного бюджету у 2015 році.

Упродовж 2015 року неритмічно працювало ДП «Смоли», що призвело до колективних скарг працівників через періодичні простой підприємства. Так, 6.05.2015 року на адресу ЦК профспілки надійшло колективне звернення 19 працівників ДП «Смоли», в якому було викладено прохання про захист їхніх трудових прав. Заявники вважали, що при виданні та реалізації директором підприємства наказу від 3.09.2013 року №225 «Про припинення виробництва» були порушені вимоги трудового законодавства (ст. 32 КЗпП) та положень п. 4.3. Колективного договору ДП «Смоли» стосовно завчасного попередження працівників про зміну істотних умов праці. Крім того, у зверненні йшлося про порушення п. 4.9. Колективного договору стосовно перевезення працівників до робочих місць та житлових масивів. Аналогічні звернення були направлені міністру енергетики та вугільної промисловості України, гендиректору ДК «Ядерне паливо», міністру соціальної політики України та начальнику територіальної державної інспекції з питань праці.

14.05.2015 року вищевказане колективне звернення було розглянуто Президією Центрального комітету Атомпрофспілки, хоча з 12.05.2015 року дію наказу №225 від 3.09.2013 року було зупинено, нормальний режим роботи підприємства відновлено. Директору ДП «Смоли» та голові профкому було рекомендовано провести збори трудового колективу підприємства, на яких роз'яснити працівникам економічну ситуацію та можливі заходи адміністрації та профкому зі стабілізації виробничої діяльності підприємства.

Після отримання повторного звернення перевірка дотримання законодавства про працю при запровадженні простою на ДП «Смоли» була проведена комісією ЦК профспілки. Перевіркою було встановлено, що на момент видання наказу № 255 на підприємстві не відбулося змін в організації виробництва і праці, пов'язаних із простоєм, на чому наполягали заявники. Але мало місце порушення процедури запровадження простою. Працівники не були ознайомлені з наказом під підпис. Не було оформлено акт простою (фіксація причин, які зумовили зупинення роботи). В наказі не була обумовлена необхідність присутності або відсутності працівників на роботі. Не визначені категорії осіб, на яких поширюється простій, а також категорії працівників, які залучатимуться до термінових робіт, чергувань, а також порядок такого залучення. Також було встановлено неповний робочий час для працівників заводууправління на підставі п. 4.10 КД, який фактично суперечить чинному законодавству. Аналогічні порушення були допущені і при виданні наказу №76 від 20.05.2015 року «Про зупинку виробництва», що свідчило про системний помилковий підхід адміністрації ДП «Смоли» при оформленні простою підприємства.

Комісією також було встановлено порушення п. 4.9. Колективного договору, стосовно перевезення працівників до робочих місць та до житлових масивів у період з 11.03.2015 року по 11.05.2015 року, коли такі перевезення не здійснювалися. Перевезення було припинено без консультацій з профспілковим комітетом, як стороною Колективного договору. За результатами перевірки директору ДП «Смоли» було запропоновано усунути порушення законодавства про працю, про що поінформувати профком ППО ДП «Смоли» та ЦК профспілки. Для недопущення в подальшому порушень трудових прав працівників розробити та запропонувати для включення у встановленому порядку в Правила внутрішнього трудового розпорядку окремого розділу, яким регулюватиметься процедура запровадження простою підприємства (порядок актування та обліку часу простою, перелік

категорій персоналу, залучення персоналу до чергування, порядок оплати, переведення і переміщення працівників тощо).

Під час перевірки посадовим особам підприємства та профспілковому комітету надавалася правова допомога, надано правові рекомендації з усунення виявлених порушень, роз'яснювалася практика застосування законодавства, для використання у роботі були надані відсутні на підприємстві нормативні документи та методичні матеріали.

Через реформування медичної галузі у 2014 році виникало дуже багато правових питань. Через урядові рішення про передачу медсанчастин на фінансування з місцевих бюджетів наприкінці 2014 року з'явилася реальна загроза скорочення персоналу у всіх спеціалізованих медико-санітарних частинах. Тому у 2015 році відділом колективно-договірної та правової роботи значні зусилля були спрямовані на забезпечення правової захищеності членів профспілки, які працюють у СМСЧ. У медзакладах вимушено були здійснені істотні організаційні зміни, ліквідовані окремі структурні підрозділи, скорочено ліжко-місця, окремі підрозділи переведені на госпрозрахунок тощо. Як наслідок виважених рішень скорочення працівників вдалося уникнути в СМСЧ-1 м. Енергодар.

Для роз'яснення ситуації та вимог законодавства з колективом СМСЧ-9 м. Жовті Води відбулася зустріч, надані правові консультації стосовно прав працівників, проведено правове навчання профспілкового активу. Завдяки скоординованій роботі профспілкових організацій масових звільнень у СМСЧ-9 не було. Наприкінці звітнього року колективу СМСЧ-9 було надано правову допомогу у розв'язанні конфлікту стосовно виділення коштів на преміювання, у тому числі щодо проведення масової акції протесту з цього приводу. За результатами акції вимоги працівників були задоволені. Кошти, які становили економію фонду заробітної плати (1,3 млн. грн.) і мали бути спрямовані на заохочення працівників за результатами року, було виплачено медикам 30 грудня 2015 року.

На початку 2015 року постало питання про передачу ДЗ «СМСЧ №4» м. Нетішин із державної до комунальної власності. Але ця процедура належним чином оформлена не була. Через відсутність фінансування проблемою для працівників медичної частини стала систематична невивплата заробітної плати. Окрім цього, у СМСЧ-4 було видано наказ про скорочення чисельності персоналу, було створено робочу групу, завданням якої стало визначення посад, що підлягають скороченню. Для надання правової допомоги юрист ЦК профспілки брав участь у засіданнях профспілкового комітету, нарадах, присвячених цьому питанню, а також був присутній на сесіях Нетішинської міської ради під час розгляду питань, що стосувалися СМСЧ-4. Процедура вивільнення здійснювалося з численними порушеннями чинного законодавства, а тому під тиском профспілкового комітету керівник медсанчастини видав наказ, яким скасував усі свої попередні накази, що стосувалися скорочення штату працівників. Через деякий час керівник намагався знову звільнити частину працівників, але, зважаючи на заперечення профспілкового комітету, 2015 року всі накази знову таки були скасовані.

У серпні 2015 року до Статуту ДЗ «СМСЧ № 4 МОЗ України» було внесено зміни. Право затверджувати штатний розпис закладу було надано виконавчому комітету Нетішинської міської ради, хоча СМСЧ перебуває у функціональному перепідпорядкуванні МОЗ України. Всупереч ст. 32 Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні», перевищуючи надані повноваження, виконавчий комітет 29.10.2015 року затвердив новий штатний розпис, зменшивши його на 150 посад, після чого знову розпочався процес вивільнення працівників. Звільнення планувалися у січні 2016 року. І знову процедура вивільнення відбувалася із грубими порушеннями трудового законодавства, зокрема, не було попереджено профспілковий комітет відповідно до ст. 49<sup>4</sup> КЗпП України, відсутні розпорядчі документи, в яких би зазначалися працівники, які підлягають вивільненню, та інше. Враховуючи правові висновки щодо обґрунтованості вивільнення, профспілковий комітет СМСЧ-4 не надав згоди на звільнення жодного працівника. Після численних скарг як працівників, так і профспілкового комітету 16.12.2015 року на засіданні постійної комісії Нетішинської міської ради розглядалося питання дотримання законодавства у СМСЧ-4 під час вивільнення



працівників. У результаті адміністрація була змушена визнати порушення та було прийнято рішення розпочати процес вивільнення працівників заново, з дотриманням вимог законодавства і з моменту попередження профспілкового комітету.

Звільнення працівників здійснювалося також і у СМСЧ-2 м. Южноукраїнськ. Через відсутність достатньої інформації юристом ЦК профспілки та головою профкому медзакладу, керуючись Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та статтею 49-4 КЗпП України, були підготовлені запити на ім'я начальника СМСЧ-2 з проханням направити профспілковому комітету більш розширену інформацію, а також надати юридичне обґрунтування про необхідність запланованого вивільнення. Взагалі, спочатку було озвучено, що звільнено буде 101 особу, потім, 89, 55, 49, а подання у профспілковий комітет були направлені на 34 працівників. Для надання правової допомоги юрист ЦК профспілки брав участь у чотирьох засіданнях профспілкового комітету щодо вивільнення працівників, у тому числі й під час розгляду подання роботодавця про їх скорочення. Профком не дав згоди на розірвання трудових договорів із 34 працівниками ДЗ «СМСЧ №2 МОЗ України». Але попри відмову профкому 26 працівників були звільнені з роботи. За зверненням чотирьох членів профспілки про правову допомогу були підготовлені позовні заяви до суду про поновлення їх на роботі та стягнення на їх користь середнього заробітку за час вимушеного прогулу з 2 жовтня 2015 року до дня поновлення на роботі. З 2 листопада по 31 грудня 2015 року за участю юриста ЦК профспілки відбулося шість судових засідань у Южноукраїнському міському суді. Судді Южноукраїнського міського суду по кожній справі заявили самовідвід, мотивуючи тим, на начальник СМСЧ-2 є народним засідателем цього суду. Усі справи про поновлення працівників на роботі направлені до Арбузинського районного суду Миколаївської області і будуть розглянуті по суті у 2016 році.

Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено право профспілок здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про працю.

У 2015 році на підприємствах та в організаціях було проведено 46 перевірок. Під час перевірок виявлено 670 порушень законодавства. При цьому були порушені права 2745 працівників. Для порівняння: у 2014 році було порушено права 1623 працівників. Позитивним є суттєве зменшення порушень щодо оплати праці. Перевірками у звітному році встановлено 73 таких порушення, а у 2014-му – 621.

Слід зазначити, що дуже суттєво збільшилася кількість порушень, що стосуються робочого часу. Встановлено 516 порушень, а у 2014 році таких порушень було виявлено 8. У 2014-му було 7 порушень при звільненні працівників та переведенні на іншу роботу. А у звітному році таких порушень виявлено вже 35. Побільшало, хоч й не суттєво, порушень, що стосуються дотримання законодавства при зміні істотних умов праці та при наданні гарантій та компенсацій.

Планові перевірки дотримання трудового законодавства протягом 2016 року були проведені в підрозділах ДП «СхідГЗК»: Службі соціально-побутових об'єктів, центральній пилогазодозиметричній лабораторії (ЦПГДЛ), Ремонтно-механічному заводі, Смолінській та Новокостянтинівській шахтах, а також ДП «Науково-технічний центр з комплексного поводження з радіоактивними відходами (НТЦ «КПРВ»), СМСЧ-9 м. Жовті Води, ТОВ «Восток-Руда».

Перевірками було встановлено недотримання норм робочого часу у ВВО, ВСО ДП «СхідГЗК» через скорочену чисельність працюючих. Фактично переробки на одного охоронця при підсумованому обліку робочого часу становлять майже 140 годин на рік, які через відсутність коштів компенсуються на порушення законодавства не оплатою, а наданням інших днів відпочинку. Також недотримання норм робочого часу, порушення режиму робочого часу та часу відпочинку (міжзмінний та щотижневий відпочинок) виявлено на Смолінській та Інгульській шахтах. Причина та ж сама – економія на штаті працівників, низька організація праці. Характерним порушенням у всіх підрозділах є покладання на

працівників обов'язків, не передбачених трудовим договором, приховування «переробок» працівників, відсутність належного обліку робочого часу при роботі у шкідливих умовах.

Невирішеною залишається проблема у ТОВ «Восток-Руда». Заборгованість із заробітної плати на 1.01.2016 року становить 14,0823 млн. грн. Заборгованість продовжує наростати у зв'язку із судовими рішеннями за позовами колишніх працівників. Повернення заборгованості підприємству сум ПДВ 2 млн. грн. проблеми не вирішило. На підприємстві залишилося 256 працівників із 880 на початок 2015 року. Працюючим заробітна плата виплачується лише частково. Відділом колективно-договірної та правової роботи ЦК профспілки постійно надавалася активна правова допомога, як профкому СООП, так і профкому та працівникам ТОВ «Восток-Руда», в підготовці матеріалів для звернення в державні, у т.ч. правоохоронні, органи всіх рівнів. Було підготовлено 190 судових позовів та 5 апеляційних скарг. Апеляції стосувалися рішень про часткове задоволення вимог окремих працівників. Усі апеляції задоволені. Сума претензій, що була задоволена судами, становить 6 498 000 грн. Стосовно керівника Товариства І. Касілова за поданням профкому прокуратурою порушено два кримінальних провадження. Також 17.10.2015 року Національною службою посередництва та примирення за №244-р зареєстровано колективний трудовий спір. Але проходження процедури колективного трудового спору гальмується керівником підприємства, про що повідомлено НСПП. Через критичність ситуації профкомом Товариства вирішується питання про доцільність проведення страйку. Крім того, проблеми, як у членів профспілки з ТОВ «Восток-Руда», так і у інших, виникли і у зв'язку з припиненням роботи банку «Фінанси та Кредит», який належить тому ж власнику, що і Товариство. У зв'язку із неповерненням депозитів до суду було подано 5 позовів на загальну суму заборгованості з урахуванням штрафних санкцій більш як на 2 млн. грн. Рішення за цими позовами ще не винесені.

3 травня 2015 року виникла заборгованість із заробітної плати в Українському науково-дослідному та проектно-вишукувальному інституті промислової технології (УкрНДПВІпт), яка на 1.01.2016 року становить 3,1567 млн. грн. Основна причина заборгованості – неплатежі замовників за договорами. Наприклад, борг ДП «СхідГЗК» становить близько 2 млн. грн. В інституті вже введено скорочений робочий тиждень.

На підприємствах та в організаціях, що входять до складу Южноукраїнської об'єднаної організації профспілки, у звітному році було проведено 9 перевірок дотримання трудового законодавства. Під час перевірок, окрім профкомів та профактиву, керівництву та іншим посадовим особам надавались юридичні консультації по застосуванню норм чинного законодавства, зокрема, окремих положень Кодексу законів про працю України щодо вивільнення працівників, законів України «Про оплату праці», «Про відпустки». Особливо зверталась увага на порядок застосування надурочних робіт, залучення до роботи у вихідні та святкові дні та надання компенсації за роботу у ці дні, компенсації за чергування дома, належне ведення табельного обліку.

Генеральний директор ВП «Запорізька АЕС» 13 лютого 2015 року видав наказ № 177 «Про організацію чергування персоналу ВП ЗАЕС», яким зобов'язав керівників відповідних підрозділів організувати чергування, обходи території та обладнання ВП ЗАЕС за посиленним графіком, при цьому проводити перевірки виконання персоналом вимог інструкцій. Цей наказ з профспілковим комітетом не було погоджено. Працівники, які залучалися до чергування, звернулися до профкому по правову допомогу.

Була проведена відповідна перевірка, витребувано та проаналізовано вищевказаний наказ. За результатами цієї перевірки та правового аналізу було встановлено, що цей наказ неправомірний, ним порушувалися вимоги трудового законодавства щодо порядку та умов запровадження чергування. Залучення працівників до чергування за графіком має провадитися за письмовим наказом (розпорядженням) керівника підприємства, в якому мають передбачатися дні відпочинку, що надаються працівникам за чергування. Наказ по підприємству щодо залучення до чергувань повинен ґрунтуватися на згоді працівників, адже чергування не належить до їхніх трудових обов'язків. Натомість, графіки чергування на ВП

ЗАЕС розроблялися без будь-якого розпорядчого документа, який би регламентував процедуру завчасного ознайомлення персоналу підприємства з графіком, про зміну режиму роботи, надання іншого дня відпочинку та ін. Також на підставі ч. 1 п. 4 ст. 247 КЗпП України та ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» роботодавець у разі виникнення необхідності чергування мав затвердити відповідний графік за погодженням із профспілковою організацією.

З огляду на зазначене, профспілковий комітет ВП ЗАЕС двічі звертався до генерального директора з вимогою усунути зазначені порушення та скасувати цей наказ. Але вимогу профкому було проігноровано, на порушення законодавства про гарантії профспілкової діяльності профкому навіть не було направлено відповіді. Лише після звернення профспілкового комітету з позовною заявою до суду наказ було скасовано та прийнято новий із дотриманням усіх вимог законодавства.

У ВП ЗАЕС також відбулася перевірка звернення працівників дільниці ОТРО САР ЦЗДТУ з проханням розібратися в ситуації, що склалася на дільниці, та захистити їхні права від безчинства, що коїться з боку керівника дільниці Вергелеса С.С. Для перевірки було створено комісію. Але керівник дільниці відразу почав чинити перепони для роботи комісії, повністю ігноруючи вимоги надати для перевірки запитувану документацію. Звернення до його безпосереднього керівництва не дало ніякого результату. Незважаючи на це, в ході перевірки все ж таки підтвердилися факт самовільного встановлення керівником на всіх робочих місцях заявників камер відеоспостереження (власні камери керівника дільниці) з передачею даних через Інтернет на його домашній ресурс, безпідставної та без дотримання вимог чинного законодавства зміни графіків роботи, незаконне позбавлення премій працівників, порушення вимог охорони праці, робота в прямому підпорядкуванні керівника дільниці його дружини та сина, інші питання. Профспілковий комітет звернувся до президента ДП НАЕК «Енергоатом» та Управління СБУ у Запорізькій області з викладенням зазначених фактів та проханням провести перевірки. Компанією відповідна комісія була створена.

У структурних підрозділах ВП РАЕС (ЦГО, ЦД, УСО, ХЦ) у порядку контролю було проведено перевірку забезпечення законодавчого права працівників на отримання відпустки у зручний для них час. Було встановлено, що через велику кількість таких працівників надати їм щорічну відпустку у зручний для них час, без шкоди для виробництва справді досить складно. Тому для керівників підрозділів було підготовлено правове роз'яснення, проводилися спільні наради. З метою запобігання порушення законодавства у сфері гарантій і компенсацій було погоджено порядок врахування вимог законодавства при формуванні графіків відпусток.

При проведенні у ВП РАЕС перевірки дотримання встановленого законодавством балансу (норми) робочого часу також було виявлено порушення. Для унеможливлення в подальшому таких порушень з кожним відповідальним керівником та спеціалістом підрозділів було проведено консультації з питань правильного формування персоналу, графіків роботи, можливого запровадження підсумованого обліку робочого часу тощо. Це питання профком тримає на контролі.

За результатами проведених перевірок роботодавцям було надіслано 34 подання про усунення порушень трудових прав працівників. У добровільному порядку роботодавцями усунуто 46 порушень. Зокрема, після відповідного Подання Атомпрофспілки було скасовано неправомірний наказ керівника ДП «Центр організаційно-технічного і інформаційного забезпечення управління зоною відчуження» від 8.07.2015 року № 70 «Про внесення змін до штатного розпису». Цей наказ по суті стосувався не змін штатного розпису, а визначив зміни організаційної структури підприємства, тобто зі структури виводилися певні структурні підрозділи та змінювалася кількість штатних посад, на яких працівники були зайняті управлінням, організацією, безпекою, фінансово-економічною діяльністю тощо. Але при цьому не було здійснено необхідного аналізу наявної кількості персоналу підрозділів підприємства з урахуванням виконуваних підрозділом функцій та їх реального завантаження

(інтенсивності та тривалості роботи). Адже лише на основі отриманих висновків роботодавець може пропонувати низку заходів з оптимізації виробничих процесів. Розрахунки оптимальної кількості персоналу, яка потрібна для якісного виконання виробничих програм з урахуванням оптимізації адміністративних та виробничих процесів, були відсутні. Таким чином, у наказі №70 були порушені вимоги Закону України «Про зайнятість населення». Також були грубо проігноровані вимоги Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» та Кодексу законів про працю України в частині проведення консультацій з профспілковою організацією, а також завчасного повідомлення профспілки про заплановане звільнення працівників з причин економічного, технологічного та структурного характеру. В наказі також порушувався порядок внесення змін до штатного розпису. Окрім вимоги негайно усунути порушення законодавства про працю у Поданні була також передбачена вимога провести консультації з профспілковим комітетом для прийняття узгоджених рішень стосовно недопущення трудового спору. Наказом від 5.08.2015 року №88 неправомірний наказ № 70 та наказ № 86 «Про внесення змін до штатного розпису», який містив такі само порушення, були скасовані.

Про виявлені факти порушень окрім подання роботодавцям було направлено 19 письмових повідомлень органам виконавчої влади, прокуратури, вищим за рівнем профспілковим органам. До кримінальної відповідальності було притягнуто одну посадову особу, до адміністративної відповідальності також було притягнуто одну посадову особу.

Діяльність правової служби Атомпрофспілки спрямовується на те, щоб забезпечити всім членам профспілки доступність і безоплатність правової допомоги на всіх стадіях вирішення питань щодо захисту їх прав та інтересів, посилення їх соціально-правової захищеності.

У звітному році правову допомогу отримали 3363 члени профспілки.

Для забезпечення захисту порушених прав, отримання необхідної юридичної інформації членам профспілки надавалися правові консультації, в їх інтересах складалися необхідні документи, заяви, звернення, позовні заяви до суду, у разі потреби забезпечувалося представництво в органах державної влади та судах під час вирішення спорів та розгляду справ.

Для спрощення можливості членів профспілки отримати правову допомогу юристи брали участь у прийомі членів профспілки з питань соціального, трудового, правового захисту, що проводиться керівниками профспілкових організацій, керівництвом та членами ЦК профспілки, а також проводили особистий прийом членів профспілки, у тому числі безпосередньо в структурних підрозділах підприємств. Так, наприклад, у звітному році юрист здійснив виїзні прийоми з особистих питань на всіх трьох шахтах ДП «СхідГЗК», під час яких надано правову допомогу за 17 зверненнями працівників.

Всього у звітному році для членів профспілки було складено 427 процесуальних документів та письмових звернень. Юристи у судах представляли інтереси 42 членів профспілки. На користь працівників винесено 216 судових рішень. З них 193 стосовно оплати праці. За судовими рішеннями до стягнення на користь членів профспілки присуджено 6 954 350 грн.

У профспілковий комітет ВП ЗАЕС звернулися працівниці договірною управління Зінькова О.Г. і Музика О.В., по представництво і захист їхніх прав та інтересів. ДП НАЕК «Енергоатом» в особі відокремленого підрозділу «Запорізька АЕС» звернулося в суд з позовом до них про стягнення матеріальної шкоди (збитків) у розмірі 3645,56 грн. та 7777,86 грн. відповідно. В обґрунтуваннях позовних вимог було зазначено, що Державною фінансовою інспекцією України було проведено планову ревізію фінансово-господарської діяльності ДП НАЕК «Енергоатом» та його відокремлених підрозділів, зокрема, ВП «Запорізька АЕС», за період з 1.07.2010 року по 1.07.2012 року, під час якої встановлено порушення законодавства. Ці порушення відображені в Акті ревізії від 19.11.2012 року №05-21/71 та в Довідці від 12.11.2012 року. Ревізією, зокрема, встановлено безповоротне зменшення активів ВП «Запорізька АЕС» на загальну суму 5 959 344,8 грн. через перерахування коштів з наступною втратою боржника, не ведення претензійно-позовної

роботи та вплив термінів позовної давності, чим заподіяно матеріальної шкоди (збитків) на зазначену суму. За заявою профкому ВП ЗАЕС до участі у зазначеній справі як представник відповідачів була допущена юрист Атомпрофспілки. З цього приводу було винесено відповідну ухвалу, що є дуже позитивною практикою. Таким чином можна вирішувати в подальшому питання представництва членів профспілки в судах, якщо з різних причин, у тому числі й матеріальних, член профспілки не має можливості оформити на юриста нотаріальну довіреність. У суді було доведено, що докази про те, що вина відповідачів у невиконанні трудових обов'язків, наслідком чого є заподіяння позивачу шкоди, безумовно встановлена Довідкою від 12.11.2012 року та Актом ревізії від 19 грудня 2012 року (на які посилався позивач), є необґрунтованими, зважаючи на те, що ці обставини належним чином не підтверджені відповідними документами та суперечать обставинам справи та спростовуються наявними в матеріалах справи доказами. Ще одним з аргументів було, що відповідачі не належать до визначеної законодавством категорії керівників, тобто не можуть бути відповідальними за такий вид порушення і, як наслідок, не входять до числа осіб, до яких пред'являються позови про стягнення матеріальної шкоди (збитків). Посадові інструкції також не включали обов'язки, порушення яких могло би призвести до зазначених у документах Державної фінансової інспекції України наслідків. За таких обставин суд дійшов висновку про те, що ВП ЗАЕС не було доведено, що матеріальної шкоди йому було завдано з вини відповідачів, що ними були допущені порушення покладених на них трудових обов'язків.

Уже не перший рік значну правову допомогу юристи надають при вирішенні пенсійних питань. На Запорізькій АЕС працює багато людей, які в минулому були військовими чи пожежними та отримують пенсію за вислугу років у відповідності з законодавством про пенсійне забезпечення осіб офіцерського складу, прапорщиків, мічманів, військовослужбовців надстрокової служби, військової служби за контрактом та їх сімей. Наразі у них настало право на оформлення пенсії за віком (на пільгових умовах за Списками № 1, 2) відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Але при переході з одного виду пенсії на інший управління ПФУ в м. Енергодар застосовувався показник середньої заробітної плати працівників у галузях національної економіки за 2007 рік, який становить 1197 грн. 91 коп. Ці дії ПФУ суперечать ч. 2 ст. 40 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», якою передбачено, що при розрахунку пенсії має застосовуватися середня заробітна плата (дохід) в Україні, з якої сплачено страхові внески, за три календарні роки, що передують року звернення за призначенням пенсії. У судовому порядку вдалося довести, що пенсія за вислугу років і пенсія за віком, передбачені законами України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» і «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», є різними видами державних пенсій, що відрізняються юридичними і фактичними підставами призначення, джерелами фінансування і органами, які їх призначають. Юрист ЦК профспілки у суді представляв інтереси таких працівників: Рахманов Р.А.-О. (служба фіззахисту); Чередніченко С.В. (гідроцех); Грішков О.О. (гідроцех); Назимок В.І. (УТЦ). Судові рішення ухвалено на користь зазначених членів профспілки. Деякі справи пройшли всі три судові інстанції. Таким чином фактично напрацьовано відповідну судову практику з розгляду таких судових справ. А головне – відновлено право членів профспілки на гарантоване державою пенсійне забезпечення.

Для подальшого вирішення пенсійних питань колишніх працівників ТОВ НВП «Атоменергоконтроль-сервіс», які зараз працюють на ЗАЕС, а раніше працювали на зазначеному підприємстві, та в яких ще не настало право на пенсію, важливим є рішення Енергодарського міського суду у справі за адміністративним позовом Лобанова С.В. (працівник служби контролю металів), інтереси якого в суді представляла юрист ЦК профспілки. Рішенням суду позивачу 5 років роботи у ТОВ НВП «Атоменергоконтроль-сервіс» зараховано до пільгового стажу за Списком № 1 та зобов'язано пенсійний фонд призначити йому пенсію з моменту звернення. Проблема полягає в тому, що ТОВ НВП

«Атоменергоконтроль-сервіс» не ліквідовано, але відсутнє за місцем реєстрації. Первинні документи не передано до архіву, що унеможливило доступ фахівців пенсійного фонду провести документальну перевірку. При проведенні перерахунку, згідно з рішенням суду, пенсія зазначеного працівника збільшиться на 800 грн. в місяць. Це вже друга аналогічна судова справа. В попередній справі всі судові інстанції підтвердили законність судового рішення.

Управління ПФУ в м. Енергодар головному інженеру управління будівництва ВП ЗАЕС Ілієву О.М. було відмовлено у призначенні пенсії на пільгових умовах. УПФ зазначило, що згідно із записами трудової книжки він має 40 років 1 місяць 17 днів страхового стажу, з них підтвердженого уточнюючими довідками за Списком № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення, – 3 роки 13 днів. В інтересах Ілієва О.М. в суд було подано адміністративну позовну заяву до УПФ про зарахування до пільгового стажу періоду роботи на посадах майстра та виконроба в Березовському будівельному управлінні № 3 тресту «Ремтяжбуд» як такого, що дає право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах за Списком № 2. Юристом ЦК профспілки, яка представляла позивача в суді, було доведено, що порядок пенсійного забезпечення осіб, які працювали до введення в дію Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, передбачених законодавством, що діяло раніше, визначається ст. 100 цього Закону. За змістом вказаної норми Закону особам, які мають на день введення в дію цього Закону стаж на зазначених роботах, що давав право на пенсію на пільгових умовах, пенсії у розмірах, передбачених цим Законом, призначаються відповідно до вимог за віком і стажем, встановлених раніше чинним законодавством. Підставою для призначення пенсії за віком на пільгових умовах є насамперед наявність професії (посади) та виробництва у відповідному Списку. Отже, рішення УПФ було неправомірним.

У звітному році юристами ЦК профспілки членам профспілки було надано 2894 консультації.

Так, зокрема, членам профспілки в Енергодарській об'єднаній організації було надано 287 консультацій, Дніпродзержинській ООП – 245, Южноукраїнській ООП – 431, Східній ООП – 298, ВП «Хмельницька АЕС» – 286, а для працівників Чорнобильської АЕС та підприємств у м. Славутич – 192.

Найбільш актуальними були консультації стосовно внесення змін до штатних розписів, правомірності скорочення певних посад, використання переважного права на залишення на роботі, надання та використання щорічних та додаткових відпусток, норм тривалості робочого часу, оплати праці за час простою, виплати на відрядження, утримання із заробітної плати, застосування дисциплінарних стягнень та заохочень, підтвердження стажу роботи на посадах, що дають право на призначення пенсії на пільгових умовах або за вислугу років та ін. Багато питань стосувалося застосування положень колективних договорів.

У 2015 році правову допомогу отримали 510 працівників ВП РАЕС. Їм надавалися усні та письмові консультації та роз'яснення з юридичних питань щодо режиму роботи, трудової дисципліни, притягнення до дисциплінарної відповідальності, залучення до надурочних робіт, до роботи у вихідні, неробочі та святкові дні, порядку надання та використання відпусток, надання пільг і компенсацій за роботу у несприятливих умовах, переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце, використання переважного права залишення на роботі, часу відпочинку, щодо підстав та умов матеріальної відповідальності, виходу на пенсію на пільгових підставах, перерахунку пенсії, надання пільг і компенсацій потерпілим внаслідок Чорнобильської катастрофи тощо. Правову допомогу у підготовці позовних заяв та звернень, у т.ч. адвокатських запитів отримали 63 члени профспілки. Надано допомогу у підготовці звернень (заяв, скарг) до генерального директора ВП РАЕС щодо вирішення трудових питань та питань соціального захисту. Допомога у підготовці правових документів надавалася з усіх галузей права. Зокрема, у підготовці звернень до органів пенсійного фонду щодо визначення стажу роботи, що дає право на пільгову пенсію,

звернень до міського управління праці і соціального захисту населення з питань соціального захисту малозабезпечених громадян, одиноких матерів, інвалідів, у тому числі з питань надання матеріальної допомоги, виділення путівок на оздоровлення, надання статусу матері-героїні. Було підготовлено позовні заяви та звернення з питань вирішення житлових спорів (відшкодування збитків внаслідок затоплення квартири, виселення через неможливість спільного проживання, визнання недійсним договору купівлі-продажу квартири, усунення перешкод у користуванні житлом з питань відшкодування майнової шкоди, у т. ч. стягнення збитків унаслідок дорожньо-транспортних пригод, тілесних ушкоджень, захисту особистих немайнових прав. У звітному році юристом ЦК профспілки здійснювалося представництво 27 членів профспілки у цивільних та адміністративних справах у суді.

Працівники ВП ХАЕС зверталися по юридичні роз'яснення в основному стосовно надання одноразової грошової виплати працівникам у зв'язку з виходом на пенсію з урахуванням змін у Колективному договорі ДП НАЕК «Енергоатом», щодо порядку проведення індексації заробітної плати, перебування на квартирному обліку, виплати допомоги. Всього у звітному періоді їм було надано 286 усних та письмових консультацій

Побільшало консультацій для працівників ВП ЗАЕС, які за результатами чергового медогляду не можуть працювати в шкідливих і особливо шкідливих умовах праці. Замість того, щоб в обов'язковому порядку надати цим працівникам роботу відповідно до рекомендацій ЛКК чи МСЕК, їх змушували самих шукати собі роботу в підрозділах ВП ЗАЕС, що є неприпустимим. Суттєвою перешкодою для урегулювання ситуації стало те, що питання отримання разової допомоги по Колективному договору ДП НАЕК «Енергоатом» при звільненні за станом здоров'я для цієї категорії є неврегульованим.

Тривала правова робота, пов'язана з участю працівників підприємств та організацій, що входять до СООП, у заходах по АТО та вирішення пов'язаних з цим конфліктів. Зокрема, в результаті подання в досудовому порядку було вирішено питання поновлення на роботі на ДП «СхідГЗК» 5 працівників, які були звільнені у зв'язку із призовом на строкову службу, виплати їм заробітної плати та зарахування стажу. Звільнення відбулося через різне тлумачення норм КЗпП та Закону України «Про військовий обов'язок та військову службу».

З огляду на економічну ситуацію на підприємстві працівникам ДП «Бар'єр» надавалися роз'яснення:

- з питань отримання допомоги по безробіттю та надання послуг міським центром зайнятості;
- з питань оформлення субсидій на оплату житлово-комунальних послуг та змін у законодавстві щодо відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг;
- заповнення декларації на отримання субсидій;
- щодо змін до пенсійного законодавства (обмеження виплат).

Членам профспілки профорганізацій, які розташовані в м. Славутич, надавалися правові консультації в усній та письмовій формі стосовно застосування трудового законодавства, а саме: про порядок звільнення та використання переважного права залишення на роботі, про порядок надання та використання щорічних та додаткових відпусток, про норми оплати праці за час простою, про застосування дисциплінарних стягнень та заохочень, переведення на іншу роботу, про норми тривалості робочого часу.

У кожному звіті окремо підкреслюється, що юристи надають членам профспілки правову допомогу з усіх правових питань, а не лише стосовно трудового законодавства.

Так, стосовно заступника генерального директора ВП ЗАЕС з капітального будівництва Казаєва А. О. заступником директора департаменту Державної архітектурно-будівельної інспекції у Запорізькій області було винесено п'ять постанов про адміністративне правопорушення, якими його визнано винним у вчиненні адміністративних правопорушень, передбачених різними статтями КУпАП, та накладено адміністративні стягнення у вигляді штрафів на загальну суму 25500 грн. Порушення пов'язували з його професійною діяльністю. Права члена профспілки вдалося захистити лише у судовому порядку. Інтереси Казаєва А.О. в суді представляла юрист ЦК профспілки. Всі п'ять адміністративних позовів

Енергодарським міським судом були задоволені. Постанови, відповідно до ч. 2 ст. 171-2 КАС України, є остаточними та оскарженню не підлягають.

Ведеться постійна робота з представлення інтересів працівників у суді у справах про адміністративне порушення, а саме про скасування постанов про порушення ПДР, що безумовно мотивує членство в профспілці.

Юрист ЦК профспілки знову представляє інтереси 11 членів профспілки в суді за позовами Запорізького міжрайонного екологічного прокурора та інтересах держави про скасування актів на право власності на земельну ділянку, оскільки судом касаційної інстанції справи направлено на новий розгляд до суду першої інстанції.

Без належної правової допомоги член профспілки Тікун Ю.В. не змогла б вирішити спір про позбавлення батьківських прав, оскільки відповідач проживає в Криму. Було підготовлено позов і відповідно до Закону «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» заява з доданим до неї позовом була направлена до Апеляційного суду міста Києва для визначення підсудності одному з місцевих загальних судів міста Києва. Голосіївським районним судом міста Києва позовні вимоги Тікун Ю.В. про позбавлення Тікуна Д. В. батьківських прав задоволені в повному обсязі. Рішення вступило в законну силу.

Станішевська Н.В. заперечувала проти позову про визначення місця проживання її доньки разом з батьком та припинення стягнення аліментів. Оскільки відповідачка вважала позовні вимоги необґрунтованими, наполягала на відсутності у позивача належних доказів, суду були підготовлені відповідні заперечення. Позов розглядався Славутицьким міським судом. Суд прийняв рішення про залишення дитини з батьком. Станішевська Н.В. з рішенням суду погодилася.

Член профспілки Лукіна В.Г. у кримінальному провадженні була визнана потерпілою. На підставі договору про надання правової допомоги юрист ЦК профспілки, вже як адвокат, представляв інтереси потерпілої в органах досудового розслідування та в суді. В порядку ст. 61, 128 КПК України був складений та поданий до суду цивільний позов. Суд визнав К. винним у вчиненні злочину, передбаченого ч. 1 статті 185 КК України, призначив йому відповідне покарання та стягнув на користь потерпілої Лукіної В.Г. суму матеріальної шкоди.

Члени профспілки отримували усні та письмові консультації, які також законодавства про працю не стосувалися, наприклад:

- про відсутність в Україні на даний час законодавчого регулювання використання поліграфа;
- про визнання учасників АТО такими, що потребують поліпшення житлових умов, взяття їх на квартирний облік і надання жилого приміщення;
- про додаткову відпустку окремим категоріям ветеранів війни;
- про заходи держави стосовно неповних сімей, у яких дитина утримується лише одним із батьків;
- про оформлення посвідки на постійне проживання іноземцям та особам без громадянства, які іммігрували в Україну на постійне проживання;
- про надання адміністративної послуги: видача свідоцтва про реєстрацію повторної зміни прізвища, імені та по батькові, не пов'язаної з реєстрацією шлюбу;
- про умови призначення пенсії особам, постраждалим внаслідок Чорнобильської катастрофи;
- про стягнення аліментів та заборгованості за аліментами;
- про порядок спадкування за заповітом і за законом, відновлення втрачених правостановлюючих документів, позбавлення права на спадок;
- земельного законодавства, зокрема отримання кадастрових номерів;
- відчуження об'єктів нерухомого майна;
- оформлення договорів кредиту, міни, купівлі-продажу, підряду.



Але правова допомога не обмежувалася лише наданням консультацій. Юристи брали активну участь у вирішенні спорів, вели переговори, за потреби готували звернення в інтересах члена профспілки.

Члену профспілки Дудінському В.М. (ЧАЕС) була надана практична допомога у вирішенні конфліктної ситуації, що склалася в його відносинах, як позичальника, з Дельта-Банком при достроковому погашенні кредиту. При закритті кредиту позичальник, як належить, не отримав від банку документів, які підтверджують факт повної відсутності заборгованості. Після внесення останнього платежу, перебуваючи в повній впевненості у відсутності боргу, через деякий час він дізнався, що є «злісним неплатником» і на даний момент є боржником банку. Після вивчення умов кредитного договору були проведені переговори з банком, отримано рахунок, який позичальник оплатив. Оскільки кредит уже погашено, були закриті всі належні рахунки, пов'язані з кредитом, і Дудінський В.М. отримав довідку про повне закриття кредиту та виписку з рахунку. Так були належно виконані кредитні зобов'язання.

Член профспілки Губарева Т.В. (СМСЧ) звернулася по правову допомогу у зв'язку з порушенням з боку виконавця послуг договору на виготовлення меблів. Привезені виконавцем меблі не відповідали замовленню. Невиконання умов договору порушило майнові інтереси Т. Губаревої та позбавило її того, на що вона розраховувала при укладенні договору. Було продано товар неналежної якості, оскільки не відповідав розмірам по замовленню. Для розв'язання спору було підготовлено претензію на захист прав споживача. Але для прискорення в часі вирішення конфлікту без звернення до суду були проведені переговори з виконавцем, на яких досягнуто домовленості закінчити виготовлення й монтаж меблів, скласти та підписати акти про виконання. Після чого замовником буде сплачено залишок коштів. З рештою було досягнуто порозуміння.

Правовою службою вагома правова допомога надається профспілковим організаціям.

Для використання у роботі на виконання постанови V Пленуму ЦК профспілки для профспілкових організацій правовою службою було підготовлено «Перелік основних питань, які підлягають узгодженню з виборним профспілковим органом підприємства, установи, організації». Конкретний порядок дотримання зазначених у Переліку гарантій профспілкової діяльності профспілкові комітети повинні узгодити з роботодавцями на принципах соціального діалогу. Також були підготовлені заходи з удосконалення системи профспілкового контролю за додержанням законодавства про працю, охорону праці та про профспілки на підприємствах атомно-енергетичного та промислового комплексу України.

У грудні 2014 року під час прийняття державного бюджету при внесенні змін до низки законів було скасовано статтю 39 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи». Працівники підприємств зони відчуження втратили право на отримання доплати за роботу на радіоактивно забрудненій території.

Необхідність термінового вирішення на законодавчому рівні питання про відновлення дії статті 39 вищевказаного закону була предметом обговорення на V та VI пленумах ЦК профспілки. У результаті наполегливої роботи, чисельних звернень та консультацій з відповідними міністерствами та комітетами Верховної Ради України у серпні 2015 року був зареєстрований проект Закону України № 2524а, який повертає норму про доплату громадянам, які постійно працюють на території зони відчуження в порядку та розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України. Але тривалий час з невідомих причин законопроект не включався до порядку денного засідань Верховної Ради України. А це у свою чергу не дозволяло розробити та схвалити постанову Кабінету Міністрів України про подовження терміну дії постанови від 10.09.2008 року №831 на 2016 рік.

Чорнобильській об'єднаній організації профспілки та ППО ЧАЕС систематично надавалася правова допомога для забезпечення позитивного розв'язання проблеми. Після проведення масових акцій і під тиском можливого соціального вибуху у зоні відчуження 26 листопада 2015 року законопроект № 2524а було прийнято за основу. Але до кінця 2015 року

Верховна Рада так і не ухвалила законопроект у цілому і тому робота, спрямована на розв'язання проблеми, продовжиться у 2016 році.

Атомпрофспілка підтримала позицію ППО ДП НАЕК «Енергоатом» щодо необхідності термінового прийняття законопроекту № 3131 «Про внесення зміни до статті 11 Закону України «Про управління об'єктами державної власності» щодо впорядкування процедури відчуження суб'єктами господарювання державного сектору економіки житла своїм працівникам». Голові Верховної Ради України, керівникам депутатських фракцій, голові Комітету з економічної політики у грудні 2015 року було направлено звернення, в якому Атомпрофспілка просила включити законопроект до порядку денного та проголосувати за його прийняття. Прийняття цього законопроекту вкрай важливо для ДП НАЕК «Енергоатом». Передбачені законопроектом зміни до порядку відчуження державного майна дозволять працівникам Компанії придбати 230 квартир у введених в експлуатацію будинках.

Одним з найголовніших завдань діяльності профспілки завжди була підтримка первинних профспілкових організацій у ході колективних переговорів. Для цього протягом звітного періоду розглядалися проекти колективних договорів, надавалися зауваження і пропозиції щодо їх поліпшення, проводилися консультації із профспілковим активом. Зокрема, були надані пропозиції до Колективного договору ДП НАЕК «Енергоатом» для правового урегулювання розбіжностей у положенні про виплату одноразової допомоги при виході на пенсію осіб, яким установлені медичні протипоказання для продовження роботи і які вже мають пільгову пенсію.

З метою забезпечення правильного вирішення правових питань у діяльності профспілкових організацій юристами постійно здійснюється попередній розгляд наказів, розпоряджень, графіків, положень, інших документів, що надаються профспілковим комітетам на погодження.

У разі невідповідності направлених профспілковим комітетам для розгляду проектів документів вимогам законодавства складаються правові висновки, які враховуються профспілковими комітетами при прийнятті рішень.

Висновок про невідповідність вимогам законодавства, що встановлює та регулює нормування чисельності працівників, строків введення штатного розпису, погодження певних дій з виборним органом первинної профспілкової організації, строків попередження працівників про наступне вивільнення у зв'язку із скороченням чисельності та зміну істотних умов праці, було надано профкому Чорнобильської АЕС після правового аналізу наказу від 28.07.2015 року № 431 «Про зміну структурної схеми управління ДСП «Чорнобильська АЕС». У наказі було допущено порушення вимог Закону України «Про зайнятість населення», Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» та Кодексу законів про працю України в частині проведення консультацій з профспілками, а також завчасного повідомлення профспілки про заплановане звільнення працівників з причин економічного, технологічного та структурного характеру. З метою усунення зазначених порушень було підготовлено відповідне подання.

Профкому ЧАЕС також були надані правові висновки стосовно дії наказу від 18.04.2013 року № 318 «Про атестацію робочих місць за умовами праці»; правомірності наказу від 12.10.2015 року № 612 «Про підвищення тарифних ставок (посадових окладів)»; про відповідність пункту 3.12 Колективного договору нормам Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»; щодо порядку утримання профспілкових внесків; щодо розрахунку виплат після внесення змін до Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 № 1266.

На підставі правового висновку у ВП ХАЕС профспілковим комітетом двічі було не допущено незаконне зняття із квартирної черги працівників у зв'язку із забезпеченням житлом, оскільки в обох випадках було порушено п. 11 та п. 18 Правил обліку громадян, що потребують поліпшення житлових умов, а саме при визначенні забезпеченості сім'ї

житловою площею на одну особу не було враховано членів сім'ї, які проживають разом із працівниками.

Також з урахуванням правового висновку профкомом ВП РАЕС не було погоджено наказ про позбавлення премії окремих керівників за порушення встановленого порядку формування кадрового резерву на заміщення вакантних посад. Перевіркою обґрунтованості наказу було встановлено порушення вимог ст. 141, ст. 149 КЗпП України.

Правова допомога та необхідні роз'яснення надаються профкому та адміністрації ВП РАЕС щодо організації взаємовідносин з незалежною профспілкою.

Юристами обов'язково надаються правові висновки при розгляді профкомами питань про надання згоди на звільнення працівників за ініціативою роботодавця.

Так, юристом ЦК профспілки було опрацьовано 15 матеріалів, які надійшли профспілковому комітету ВП ЮУАЕС з проханням про розірвання трудових договорів з працівниками (членами профспілки) за п. 1, 2, 4, 7 ст. 40 КЗпП України. Профспілковий комітет не дав згоди на розірвання трудових договорів за 5 поданнями, надавши роботодавцю належні обґрунтування. Також було опрацьовано 34 подання, які надійшли профспілковому комітету від начальника СМСЧ-2 з проханням про розірвання трудових договорів з працівниками за п. 1 ст. 40 КЗпП України.

До профспілкового комітету ВП РАЕС надійшло подання про надання згоди на звільнення працівника за появу на роботі у стані алкогольного сп'яніння. При підготовці матеріалів до розгляду на засіданні профкому юристом було встановлено, що працівник цього дня перебував на лікарняному (подав листок тимчасової непрацездатності), достовірність якого, на запит адміністрації, була підтверджена листом головного лікаря, де також вказано, що пацієнт на момент звернення до лікаря був у тверезому стані. Але вказані документи на розгляд профкому надані не були. Зважаючи на це, профкомом у дачі згоди на звільнення було відмовлено. Профком звернув увагу керівника кадрової служби та заступника гендиректора на недопустимість незаконних звільнень працівників та необхідність надання до профкому на розгляд повної та достовірної інформації. З часом з'ясувалося, що стосовно вказаного працівника у таблиці обліку робочого часу в день перебування його на лікарняному табельником поставлено відмітку про прогул, у зв'язку з чим комісія підприємства по соцстраху не могла прийняти рішення про оплату працівнику лікарняного. Конфлікт було урегульовано лише після категоричної вимоги профкому усунути порушення.

Для забезпечення неухильного дотримання законодавства профспілковим комітетам та головам первинних профспілкових організацій у звітному періоді юристами було надано 712 консультацій. В основному надавалися правові роз'яснення з питань переведення на іншу роботу, режиму роботи та підсумованого обліку робочого часу, притягнення до дисциплінарної відповідальності, визначення переважного права залишення на роботі, декларування доходів, пільгового стажу та пенсійного забезпечення, банківського обслуговування.

Так, профспілковим комітетам ВП РАЕС, ППО ВП «Складське господарство», ППО СМСЧ-3, ППО СЕС-3, профорганізації Кузнецовська аптека «Ліки України» у 2015 році було надано 61 письмову та 141 усну консультацію.

Членам комісій профкому ППО Чорнобильської АЕС надавалися роз'яснення з таких питань:

- надання працівникам підприємства передбачених чинним законодавством пільг і компенсацій за роботу в шкідливих і важких умовах праці та підтвердження відповідного права за результатами атестації робочих місць за умовами праці;
- встановлення на основі Класифікатора професій ДК 003:2010 відповідності найменування посад характеру фактично виконуваних робіт;
- механізму погодження виборним профспілковим органом питань, які належать до його компетенції;
- про правила діловодства у профспілкових організаціях;

- про основні гарантії депутатської діяльності відповідно до Закону України «Про статус депутатів місцевих рад»;
- про зміни організаційної структури підприємства та проведення при цьому консультацій з профспілками;
- про зміни до статті 25 Закону про відпустки, згідно з якими учасникам війни, особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», за їх бажанням в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- про підвищення з вересня 2015 року в Україні мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму;
- про призначення потерпілому одноразової допомоги та щомісячної страхової виплати у разі нещасного випадку на підприємстві.

Профорганізації ДП «38 Відділ інженерно-технічних частин» була надана правова допомога в питанні підготовки участі ППО в продажу працівникам підприємства житла, що знаходиться на балансі підприємства, а саме внесення доповнення до колективного договору підприємства, створення комісії з житлово-побутової роботи, розробки Положення про комісію з житлово-побутової роботи. Можливо, це стане певною мотивацією, оскільки у цій профорганізації спостерігається значний вихід працівників з профспілки.

Довідково: станом на 1.01.2016 року загальна кількість працюючих 506 осіб, з них членів профспілки 151 (для порівняння: станом на 1.07.2015 року працюючих було 500, з них членів профспілки 193).

Як уже зазначалося, ситуація у спеціалізованих медико-санітарних частинах вкрай складна. СМСЧ-8 м. Дніпродзержинськ фактично вже не має базового підприємства і тому відстоювати її належність до атомно-промислового комплексу з кожним роком дедалі важче. У такій ситуації і профспілковій організації діяти складніше. Тому правовій допомозі профкому СМСЧ-8 приділялася значна увага. Голові профкому надавалися правові роз'яснення щодо:

- законодавства, яким регламентовано процедуру скорочення штату або чисельності;
- вирішення розбіжностей і примирних процедур у процесі проведення колективних переговорів;
- законодавства, яким регламентовано надання відпусток (про поділ відпусток на частини);
- встановлення доплат і надбавок працівникам, режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- законодавства, яким регламентовано чергування медичних працівників у стаціонарі.

Для своєчасного надання правової допомоги юристи ЦК профспілки беруть участь у профспілкових зборах, зборах трудового колективу, конференціях, нарадах профактиву, засіданнях профспілкових комітетів, де вирішуються питання соціально-економічної спрямованості, регулювання трудових відносин, соціального захисту, фінансової та організаційної діяльності, проводиться розгляд звернень членів профспілки, листів, запитів від інших підприємств, установ, організацій та громадян.

Так, юрист щовівторка бере участь у засіданнях профкому ППО ВП ХАЕС, щосереда – у нарадах профактиву, а щопонеділка – у засіданнях житлово-побутової комісії.

Для своєчасного вирішення правових питань та надання консультацій юрист у звітному році брав участь у 44 засіданнях профкому ВП ЮУАЕС та 42 нарадах з профактивом Южноукраїнської об'єднаної організації Атомпрофспілки. На засіданнях профспілкового комітету надавалися роз'яснення щодо застосування трудового і житлового законодавства. Щоденно обновляється електронна законодавча база «ЛІГА-ЗАКОН». При надходженні нових нормативно-правових актів (змін та доповнень), консультацій, роз'яснень, листів міністерств, відомств тощо ця інформація регулярно розміщується на електронній дошці об'яв електронної комп'ютерної мережі АЕС для широкого кола користування членів профспілки (працівників) ВП ЮУАЕС.

Активна правороз'яснювальна робота здійснювалася шляхом участі юриста в профспілкових зборах та нарадах профактиву первинних профспілкових організацій міста Славутича, ДП УЗФО ЧАЕС та УЖКХ.

Неодноразово юрист брав участь у роботі профспілкового комітету ППО Чорнобильської АЕС, надавав консультації та висловлював юридичну позицію стосовно окремих питань, що розглядалися на порядку денному засідання профкому, стосовно трудових і соціальних прав і інтересів членів профспілки, а також щодо статутної діяльності профспілкової організації. Так, на засіданні профкому юрист підтримав інтереси працівників виробничо-технічної служби (ВТС) та господарського відділу ЧАЕС при переведенні їх у технічний відділ, зосередивши увагу на необхідності збереження для працівників рівня оплати праці згідно з колективним договором, а також додаткового збільшення посадових окладів відповідно до наказу «Щодо підвищення посадових окладів (тарифних ставок)».

Для профкому ЧАЕС найбільш актуальними були консультації з таких питань:

- про порядок проведення мирних заходів і страйку, організації акцій протесту;
- правових та організаційних засад оплати праці найманих працівників на підприємстві (доплати, надбавки), регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, зокрема режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- зміни до штатного розкладу у разі введення нових штатних одиниць, змін розміру оплати праці (окладу) або істотних умов праці;
- про мобілізацію, зокрема, видання роботодавцем наказу про звільнення співробітника від роботи (без розірвання з працівником трудових відносин) на час проходження навчальних військових зборів на підставі повістки військового комісаріату;
- щодо соціального та правового захисту військовозобов'язаних, призваних на військову службу у зв'язку з мобілізацією, резервістів, а також військовослужбовців, прийнятих на військову службу в добровільному порядку (за контрактом);
- формування вимог найманих працівників на виробничому рівні при вирішенні колективного трудового спору з роботодавцем, затвердження їх загальними зборами (конференцією) найманих працівників підприємства, а також визначення органу чи особи, які представлятимуть інтереси працівників;
- погодження документів відповідно до вимог єдиної державної уніфікованої системи документації (основні положення, вимоги до оформлення документів).

Консультаційна та практична правова допомога була надана профкому ДП УЗФО ЧАЕС стосовно укладання колективного договору. Було чітко сформульовано процедуру ініціювання колективних переговорів, надання повноважень представникам профспілки, напрацювання пропозицій до проекту колективного договору. Надана допомога у складанні постанови профспілкового комітету з визначення позиції стосовно організації переговорного процесу, створення робочої комісії для ведення колективних переговорів, надання інформації, необхідної для ведення колективних переговорів, розробки проекту колективного договору та порядку (регламенту) засідань робочої комісії з ведення колективних переговорів. Складено листа керівнику підприємства про початок та проведення переговорів. Було заплановано графіки проведення консультацій та засідань робочих груп, сформовано робочі матеріали на допомогу членам колдоговірної комісії з профспілкової сторони для проведення колдоговірної кампанії, підготовлено проект регламенту ведення колективних переговорів. Юрист ЦК профспілки брав безпосередню участь у роботі спільної комісії з колективних переговорів із розробки та укладання колективного договору на 2015 рік. Проводив аналіз прийнятих рішень на відповідність нормам законодавства України, надавав правове роз'яснення поточним проектам матеріалів, що виносилися на розгляд комісії, проводив узагальнення спільної позиції. У серпні брав участь у роботі конференції трудового колективу, на якій колективний договір було схвалено.

Окрім цього юрист систематично брав участь у засіданнях профкому ДП УЗФО ЧАЕС, у ході яких надавав консультації в усній та письмовій формі стосовно системи доплат і

надбавок; про фонд додаткової заробітної плати (склад і характеристика окремих виплат); про оплату праці, про робочий час і час відпочинку водіїв транспортних засобів; положення про медичний огляд водіїв; щодо застосування графіків використання робочого часу при роботі змінами; права і повноваження профспілок; правові засади діяльності комісії з трудових спорів на підприємстві.

Голові профспілкового комітету ДЗ «СМСЧ №5» були надані консультації та практична допомога в проведенні загальних зборів ППО з питань припинення діяльності первинної профспілкової організації, створення ліквідаційної комісії, про вирішення юридичних, фінансових та інших питань, пов'язаних з ліквідацією первинної профспілкової організації.

Юристи беруть участь у роботі спільних комісій, які створюються спільно роботодавцем та профспілковою організацією для розгляду питань соціально-економічного та правового захисту. Наприклад, у березні 2015 року юрист брала участь у спільному засіданні адміністрації та представників первинної профспілкової організації ДНВП «Цирконій» щодо проведення консультацій про заходи щодо запобігання звільненням чи пом'якшення негативних наслідків таких звільнень.

Юристи ЦК профспілки входили до складу комісій, які створювалися для перевірки відповідних звернень. Зокрема, до складу комісії Атомпрофспілки, яка у лютому 2014 року здійснювала перевірку звернення генерального директора ВП ЗАЕС стосовно дотримання первинною профорганізацією норм законодавства про працю та про профспілки. За результатами перевірки було складено довідку про відсутність порушень. Також за участю представника правової служби здійснювалася перевірка обґрунтованості звернень ППО ЧАЕС до Президії ЦК профспілки стосовно відшкодування витрат УПФ за виконавчими документами.

Для дотримання законності у діяльності профспілкових організацій юристи надають допомогу у складанні необхідних документів, у підготовці цивільно-правових та господарських договорів, що укладаються профорганізацією. Так, профкому ЧАЕС надана правова допомога при укладанні договору про надання автотранспортних послуг, про надання послуг на створення, інформаційне наповнення та системну підтримку web-сайту та про закупівлю послуг щодо виготовлення поліграфічної продукції, необхідної для інформаційного супроводу та проведення Міжнародного форуму «Уроки Чорнобиля – для ядерної безпеки світу».

Важливою складовою правової роботи є представництво інтересів профорганізацій в органах державної влади та судах.

Стосовно ППО ЧАЕС у 2015 році в Київському окружному адміністративному суді, Київському апеляційному адміністративному суді, Вищому адміністративному суді України та Верховному Суді України розглядалися справи про відшкодування витрат Пенсійного фонду на виплату та доставку пенсій. Представництво інтересів ППО ЧАЕС у судових засіданнях (окрім ВАСУ і ВСУ) за довіреністю здійснювалось юристом ЦК профспілки. Для голови профкому була складена аналітична записка, в якій узагальнено правові підстави судових рішень та перебіг судових розглядів.

Первинна профспілкова організація ЧАЕС є відповідачем у справах про обов'язок відшкодувати Пенсійному фонду України суми фактичних витрат на виплату і доставку пенсій, призначених на пільгових умовах відповідно до пункту «а» статті 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення» з 2006 року. Кількість штатних працівників апарату профкому, яким призначена пільгова пенсія за минулі роки згідно з розрахунками фактичних витрат на виплату та доставку пенсій, сформованими управлінням ПФУ, становить п'ять осіб. За цей час правовою службою Атомпрофспілки була проведена наполеглива робота з обстоювання інтересів ППО з огляду на те, що наявність шкідливих факторів на робочих місцях працівників профорганізації не пов'язана з її діяльністю, а зумовлена режимом території, де знаходиться ЧАЕС. У результаті цієї роботи судами Пенсійного фонду було відмовлено у задоволенні позовів на суму 1 млн. 241 тис. 916 грн. Але 10.02.2015 року судова палата в адміністративних справах Верховного Суду України винесла рішення про зобов'язання ППО

ЧАЕС відшкодувати витрати на виплату і доставку пільгових пенсій, призначених за Списком № 1, яке стало підставою для судів, що розглядають адміністративні позови ПФУ до ППО ЧАЕС, для задоволення їх у повному обсязі на користь УПФУ.

З 21.04.2015 року розпочався процес перегляду судових рішень, які раніше були винесені на користь ППО. Сума заборгованості ППО перед УПФУ почала збільшуватися за рахунок сум за переглянутими судовими справами.

Управління ПФУ в м. Славутич визнало судові рішення на загальну суму 724 591,27 грн. такими, що винесені не на його користь. На сьогодні вирішується питання про можливість списання вищезазначеної суми боргу.

Станом на 1.12.2015 року заборгованість ППО ЧАЕС перед УПФУ в м. Славутич зі сплати фактичних витрат на виплату та доставку пільгових пенсій становить 909 729,43 грн.

Незважаючи на рішення пленумів ЦК профспілки, домогтися вирішення на законодавчому рівні питання відшкодування Пенсійному фонду України коштів за нарахування та доставку пільгових пенсій за Списком №1 на сьогодні не вдалося.

У 2015 році правовою службою опрацьовано 19 проектів законів та інших нормативно-правових актів, які стосувалися соціально-трудова питань або діяльності атомної енергетики та промисловості.

Окремо необхідно зазначити про опрацювання проекту Трудового кодексу. Значення Кодексу важко переоцінити, оскільки для регулювання трудових відносин він є основним. На всіх етапах підготовки цього законопроекту його положення детально вивчалися та надавалися відповідні зауваження і пропозиції. Після того як Верховна Рада України 5 листопада 2015 року проголосувала проект у першому читанні, юристами ЦК профспілки був підготовлений для розгляду на VI Пленумі ЦК профспілки детальний аналіз зазначеного проекту та аналіз профспілкових пропозицій, які не були враховані, але на яких профспілки наполягали.

В основному пропозиції профспілок стосуються недопущення у новому кодексі зниження рівня захищеності трудових прав працівників та прав профспілок на їх представництво та захист. Довідково доцільно зазначити, що народними депутатами України до проекту Кодексу подано 1689 поправок. За наполяганням профспілок було прийнято рішення про підготовку проекту Трудового кодексу до другого читання спільною робочою групою, створеною профільним Комітетом Верховної Ради України за участю представників профспілок, роботодавців, Уряду, юридичних наукових і навчальних закладів, практиків з трудового права. До складу цієї робочої групи включено заступника Голови Атомпрофспілки.

Неприйнятною для працівників, а отже, і для профспілки стала ініціатива Уряду з перегляду постанови Кабінету Міністрів України від 6.11.2003 №36, якою затверджені Списки виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість у яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах. Необхідність здійснення цієї роботи Мінсоцполітики аргументувало важливістю оптимізації та уникнення різних підходів до практичного застосування Списків, а також рекомендаціями Міжнародного валютного фонду.

Враховуючи, що спроби звузити Списки на пільгове пенсійне забезпечення вже мали місце, було зрозуміло, що й цього разу надання пропозицій матиме саме таке спрямування. Через це про початок цієї роботи терміново були поінформовані профспілкові організації. Атомпрофспілкою 28 жовтня 2015 року було направлено листа Міністерству енергетики та вугільної промисловості України, Міністерству екології та природних ресурсів України, Державному агентству України з управління зоною відчуження про попереднє погодження пропозицій з Атомпрофспілкою. Але всупереч вимогам Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та нормам Галузевої угоди Міністерство енергетики та вугільної промисловості України 2.11.2015 року направило свої пропозиції без такого погодження.

У листопаді 2015 року у Мінсоцполітики було проведено робочу нараду, на якій представники цього міністерства обґрунтували перегляд Списків необхідністю вжиття

нагальних заходів стосовно зменшення заборгованості перед Пенсійним фондом України з виплати пільгових пенсій у 8 млрд. грн. Було зазначено, що Списки мають бути максимально мінімізовані. Наявність шкідливих факторів має бути підтверджена результатами повторних атестацій робочих місць. Працівники після виходу на пільгову пенсію мусять залишати роботу зі шкідливими умовами праці. Відділом колективно-договірної та правової роботи ЦК профспілки розпочато роботу з опрацювання в контакт з підприємствами відповідних пропозицій для недопущення безпідставного виключення зі Списків відповідних позицій. Категорична позиція Атомпрофспілки була озвучена у грудні 2015 року на черговій нараді, яку проводило Мінсоцполітики за участю МОЗ, ПФУ та ФПУ.

У вересні 2015 року СПО об'єднання профспілок отримало на погодження від Мінсоцполітики проект Закону України «Про колективні договори і колективні угоди». Після детального вивчення проекту Атомпрофспілка повідомила СПО про неможливість прийняття його за основу для подальшого доопрацювання, тому що проект містив цілий ряд принципових положень, у тому числі концептуальних, які повністю є неприйнятними для профспілок. Основне, що в проекті вилучалася норма про обов'язковість укладання колективного договору на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання. Було запропоновано формулювання «повинен укладатися» в діючій редакції замінити на «може укладатися». Проект узагалі не містив механізму проведення колективних переговорів. Вилучалося поняття угоди на національному рівні «генеральна угода». Неприйнятним був запропонований термін проведення переговорів «не більше року».

СПО на своєму засіданні 19.10.2015 року визнало запропонований законопроект неприйнятним. У висновку СПО повністю були враховані зауваження Атомпрофспілки. Профспілка повторно звернула увагу СПО на доцільність включення основних положень стосовно колективних договорів і угод до нового Трудового кодексу.

Мінекономрозвитку України було підготовлено проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо спрощення ведення кадрової роботи платниками податків)», яким передбачалося скасування трудових книжок. Атомпрофспілка категорично заперечила проти цього законопроекту з огляду на те, що запропонована проектом реформа не підготовлена належним чином, законодавчі зміни не супроводжуються науково-правовим аналізом і прогнозом можливих наслідків, не передбачають механізму їх реалізації, а найголовніше – будуть створені умови для масового порушення трудових і соціальних прав працівників.

Атомпрофспілка також категорично заперечила проти погодження проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо укладання контрактів окремими працівниками суб'єктів господарювання державного сектору економіки», яким передбачалося розширення категорій працівників, з якими укладатимуться контракти. За умови укладання з працівником контракту значно звужиться можливість профспілкових організацій впливати на умови праці зазначених працівників. Окрім цього, в контрактах можуть передбачатися умови, які погіршуватимуть чи обмежуватимуть права працівників.

Активну участь правова служба брала у роботі робочої групи з опрацювання проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування державного управління у сфері зайнятості населення та соціального страхування на випадок безробіття». Але рішення робочої групи про розроблення альтернативного законопроекту «Про зайнятість» профспілка не підтримала.

Інформація про зміни в законодавстві та позицію профспілки стосовно важливих законопроектів у листопаді 2015 року відділом колективно-договірної та правової роботи ЦК профспілки була підготовлена на розгляд VI Пленуму ЦК профспілки.

Юристами ЦК профспілки значна увага приділяється також правовій освіті. У 2015 році проведено 26 навчальних семінарів, підготовлено 31 методичний матеріал, 29 роз'яснень законодавства розміщено у засобах масової інформації. Була забезпечена участь юристів у проведенні семінару профспілкового активу в СОК «Гілея». Лекція на тему «Діяльність



профспілок на підприємствах в сучасних умовах» була презентована у листопаді 2015 року на семінарі за підтримки Глобального союзу «Індустріал».

З метою мотивації профспілкового членства, на тему пільг та гарантій, передбачених колективними договорами та трудовим законодавством юристами ЦК профспілки на місцях з працівниками проводиться навчання на тему: «Трудове законодавство», «Колективний договір», «Профспілки та їх роль у захисті прав працівників». Також юристи ведуть правові рубрики на сайтах профспілкових організацій.

Щомісячно проводиться правове навчання профспілкового активу СООП на базі профкому ДП «СхідГЗК». Юристом у 2015 році підготовлено п'ять матеріалів для газети «Атомник України» та сайту Атомпрофспілки, сім матеріалів до газети «Трудова Слава», шість матеріалів до сайту СООП. Підготовлено 19 методичних матеріалів.

По радіо ВП АЕС було 10 виступів на правороз'яснювальні теми. Участь у правовому навчанні взяв 251 працівник ВП РАЕС.

## ОХОРОНА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ

Протягом 2015 року кількість штатних працівників служби становила чотири особи, три з яких – технічні інспектори праці.

Розуміючи необхідність забезпечення ефективного виконання функцій і оперативності в роботі з питань охорони праці членів профспілки, а також для надання допомоги профспілковим ланкам у здійсненні функцій громадського контролю за виконанням Закону України «Про охорону праці» робочі місця технічних інспекторів праці ЦК Атомпрофспілки розташовані безпосередньо на підприємствах атомної енергетики і промисловості (майданчики Запорізької, Рівненської АЕС та СхідГЗК, м. Жовті Води).

При профспілкових комітетах підприємств і організацій створені і працюють комісії з охорони праці та громадські інспектори, які виконують контрольні функції профспілки за основними напрямками роботи – спільно з роботодавцями розробляються та контролюються виконання комплексних організаційно-технічних заходів по досягненню необхідних нормативів безпеки, гігієни праці та виробничої сфери, підвищенню діючого рівня охорони праці і культури виробництва, профілактиці виробничого травматизму, профзахворювань, контролю виконання сторонами зобов'язань по колективному договору з цих питань, зокрема: своєчасне і повне забезпечення працюючих відповідними засобами індивідуального та колективного захисту, лікувально-профілактичним харчуванням тощо.

Підсумки роботи за 2015 рік штатних технічних інспекторів праці ЦК Атомпрофспілки по здійсненню громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці на підприємствах та в організаціях атомної енергетики та промисловості наведено у таблиці.

№ п/п	Показники	Кількість за періоди	
		звітний	попередній
1.	2.	3.	4.
1.	Кількість технічних інспекторів праці	3	3
2.	Кількість нещасних випадків (незалежно від кваліфікації) на підконтрольних підприємствах, що згідно з Порядком підлягають спеціальному розслідуванню (у знаменнику – взято участь у розслідуванні) всього, у т. ч.:	2/2	8/8
2.1.	зі смертельним наслідком, пов'язаних з виробництвом	1	0
2.2.	зі смертельним наслідком, не пов'язаних з виробництвом	1	4
2.3.	з тяжкими наслідками	0	3
2.4.	групових нещасних випадків	0	1
3.	Кількість нещасних випадків (із числа наведених у пункті 2), за результатами розслідування яких за наполяганням технічного інспектора праці:	0	1
3.1.	Знято безпідставне звинувачення потерпілого	0	1

3.2.	Відхилено наміри не пов'язати випадок із виробництвом	0	1
4.	Кількість проведених обстежень (перевірок) підприємств або їх окремих підрозділів	108	91
5	Кількість проведених обстежень (перевірок) підприємств або їх окремих підрозділів спільно з органами державного нагляду	0	3
6.	Кількість робіт, що призупинені за поданням або наполяганням технічного інспектора праці, у т.ч.:		
6.1.	підприємств	0	0
6.2.	цехів, інших структурних підрозділів	0	0
6.3.	виробничих дільниць	0	0
6.4.	машин, механізмів, устаткування	10	39
7.	Надіслано роботодавцям, органам управління і нагляду, комісіям з трудових спорів, прокуратурі, судам тощо висновків чи подань, у знаменнику – вирішено позитивно: а) висновків - б) подань -	7/5 53/1 0*	8 7 54 13
8.	Виявлено порушень вимог законодавства про охорону праці (у знаменнику – з них усунуто)	495/ 450	914/797
9.	Взято участь у прийнятті в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого та соціально-культурного призначення (кількість об'єктів), у знаменнику – з них не прийнято	8/0	60/0
10.	Кількість підприємств, де за участю технічного (головного технічного) інспектора проводилися:		
10.1.	формування та укладання колективних договорів (угод) щодо зобов'язань з охорони праці	8	9
10.2.	Кількість посадових осіб, у яких перевірено знання з питань охорони праці	501	535
10.3.	навчання профспілкового активу з охорони праці, осіб	251 **	72
11.	Розглянуто письмових та усних звернень членів профспілки з питань охорони праці (у знаменнику – вирішено позитивно) всього, у т.ч.:	140	113/109
11.1.	зв'язку нещасного випадку з виробництвом (у знаменнику – вирішено позитивно)	0	1/1
11.1.	перегляду акта Н-1 (Н-5) з метою зняття звинувачення з потерпілого (у знаменнику – вирішено позитивно)	0	1/1
12.	Кількість питань з охорони праці, підготовлених і розглянутих виборними профспілковими органами	28	40

\*- у одному поданні відображається декілька питань, частина з яких вирішена, а частина перейшла на наступний рік, у пункті 8 зазначено саме кількість питань, зафіксованих у поданнях та усунутих;

\*\* - проведені дані по навчанню тільки новообраних.

**Основні порушення нормативно-правових актів, виявлені під час перевірки підприємств і організацій:**

1. Санітарно-побутові приміщення не завжди відповідають санітарним нормам і правилам в Україні.

2. Не на всіх робочих місцях витримується температурний режим.

3. Працівники не повною мірою забезпечені спецодягом, спецвзуттям та іншими ЗІЗ.

4. На деяких підприємствах не працюють комісії ПК з питань охорони праці, громадські інспектори з охорони праці.

5. Не на всіх підприємствах і в організаціях розроблена і працює СУОП.

6. Для бюджетних організацій не виділяються кошти на охорону праці згідно із Законом України «Про охорону праці».

7. Керівники і спеціалісти не завжди проходять навчання і перевірку знань з ОП згідно із законодавством України.

8. Не всі інструкції з ОП відповідають «Положенню про розробку інструкцій з охорони праці» від 29.01.1998 року.

9. Роботодавець не завжди ознайомлює під розписку робітників, інженерно-технічних працівників, службовців про умови праці та наявність на їх робочому місці небезпечних та шкідливих виробничих факторів.

10. Відсутні «Комплексні інженерно-технічні заходи щодо досягнення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці» заходи щодо поліпшення умов праці та виробничої санітарії».

11. У зв'язку з недостатнім фінансуванням не повною мірою виконуються «Комплексні інженерно-технічні заходи щодо досягнення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобіганням випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам».

Під час перевірок найчастіше звертається увага винуватців та попереджаються такі порушення:

1. Незадовільний технічний стан машин, механізмів, обладнання (у тому числі транспортних засобів, ЗІЗ) – 40 %.

2. Незадовільний технічний стан виробничих об'єктів, будівель, споруд, території – 28%.

3. Незадовільна організація робіт – 16 %.

4. Невиконання вимог нормативних документів з охорони праці – 10 %.

5. Невиконання посадових обов'язків, незастосування ЗІЗ (за їх наявності) тощо – 6%.

Усунення зазначених порушень перебуває під постійним контролем служби охорони праці.

У цілому, по підприємствах та організаціях, де діють первинні профспілкові організації Атомпрофспілки, у 2015 році сталося 20 нещасних випадків, що на 2 менше, ніж у 2014 році.

Пов'язаних з виробництвом – 11 нещасних випадків, проти 15 у 2014 році. З тяжкими наслідками – 5 проти 7 у минулому році.

На 57,8 % перевиконано план з витрат на охорону праці, це більше 2014 року.

Співвідношення витрат на охорону праці до фонду оплати праці, що передував звітному року, по основних підприємствах атомної енергетики та промисловості становить 4,3%.

Але з коштів на охорону праці у 2015 році витрачено на забезпечення працівників засобами індивідуального захисту 18,8%, що менше на 4,4% від аналогічного показника 2014 року.

На одному рівні залишилося співвідношення виконаних заходів з охорони праці до запланованих – 63%.

Майже на 40% зменшилася сума відшкодування шкоди потерпілим внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання.

Відповідно до чинного законодавства із залученням профспілкового комітету на підприємствах атомної енергетики та промисловості проводилася робота з атестації робочих місць за умовами праці, робота щодо покращення умов праці персоналу та виведення працюючих з умов, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам.

Згідно із звітами атестація робочих місць зі шкідливими та важкими умовами праці здійснена в повному обсязі.

Громадським інспекторам з питань охорони праці, головам цехових комітетів, комісії з питань охорони праці профспілкових комітетів надавалася методична допомога з питань громадського контролю за станом охорони праці, проведенням атестації робочих місць,

забезпечення працівників спеціальним одягом, взуттям, засобами індивідуального захисту тощо.

З метою розроблення заходів з удосконалення системи профспілкового контролю за додержанням законодавства про працю на підприємствах атомно-енергетичного та промислового комплексу України згідно з постановою V Пленуму ЦК Атомпрофспілки, що відбувся 19 березня 2015 року, було утворено групу з фахівців відділу колективно-договірної та правової роботи ЦК профспілки. До робочої групи увійшло 6 працівників ЦК Атомпрофспілки, а саме:

Сіпеев В.І. – фахівець з охорони праці та соціального страхування;  
Гружевський В.В. – технічний інспектор праці;  
Гладіч М.В. – технічний інспектор праці;  
Скуба В.О. – технічний інспектор праці;  
Охріменко І.В. – юрист;  
Шаповалов В.М. – юрист.

Наприкінці квітня робоча група фахівців Атомпрофспілки збиралася у Східній об'єднаній організації профспілки (м. Жовті Води).

За час перебування у Жовтих Водах робочою групою було розглянуто досвід об'єднаної організації профспілки у здійсненні громадського контролю за додержанням законодавства про працю, охорону праці та профспілки на підприємствах, працівники яких входять до неї.

Було також напрацьовано попередні висновки щодо можливих шляхів поліпшення цієї роботи, проведено зустріч з керівниками профспілкових організацій, до відому яких було доведено мету і завдання перебування робочої групи у м. Жовті Води, відбувся обмін думками стосовно цього важливого питання.

Також робоча група провела зустріч з в.о. заступника генерального директора з охорони праці СхідГЗК Войсковою Н.І. На цій зустрічі відбувся відвертий та корисний обмін думками щодо поліпшення роботи з охорони праці та ролі громадськості у цьому питанні.

У ході підготовки до розгляду питання покращення системи профспілкового контролю за додержанням законодавства про працю було проаналізовано Положення про систему управління охороною праці на АЕС та СхідГЗК.

Робочою групою напрацьовано проект рекомендацій.

Щорічно профспілкові працівники та активісти беруть участь у проведенні заходів до Дня охорони праці.

Минулого року, 28 квітня, на підприємствах відзначався Всесвітній день охорони праці.

У 2015 році за рекомендацією МОП Всесвітній день охорони праці відзначався під девізом «Приєднуйся до формування превентивної культури охорони праці».

Прикладом участі профорганізацій у проведенні цих заходів може бути ДП «СхідГЗК».

На цьому підприємстві згідно з наказом генерального директора Сорочкіна О.Г. були розроблені та проведені заходи до Дня охорони праці, створено організаційний комітет з підготовки та проведення заходів з нагоди Дня охорони праці, а також розроблено план заходів з підготовки та проведення з 21 по 28 квітня 2015 року Тижня охорони праці і 28 квітня 2015 року Дня охорони праці на ДП «СхідГЗК». Також були створені оргкомітети у відокремлених та структурних підрозділах ДП «СхідГЗК».

До складу оргкомітетів були включені спеціалісти комбінату та підрозділів з охорони праці, інших відділів ДП «СхідГЗК», представники профспілки.

Відповідно до плану заходів з нагоди Дня охорони праці відділами ОП ДП «СхідГЗК» та структурних підрозділів за участю технічного інспектора праці ЦК Атомпрофспілки були проведені комплексні обстеження стану охорони праці та промислової безпеки ГМЗ, РМЗ, АТГ ДП «СхідГЗК». Проведено заходи з відзначення кращих спеціалістів з охорони праці та громадських інспекторів з охорони праці, інші заходи, передбачені планом.

У цей день, 28 квітня, було підбито підсумки дитячого конкурсу-малюнка «Охорона праці очима дітей». Переможців було визначено у двох вікових групах. В. о. заступника

генерального директора з ОП ДП «СхідГЗК» Войскова Н. І. та технічний інспектор праці ЦК Атомпрофспілки Скуба В.О., начальник відділу зв'язків з громадськістю Гожуляніна Т.В. вручили подяки та подарунки переможцям конкурсу від адміністрації та профкому ДП «СхідГЗК».

Результати проведення Тижня охорони праці і Дня охорони праці висвітлені в газеті ДП «СхідГЗК» – «Трудовая слава» та інформаційному бюлетені з ОП.

Враховуючи наявну проблему застарілої нормативної бази та її невідповідність, в окремих випадках, сучасним вимогам, 6 травня 2015 року на ім'я міністра енергетики та вугільної промисловості України за підписом Голови Атомпрофспілки було направлено листа «Щодо затвердження нормативного документа стосовно надання першої допомоги».

У листі зазначено: «Наказом Міністерства охорони здоров'я України № 398 від 16.06.2014 «Про затвердження порядків надання домедичної допомоги особам при невідкладних станах» затверджено зокрема Порядок надання домедичної допомоги постраждалим при травмах та пошкодженнях очей.

Цим Порядком передбачено, що при потраплянні в очі хімічних розчинів до приїзду бригади екстреної (швидкої) медичної допомоги необхідно промивати очі теплою проточною водою.

Натомість діючою до цього часу «Инструкцией по оказанию первой помощи пострадавшим в связи с несчастными случаями при обслуживании энергетического оборудования» (затвердженою Міненерго СРСР у 1986 році та введеною в дію наказом ДП НАЕК «Енергоатом» від 14.02.2003 № 105) передбачено, що «при попаданні кислоти в виде жидкости, паров или газов в глаза необходимо промыть их большим количеством воды, а затем раствором питьевой соды, при попаданні брызг щелочи в глаза необходимо промыть их большим количеством воды, а затем раствором борной кислоты».

На жаль, сьогодні діє вимога керуватися саме цією Інструкцією.

Неодноразові перевірки техніки безпеки під час роботи з хімічними препаратами (наприклад, на Запорізькій АЕС) підкреслювали, що у даний час на міжнародному рівні відмовилися від використання кислот та луг. Сьогодні рекомендується використання великої кількості проточної води для цих цілей. Використання хімічних реакцій, наприклад, на поверхні очей для нейтралізації хімічних речовин може призвести до більшого пошкодження, ніж первинне травмування, і таким чином підвищується ризик проникнення. До того ж у такому випадку до хімічного опіку додається ще й термічний.

Враховуючи вищевикладене, звертаємося до Вас, як до нашого соціального партнера, прийняти рішення про заміну застарілої Інструкції та затвердження сучасного порядку надання першої допомоги постраждалим у зв'язку з нещасними випадками при роботі в енергетиці».

Після неотримання відповіді півроку міністру було направлено другого листа з аналогічною пропозицією.

Після цього наприкінці року до ЦК надійшла відповідь за підписом заступника міністра О. Светеліка.

«...Міністерством енергетики та вугільної промисловості було розроблено проект Інструкції з надання домедичної допомоги постраждалим внаслідок нещасного випадку, що стався під час обслуговування енергетичного обладнання. Проте зазначений документ не пройшов погодження в Міністерстві охорони здоров'я та не був введений в дію.

При цьому наказом Міністерства охорони здоров'я України від 16.06.2014 № 398 «Про затвердження порядків надання домедичної допомоги постраждалим при невідкладних станах» затверджені Порядки надання домедичної допомоги, у тому числі і Порядок надання домедичної допомоги постраждалим при травмах та пошкодженнях очей. Цей Порядок визначає механізм надання домедичної допомоги постраждалим при травмах та пошкодженнях очей не медичними працівниками. Оскільки наказ Міністерства охорони здоров'я України від 16.06.2014 № 398 «Про затвердження порядків надання домедичної допомоги постраждалим при невідкладних станах» зареєстровано в Міністерстві юстиції

України за №750/25527 від 07.07.2014, затверджені ним Порядки надання домедичної допомоги є обов'язковим до виконання суб'єктами господарської діяльності».

З метою полегшення роботи громадських інспекторів на підприємствах працівниками відділу ЦК профспілки розроблено методичні матеріали:

□ Правові підстави здійснення профспілками громадського контролю у сфері охорони праці.

□ Методичні рекомендації зі складання розділу «Охорона праці» в колективному договорі (угоді) підприємств, установ та організацій, працівники яких є членами Атомпрофспілки.

□ Пам'ятка для членів Атомпрофспілки з організації громадського контролю за проведенням атестації робочих місць за умовами праці.

□ Рекомендації щодо порядку роботи представників профспілки у комісіях з розслідування нещасних випадків на виробництві.

У четвертому кварталі 2015 року відділом проводилася робота щодо недопущення звуження прав працівників на пільгові пенсії.

З цього приводу за підписом заступника Голови Атомпрофспілки П.В. Пруднікова направлено листа Міністерству енергетики та вугільної промисловості України, Міністерству екології та природних ресурсів України, Державному агентству України з управління зоною відчуження:

«Відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» просимо попередньо узгодити з Атомпрофспілкою пропозиції до Списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 16.01.2003 № 36, які будуть подаватися до Мінсоцполітики України на виконання доручення Прем'єр-міністра України А. Яценюка від 22.10.2015 № 42082/1/1-15».

Питання про внесення змін до Списків № 1 та 2, що дають право на пільгові пенсії, було розглянуто на VI Пленумі ЦК Атомпрофспілки під час обговорення змін у законодавстві. Прийнято рішення про постійне інформування організацій профспілки та членів ЦК профспілки з цього питання та доручення апарату ЦК щодо узагальнення пропозицій та своєчасного їх подання до відповідних органів влади.

Станом на 1 жовтня 2015 року заборгованість в Україні з відшкодування пільгових пенсій становила 8 млрд. 261,8 млн. грн.

Серед найбільших боржників, на жаль, є і підприємства, працівники яких є членами Атомпрофспілки.

ДП «Смоли» – 10 469 тис. грн.

ВП ЗАЕС – 7 829 тис. грн.

ВП ЮУАЕС – 3 591 тис. грн.

ДСП ЧАЕС – 95 355 тис. грн.

ДСП «Чорнобильський спецкомбінат» – 24 385 тис. грн.

Смолинська шахта ДП «СхідГЗК» – 922 тис. грн.

Інгульська шахта ДП «СхідГЗК» – 665 тис. грн.

Новокостянтинівська шахта ДП «СхідГЗК» – 100 тис. грн.

ППО ДСП ЧАЕС – 1 759 тис. грн.

### **Проведення навчання з охорони праці**

Профспілкові організації Атомпрофспілки проводять цілеспрямовану правозахисну роботу на підприємствах, в установах, організаціях, надають членам профспілок допомогу з питань охорони праці, захищають їх інтереси, співпрацюють з роботодавцями та органами державного нагляду і контролю.

Однак при цьому виборні профспілкові органи не в повному обсязі реалізують надані їм законом повноваження. Мають місце випадки узгодження ними локальних нормативних актів, які суперечать трудовому законодавству.

Однією з причин недоліків при здійсненні громадського контролю є недосконала система навчання профактиву і насамперед керівників первинних профспілкових організацій основ трудового законодавства, у тому числі, з питань охорони праці.

Постановою Президії ЦК Атомпрофспілки від 1.10.2015 року з метою підвищення ефективності громадського контролю з боку виборних профспілкових органів за дотриманням роботодавцями норм законодавства з охорони праці відзначено необхідність забезпечення системного підходу до проведення навчання з охорони праці представників усіх ланок профспілки.

У період з 2 по 13 листопада 2015 року Атомпрофспілкою за участю Федерації профспілок України на базі Академії праці, соціальних відносин і туризму ФПУ проведено навчання 19 представників профспілок з питань охорони праці.

Зазначені особи пройшли навчання і виявили потрібні знання законів, інших нормативно-правових актів з охорони праці за програмою і в обсягах згідно з додатком НПАОП 0.00-4.12-05 та одержали право на виконання повноважень представника профспілки, передбачених законодавством, у тому числі право бути членом комісії з перевірки знань посадових осіб і працівників з питань охорони праці.

Перевірка знань здійснювалася комісією за участю представника державного органу з нагляду за охороною праці.

### **Право працівників на доступну та якісну медицину**

Упродовж 2015 року ЦК профспілки продовжив роботу щодо збереження існуючих Спеціалізованих медико-санітарних частин, що обслуговують підприємства атомно-енергетичного комплексу, забезпечення їх сталого фінансування, адже з початку року активізувалися дії владних структур з так званого реформування, яке звелося до намагання Кабміну та МОЗ передати СМСЧ на фінансування з місцевих бюджетів.

Атомпрофспілка послідовно обстоювала свою позицію.

Ці заклади створювались як частина єдиної системи радіаційної безпеки та захисту на об'єктах ядерно-паливного циклу, фахове призначення яких – здійснення медичного забезпечення працівників підприємств атомної енергетики та промисловості та членів їх сімей, а також медичного моніторингу стану здоров'я персоналу режимних об'єктів з особливо шкідливими умовами праці.

При передачі зазначених СМСЧ на фінансування з місцевих бюджетів виникла реальна загроза функціонуванню закладів з таких причин:

- місцеві бюджети не готові до додаткового фінансового навантаження;
- звуження функцій Спеціалізованих медико-санітарних частин до рівня звичайних територіальних закладів і, як наслідок, різке скорочення ліжкового фонду та втрата спеціалізації;
- руйнується кадрова інфраструктура досвідчених, висококваліфікованих фахівців, що призведе до значного скорочення медичного персоналу.

### **ФІНАНСОВА РОБОТА**

У 2015 році надходження до бюджету ЦК профспілки становили 7605,6 тис. грн., або 104,9 % до затвердженого плану.

Видатки становили 7000,1 тис. грн., або 92,22% до затвердженого плану.

Профіцит (перевищення доходів над витратами) бюджету становив 605,5 тис. грн. Структура надходжень та видатків, їх питома вага (%) наведена у таблиці:

№ п/п	Показники	Питома вага (%)
1	2	3
1.	<b>НАДХОДЖЕННЯ – усього</b>	100,0
1.1.	Відрахування від профспілкових внесків	94,6
1.2.	Пасивні прибутки	5,4
1.3.	Інші надходження	-
2.	<b>ВИДАТКИ – усього</b>	100,0
2.1.	Витрати на оплату праці – за тарифною ставкою	20,0
2.2.	Надбавки та доплати	10,5
2.3.	Преміальний фонд	7,0
2.4.	Матеріальна допомога (соцпобутові)	1,7
2.5.	Нарахування ЕСВ на ФОП (податки)	9,7
2.6.	Фінансування міжнародної роботи	8,6
2.7.	Фінансування фізкультурно-спортивної та оздоровчої роботи	5,5
2.8.	Фінансування молодіжної організації	4,0
2.9.	Фінансування Представників профспілки	5,5
2.10.	Оренда приміщень, експлуатаційні та комунальні послуги	9,5
2.11.	Інші оргвитрати, пленуми, президії, наради	5,3
2.12.	Відрахування від профвнесків до Федерації профспілок України	2,6
2.13.	Утримання транспортних засобів	3,4
2.14.	Знос основних засобів	1,5
2.15.	Витрати на відрядження	0,7
2.16.	Інші господарські витрати	2,0



2.17.	Послуги зв'язку	0,2
2.18.	Відрахування профорганізації апарату ЦК	0,5
2.19.	Канцелярські та друкарські витрати	0,4
2.20.	Представницькі витрати	-
2.21.	Поштово-телеграфні витрати	0,1
2.22.	Витрати на охорону праці	-
2.23.	Фінансова допомога членам АТО	1,3
2.24.	Фінансування Фонду солідарності для здійснення колективних дій	

Надходження до бюджету Фонду солідарності становили 3871,3 тис. грн., або 68,7% до затвердженого плану.

Видатки становили 5538,7 тис. грн., або 99,80% до затвердженого плану.

Дефіцит бюджету (перевищення видаткової частини бюджету над доходною) становив 1667,4 тис. грн.

Структура надходжень та видатків, їх питома вага (%).

№	Показники	Питома вага (%)
1	2	3
1.	НАДХОДЖЕННЯ – усього	100
1.1.	Надходження відрахувань від профвнесків	100
1.2.	Надходження до Фонду солідарності для здійснення колективних дій (за рахунок профіциту бюджету ЦК)	0
2.	ВИДАТКИ – усього	100,00
2.1.	Колективно-договірна та правова робота	55,92
2.2.	Фінансування редакції газети «Атомник України»	16,87

2.3.	Фінансування профкому ДП НАЕК «Енергоатом»	11,55
2.4.	Фінансування профспілкового навчання	3,84
2.5.	Матеріальна, грошова та благодійна допомога членам профспілки	3,00
2.6.	Заохочення профспілкового активу	2,08
2.7.	Веб-сайт профспілки	1,42
2.8.	Фінансування колективних дій, акцій та інших витрат*	5,32

Протягом звітнього періоду бухгалтерія проводила роботу з виконання затверджених бюджетів ЦК профспілки та бюджету Фонду солідарності. Здійснювався контроль за своєчасністю та повнотою перерахувань профспілкових внесків ППО до відповідних бюджетів.

Постійно здійснювалась інформаційна та консультативна підтримка первинних профспілкових організацій. Проводилися навчання – семінари з бухгалтерами та скарбниками первинних профспілкових організацій.

Проводилися необхідні дії щодо фінансового забезпечення заходів, які здійснювалися в рамках затверджених заходів профспілки.

## РОБОТА З МОЛОДЮ

У 2015 році Організація молоді Атомпрофспілки (далі – ОМ Атомпрофспілки) здійснювала свою діяльність відповідно до «Плану заходів Організації молоді Атомпрофспілки на 2015 рік», затвердженого постановою Президії ЦК профспілки від 30 жовтня 2014 року, №П-14-2, Положення про Організацію молоді Атомпрофспілки та Стратегії розвитку ОМА на період 2012–2017 років.

Фінансування заходів ОМ Атомпрофспілки у 2015 році здійснювалося Центральним комітетом Атомпрофспілки, первинними та об'єднаними організаціями профспілки, а також за рахунок коштів підприємств.

У квітні 2015 року ОМ Атомпрофспілки відзначила 15-річчя із дати свого заснування, тому всі заходи були проведені під знаком цього ювілею. Під час урочистостей найвидатнішим активістам молодіжних організацій принагідно були вручені нагороди «Відзнака Атомпрофспілки», грамоти та подяки Президії ЦК Атомпрофспілки.

Історичні дані: 21 квітня 2000 року – Конференція молоді атомної енергетики та промисловості. На конференції секція «Молодь» була реорганізована в Спілку молоді Атомпрофспілки.

Основними заходом ОМ Атомпрофспілки у 2015 році стали:

1. XIII Спартакіада Організації молоді Атомпрофспілки.
2. Засідання Центральної ради ОМ Атомпрофспілки (далі – ЦР).
3. XII Форум ОМ Атомпрофспілки.
4. X Конкурс КВК серед організацій молоді Атомпрофспілки (у рамках форуму ОМ Атомпрофспілки).
5. I-й фотоконкурс «Молодь. Наше майбутнє».

З метою залучення молоді підприємств, організацій і установ атомної енергетики та промисловості України до активних занять фізичною культурою і спортом, налагодження дружніх стосунків та обміну досвідом щодо організації фізкультурно-масової та оздоровчої роботи на місцях ОМ Атомпрофспілки провела низку спортивних заходів:

1. XIII Спартакіаду ОМ Атомпрофспілки (далі – Спартакіада ОМ), яка проводилася з 3 по 7 червня у м. Славутич. Учасниками спортивного свята стали майже 150 молодих працівників підприємств атомної галузі України. Цього року зібралися 12 команд, які представляли Рівненську, Хмельницьку, Запорізьку, Чорнобильську атомні станції, ВП «Атоменергомаш», ВП «Атомремонтсервіс», ДП УЗФО ЧАЕС, Київський інститут «Енергопроект», Южноукраїнську, Чорнобильську та Східну об'єднані організації профспілки, а також дирекцію ДП НАЕК «Енергоатом». Змагалися у п'яти видах спорту: футболі, пляжному волейболі, легкій атлетиці, перетягуванні канату, настільному тенісі та бадмінтоні.

Загалом місця розподілилися так: команда Рівненської АЕС стала лідером спартакіади, на другій сходинці – молодь Запорізької АЕС, третє місце – у команди Хмельницької АЕС.

Вирішення організаційних питань щодо проведення Спартакіади ОМ у м. Славутич взяла на себе організація молоді ППО ЧАЕС.

2. 18 березня 2015 року та 25 листопада в м. Київ відбулися засідання Центральної ради Організації молоді Атомпрофспілки. Обидва засідання проводилися в рамках пленумів ЦК, що дало можливість молодим активістам переймати досвід проведення заходів у досвідченіших колег.

18 березня відбулося засідання Центральної ради ОМ Атомпрофспілки. Основними питання порядку денного були:

1. Про зміни в складі ЦР ОМА.

2. Про визначення місця та термінів проведення заходів відповідно до «Плану заходів Організації молоді Атомпрофспілки на 2015 рік».

ЦР було обговорено ефективність роботи комісії ЦР ОМА, виконання прийнятих ними рішень. Також обговорили умови проведення фотоконкурсу ОМА.

25 листопада 2015 року на засіданні ЦР основними питаннями були підсумки проведення таких заходів, як XIII Спартакіада Організації молоді Атомпрофспілки, XII Форум ОМ, X Конкурс КВК, а також обговорювалася організація та проведення першого фотоконкурсу серед членів ОМ та заплановані на 2016 рік заходи ОМ Атомпрофспілки.

3. XII Форум ОМ Атомпрофспілки відбувся 24–27 вересня в м. Нетішин. У роботі форуму взяли участь майже 120 представників 14 організацій, що входять до складу ОМ Атомпрофспілки.

На базі навчально-тренувального центру ХАЕС для всіх учасників форуму були проведені чотири різнопланові семінари на теми: «Що чекає молодого атомника у 60 років?», «Модернізація профспілки», «Управління часом», «Ділове спілкування». Під час цих заходів гості відвідали інформаційний центр ВП ХАЕС, де за допомогою відповідних макетів та стендів ознайомилися з ядерним підприємством та технологічними процесами виробництва електроенергії на АЕС. Молодіжні лідери продовжили знайомитися із Хмельницькою АЕС на оглядовому майданчику біля енергетичного об'єкта та в навчально-тренувальному центрі ВП ХАЕС. На повномасштабному тренажері блочного щита управління (БЩУ) учасникам форуму змоделювали ряд позаштатних ситуацій, з якими справно впорався навчений персонал.

Не оминули увагою учасники форуму і міський краєзнавчий музей, який приємно здивував гостей масштабною представлених експозицій та цінних експонатів. А увечері спортивна комісія провела розважальні змагання з дартсу. Для керівного складу молодіжних організацій з метою обміну передовим досвідом додатково був організований семінар «Кращий захід», на якому кожна організація провела презентацію своїх найвидатніших заходів за минулий рік.

З метою покращення інформаційного висвітлення події форуму уперше трансливалися у популярній серед молоді мережі обміну фотографіями Instagram.

Вирішення організаційних питань щодо проведення XII Форуму ОМ Атомпрофспілки в м. Нетішин узяли на себе організації молоді ППО ХАЕС та ППО ДЗ «СМСЧ №4 МОЗ України».

4. Для розкриття інтелектуального та творчого потенціалу молодих працівників підприємств, організацій і установ атомної енергетики та промисловості України ОМ Атомпрофспілки 26 вересня у м. Нетішин провела ювілейний X Конкурс КВК серед організацій молоді первинних та об'єднаних організацій профспілки.

У конкурсі веселих та кмітливих, на якому було представлено сім команд молодіжних організацій, перемогу здобули представники Східного гірничо-збагачувального комбінату. Загалом заряд позитивних емоцій отримав кожний, хто брав участь в конкурсі та вболівав за команди в глядацькому залі.

Організувала конкурс КВК та провела його на високому рівні культурно-масова комісія.

Переможниця – збірна команда СхідГЗК «Містер і місіс Шмідт» – отримала ювілейний подарунковий сертифікат на суму 10 тисяч гривень. Усі команди нагороджені пам'ятними дипломами.

Також у зв'язку з ювілеєм конкурсу КВК ОМ було вирішено визначити найкращих учасника і учасницю КВК десятиріччя та найкращу команду КВК десятиріччя. Найкращими стали Андрій Кожан (ВП «Атоменергомаш»), Олена Курило (ВП ЗАЕС) і команда ЮООП «Ремонту не підлягає». Усі переможці були нагороджені пам'ятними подарунками.

Під час конкурсу відбулася благодійна акція на підтримку капітана команди КВК «Энергодарские борзые», голови організації молоді ППО ВП «Атоменергомаш» Андрія Кожана, який проходить службу у Збройних Силах України.

Вирішення організаційних питань щодо проведення X Конкурсу КВК серед команд ОМ Атомпрофспілки в м. Нетішин узяли на себе організації молоді ППО ХАЕС та ППО ДЗ «СМСЧ №4 МОЗ України».

5. У 2015 році ОМ провела I фотоконкурс «Молодь. Наше майбутнє». Для проведення фотоконкурсу було розроблено Положення, в якому були вказані всі вимоги для участі у ньому.

У конкурсі взяли участь 18 представників Атомпрофспілки з ВП ЮУАЕС, ВП ЗАЕС, ВП РАЕС, КІЕП (м. Київ), СМСЧ-4 (м. Нетішин), ВП АРС (м. Славутич), ВП ЧАЕС (м. Славутич), ВП ХАЕС, Новокозачинська шахта (смт Смоліне), які на розсуд журі представили 79 фоторобіт. Конкурс проводився у шести номінаціях.

Також у соціальній мережі «В Контакті» у групі Організація молоді Атомпрофспілки усі роботи учасників конкурсу були розміщені для визначення призу глядацьких симпатій.

Усі переможці та призери фотоконкурсу були нагороджені грошовими призами.

На виконання Стратегії розвитку ОМА у напрямі інформаційної роботи у цілому був виконаний план публікацій матеріалів про молодіжні заходи – у газеті «Атомник України» за звітний рік їх кількість досягла 33-х.

При цьому ОМА уперше (несподівано) вийшла в лідери щорічного конкурсу «Атомника України» як організація, що найкраще висвітлила свою роботу.

У серпні створено сторінку ОМ Атомпрофспілки в онлайн-енциклопедії Вікіпедія.

Є напрацювання і в напрямі іміджевої роботи – до 15-річчя нашої організації силами голів рад молоді та інформаційної комісії була створена збірка «Історія Організації молоді Атомпрофспілки». Традиційно до всіх заходів випускалася недорога іміджева продукція з символікою Атомпрофспілки – ручки, блокноти, силіконові браслети, наліпки тощо.

З метою оптимізації профспілкових коштів ми продовжили стратегію об'єднання заходів. І цього року, як видно із звіту, практично всі заходи були скомбіновані з іншими – Спартакіада з турніром «Силачі Атомпрофспілки», Форум – з конкурсом КВК, засідання Центральної ради – з пленумами, що, крім очевидних переваг, мало і певні недоліки.

У неспокійні для України часи, за наявності сил, що віддаляють людину від людини, розділяють країну на південь і північ, схід та захід, Організація молоді Атомпрофспілки запропонувала всім охочим взяти участь у консолідувальній акції «Станьмо ближче». Метою заходу, що проводився до Дня Святого Миколая, було власними руками створити приємний

сюрприз іншому, зберігаючи при цьому в таємниці свою причетність до подарунків до моменту їх відкриття.

Загалом у другій акції взяли участь 53 активісти організацій молоді зі Славутича, Кузнецовська, Києва, Жовтих Вод, Чорнобиля, Южноукраїнська та Нетішина. Як звіт учасники виклали фотографії з отриманими подарунками в альбомі «Станьмо ближче» на сторінці Організації молоді Атомпрофспілки у соціальні мережі «В Контакте».

На місцях організації молоді ППО та ООП продовжили роботу за основними напрямками відповідно до Положення про ОМА та Стратегії розвитку Організації молоді Атомпрофспілки на період 2012–2017 роки. Зокрема, були організовані конкурси доповідей, конкурси професійної майстерності, семінари для молодіжного профспілкового активу, проводилася шефська робота у дитячих спеціалізованих закладах, з ветеранами війни та праці. Також профспілкова молодь брала активну участь у заходах з благоустрою своїх міст, у святах: День міста, День молоді, День Незалежності, День енергетика тощо, проводила вечори відпочинку.

Слід зазначити, що високий рівень підготовки та проведення вищенаведених заходів був досягнутий завдяки тісній співпраці організацій молоді з відповідними профспілковими організаціями та адміністрацією підприємств.

## МІЖНАРОДНА РОБОТА

У 2015 році Атомпрофспілка активно діяла в рамках міжнародних профоб'єднань, до яких вона входить, – Глобального Союзу IndustriALL, Міжнародної Федерації профспілок громадського обслуговування (PSI) та Європейської Федерації профспілок громадського обслуговування (EPSU).

Статутні обов'язки за 2015 рік по сплаті членських внесків до PSI та EPSU виконані, до IndustriALL – не виконані.

Одною з основних тенденцій європейського профспілкового руху є відновлення концепції соціальної Європи. Актуальними у європейському та світовому русі залишається організаційний та набір нових членів, відповідь на спроби заблокувати колективні договори та право на страйк, профспілкова робота з біженцями.

Стратегічною тенденцією у європейському русі залишається боротьба із закритими Угодами про Трансатлантичне торгово-інвестиційне партнерство між США та ЄС (ТТІП) і протидія лібералізації громадських послуг в Угоді про торгівлю послугами між ЄС та 22 країнами (ТІСА), а також супротив проти Всеохоплюючої торгівельної та економічної Угоди між ЄС та Канадою (СЕТА). Проводиться робота з пояснення членам профспілок, які зміни для працівників несуть торгові угоди і чому профспілки виступають проти ідеї приватного арбітражу між інвестором та державою.

25-26 березня 2015 року у Вільнюсі (Литва) відбулась Окружна зустріч Північно-Східного округу EPSU, що зібрала за своїм столом профспілки Білорусі, Латвії, Литви, Естонії, Грузії, Вірменії, України з метою обговорення прав профспілок, соціального діалогу, колективно-договірного процесу, рівня заробітної плати в умовах світової фінансово-економічної кризи, приватизації і лібералізації. Учасники поділилися досвідом своєї діяльності та проведенням профспілкових акцій, заслухали звіт Жіночого комітету та проблеми, пов'язані із забезпеченням гендерної рівності. Представники Литви поділилися досвідом співпраці Сейму з профспілками та процесу змін у сфері соціально-трудових відносин.

У рамках співпраці з EPSU та ІЛО Атомпрофспілка була запрошена до проекту «Гідна праця для працівників сфери громадського обслуговування». Учасники проекту взяли участь у двох семінарах: у Брюсселі (11 лютого) та Братиславі (21-23 квітня).

Керівник Атомпрофспілки, який представляє інтереси всіх членських організацій України, взяв участь у роботі Виконкомів EPSU, які відбулися 28-29 квітня та 3-4 листопада у Брюсселі (Бельгія). Серед ключових питань квітневого Виконкому були: звіти по

секторах/галузях, політичні виклики, криза міграційної політики, боротьба з ухиляннями сплати від податків та за податкову справедливість. Наразі EPSU збирає підписи з вимогою прозорості до транснаціональних компаній, вимагаючи інформації щодо наступних питань: в яких країнах ведеться бізнес, який прибуток і в яких країнах сплачуються податки.

Триває кампанія з перегляду Директив про робочий час, яка була заблокована Європейською комісією ще в листопаді 2013 року. Активну кампанію EPSU проводить проти «прекаріату» (precarious work – тимчасова, нестабільна робота, без соціального захисту). Проводиться робота з вивчення ефективності громадського/державного та приватного секторів у сфері надання громадських послуг. Триває кампанія профспілок за право людини на воду та розумну систему реформування водопостачання.

У листопаді також були розроблені майбутні напрями роботи EPSU в регіоні Центральної та Східної Європи. На засіданні Виконкому розглянули питання прав жінок і питання гендерної рівності у Європі, поточний стан секторів, результати Конгресу Європейської Конфедерації профспілок (ETUC), що відбувся у вересні в Парижі. До речі, новим Генеральним секретарем ETUC став італієць Лука Вісентіні.

Новим напрямом роботи європейських профспілок є вимога збалансованого підходу в комп'ютеризації послуг. Європейські профспілки виступають за відкриті стандарти, електронну демократію та законодавчі заходи, але проти ініціативи глобальних комп'ютерних гігантів та їх лобістів, щодо тотальної діджиталізації (буквально «оцифрування»), а в широкому розумінні впровадження нових цифрових технологій без урахування думки громадськості. Європейські профспілки вимагають аналізу цього питання не тільки з економічного боку, а й з боку впливу на працівників та соціального аспекту для працюючих.

З метою залучення більш широкого загалу українських профспілкових активістів у Києві 26–27 серпня відбулася Конференція EPSU «Підвищення ролі сектору громадського обслуговування в умовах кризи: протиріччя та шляхи вирішення». Учасники конференції заслухали доповіді щодо розвитку громадського обслуговування як альтернативи політики жорсткої економії та ролі профспілок. Також заслухали доповідь голландського експерта Едді Стема з питань органайзингу та залучення молоді. Роботу молодіжних організацій Атомпрофспілки на конференції представив голова Організації молоді Павло Олещук. Широка дискусія відбулася з питань перебудови організаційних форм та методів діяльності профспілок в умовах жорсткої економії.

У рамках діяльності Глобального Союзу IndustriALL делегація Атомпрофспілки взяла участь в роботі Міжнародної жіночої Конференції у Відні, 13–14 вересня, на якій було представлено 300 учасниць з понад 60 країн. Конференція була організована за підтримки австрійської профспілки PRO-GE та пройшла на високому організаційному і контентному рівні.

Учасники Конференції обговорили питання охорони праці жінок, насилля під час воєнних конфліктів та домашнє насилля, охорону материнства, сталий розвиток, представництво жінок на різних рівнях.

Особливу увагу було приділено проблемі жінок у воєнних конфліктах та проблемам біженців і мігрантів. На Конференції Атомпрофспілкою була представлена коротка доповідь «Про жінок України на війні».

Учасники конференції ухвалили Резолюцію, Хартію рівності, Документ про сталий розвиток, а також затвердили структуру жіночих комітетів в IndustriALL. Зміни до Статуту щодо 40% квоти жінок у керівних органах Союзу будуть пропонуватися на Конгресі IndustriALL у 2016 році.

Учасники вибрали кандидатів на керівні посади Industriall, для подальшої процедури обрання їх на Конгресі в 2016 році.

У рамках діяльності ГС IndustriALL у Женеві відбулося щорічне засідання Міжнародної мережі INWUN, яку очолює Голова Канадської Ради атомників Девід Ш'ер.

На засіданні було проаналізовано діяльність Мережі за звітний період, заслухано доповідь представника Агенції з атомної енергетики країн ОЕСР, глобальний огляд розвитку енергетичних галузей. Представник Японської профспілки Денріюку Сорен (Denryoku Soren) розповів про поточну ситуацію на Фукусімі-Даїчі. Учасники обмінялися досвідом профспілкової діяльності, проаналізували Глобальні рамкові угоди в галузі енергетики, заслухали інформацію щодо кліматичних змін та подальший розвиток атомної енергетики у світі.

Тематичні звіти представили профспілки атомної та суміжних галузей з Канади, Франції, України, Аргентини, Німеччини, США, Іспанії, Італії та інших країн.

Рекомендації, пропозиції та план дій на рік були ухвалені в заключному документі.

За сприяння ГС IndustriALL у Києві 18–20 листопада відбувся семінар для представників Атомпрофспілки та Укрелектропрофспілки. Головною метою заходу було визначення діяльності профспілки на підприємстві/організації в сучасних умовах. На семінарі розглядалися такі питання: напрями реформування енергетики, стратегічні завдання сучасного профспілкового руху, низка аспектів практичної діяльності ППО на базі чинного законодавства, правові форми участі профспілок у реструктуризації підприємства, деякі питання корпоратизації атомного комплексу України, досвід приватизації Ладижинської ТЕС тощо.

За сприяння EPSU 4 грудня для гендерних комісій Атомпрофспілки був проведений семінар «Гендерна демократія – частина III». Запрошені експерти з Міністерства соціальної політики та Школи гендерної рівності висвітлили питання функціонування механізму реалізації гендерної політики, гендерні аспекти соціально-трудових відносин, питання психології стресу у жінок та боротьби з ним.

Учасники семінару зробили аналіз роботи гендерних комісій за попередні роки та визначили план роботи на 2016 рік.

Протягом року представники Атомпрофспілки брали участь у різноманітних заходах з гендерної тематики: 4 березня – у Конференції з питань насильства щодо жінок та гендерних стереотипів і ЗМІ; 12 червня – у Конференції «Доступ жінок до політики в Україні: національний та регіональний рівень». Атомпрофспілка брала участь у кампанії з лобіювання Директиви ЄС щодо материнської відпустки.

Упродовж року Атомпрофспілка листами солідарності підтримувала профспілки Туреччини, Кореї, країн ЄС.

Інформація та новини з питань міжнародної роботи висвітлюються на сайті Атомпрофспілки та в газеті «Атомник України».

## **ФІЗКУЛЬТУРНО-МАСОВА РОБОТА**

Протягом звітного року діяльність Центрального фізкультурно-спортивного клубу «Атом України» проводилася на підставі річного і квартальних планів, календаря спортивно-масових заходів і була спрямована на активізацію масової фізкультурно-оздоровчої та спортивної роботи, популяризацію і пропаганду здорового способу життя серед працівників галузі, на визначення кращих команд і спортсменів для подальшої їх участі у міжнародних та всеукраїнських змаганнях.

Ця робота здійснювалася шляхом проведення спартакіад, змагань з видів спорту, організації систематичних занять працюючих та членів їх сімей у спортивних секціях, групах здоров'я, клубах по інтересах.

Упродовж року була проведена в три етапи традиційна XXIII Спартакіада фізкультурних організацій Атомпрофспілки.

Перший етап – масові змагання серед працівників підприємств і установ та членів їх сімей, в яких взяли участь понад 18 тисяч працюючих. Наймасовіше пройшли змагання у фізкультурних організаціях ЗАЕС, ХАЕС, ЮУАЕС, РАЕС, СхідГЗК, де в кожній з них проведено від 90 до 100 спортивних заходів.

Другий етап – масові змагання за програмою спартакіад підприємств та установ. Проведено спартакіади у відокремлених підрозділах ППО ЗАЕС, ППО РАЕС, ППО ЮУАЕС, ППО ХАЕС, ППО ЧАЕС, СООП та комплексні спортивні заходи в колективах ППО АРС, ППО АЕМ, ППО ВАТ «КІЕП», ЧООП, ДП УЗФО, ДООП.

Третій етап – фінальні змагання збірних команд та кращих спортсменів підприємств і установ, які були проведені по двох групах.

У першій групі в два тури змагалися п'ять колективів, з дев'яти видів спорту: перший тур – Нетішин (27–29 березня), другий – Энергодар (5–8 листопада). Урочисте відкриття Спартакіади відбулося у м. Нетішин.

Переможці змагань Спартакіади в командному заліку в окремих видах спорту:

- ВП ЗАЕС – гирьовий спорт, шахи, армспорт, футзал (ветерани);
- ВП ХАЕС – волейбол (чоловіки), волейбол (жінки), футзал (збірні), настільний теніс;
- ВП РАЕС – плавання.

Усього у фінальних змаганнях Спартакіади колективів першої групи взяли участь 302 спортсмени (з них – 69 жінок).

Згідно з положенням Спартакіади загальнокомандний залік не визначався. У неофіційному командному заліку найбільшу кількість балів виборів колективів ППО ВП ЗАЕС – 34 бали, ППО ВП ХАЕС – 32, СООП – 24, ППО ВП ЮУАЕС – 22, ППО ВП РАЕС – 20.

Змагання колективів другої групи були проведені у м. Славутич (вересень), по трьох видах спорту – футзалу, пляжному волейболу, настільному тенісу. В змаганнях взяли участь п'ять колективів – ППО ЧАЕС, ЧООП, ППО АРС, ППО ДП УЗФО, ПК ДП НАЕК «Енергоатом». Переможцями у всіх трьох турнірах стали команди ППО ЧАЕС.

Підсумкові місця колективів у загальнокомандній першості: 1 місце – ППО ДСП ЧАЕС, 15 балів, 2 місце – ППО АРС, 10 балів, 3 місце – ЧООП, 9 балів, 4 місце – ППО ДП УЗФО, 6 балів, 5 місце – ПК ДП НАЕК «Енергоатом», 4 бали.

Усього у фінальних змаганнях Спартакіади серед колективів другої групи взяли участь 65 спортсменів.

Крім того, під час проведення турів Спартакіади були проведені особисті чемпіонати ЦФСК «Атом України»:

- шахи. Особистий чемпіонат ЦФСК «Атом України»;
- шахи. Особистий кубок ЦФСК «Атом України»;
- настільний теніс. Особиста першість ЦФСК «Атом України»;
- дартс. Особистий чемпіонат ЦФСК «Атом України»;
- дартс. Матчева зустріч ППО ЗАЕС – СООП.

Профспілкові та фізкультурні керівники підрозділів (Гук М.В., Балаян С.А., Захаров М.Ф., Діброва В.М., Орлов М.І., Бабак В.В.), на спортивній базі яких проводилися фінальні змагання Спартакіади, надали дійову допомогу в їх організації та проведенні.

Переможці змагань Спартакіади в командному та особистому заліках нагороджувалися призами, дипломами, грамотами, пам'ятними медалями та грошовими преміями.

Підсумки змагань висвітлювалися у газеті «Атомник України» та місцевих ЗМІ, а також на сайтах Атомпрофспілки та ФСТ «Україна».

За підсумками проведення змагань Спартакіади була укомплектована збірна команда Атомпрофспілки, яка взяла участь у ХХ ювілейній міжгалузевій Спартакіаді трудящих України (вересень, смт Коблеве).

Збірна команда Атомпрофспілки з волейболу, укомплектована гравцями колективів фізкультури ППО ЮУАЕС та СООП (тренери – Невертій А.І. та Сологуб О.В.), уперше стала чемпіоном Спартакіади трудящих України. Бронзові призери Спартакіади – наша міні-футбольна збірна, укомплектована гравцями ППО ЮУАЕС (тренер – Недяк О.В.). Бронзові нагороди Спартакіади України вибороли В. Новицький (шахи, ЮУАЕС), І. Абрамович (гирьовий спорт, ХАЕС).



Протягом року спортсмени, працівники та вихованці ДЮСШ ППО ВП АЕС та СООП брали участь у чемпіонатах світу, Європи та України з різних видів спорту.

Так, тренер відділення плавання ККСС «Олімп» Ганна Дзеркаль виборола 12 медалей різного гатунку на чемпіонатах країни та брала участь у чемпіонаті світу. Працівник ВП ЮУАЕС Ломейко Д. став чемпіоном світу з пауерліфтингу. Вихованка дитячої спортивної школи ВП ЗАЕС Бабак Людмила виборола золоту медаль на молодіжному чемпіонаті світу з греблі на каное. Чотири вихованки КДЮСШ ППО ХАЕС взяли участь у I Європейських іграх (м. Баку), а фехтувальниці А. Комашук та О. Жовнір вибороли на цьому турнірі золоті медалі. Аліна Кумейко (ППО ВП ЗАЕС) стала володаркою Кубка світу, чемпіонкою і рекордсменкою Європи та України з пауерліфтингу серед спортсменів паралімпійців. Гандболісти «Енергетик-НАЕК» (м. Нетішин) – срібні призери чемпіонату України серед чоловічих команд вищої ліги. Три волейбольні колективи (ХАЕС, ЮУАЕС, СООП) брали участь у чемпіонаті аматорської ліги України.

Протягом року у містах-супутниках з великим успіхом були проведені міжнародні та всеукраїнські змагання – РАЕС: кубок України з плавання на відкритій воді, меморіал пам'яті О. Радіонова з шашок, Кубок Полісся з футболу; ЮУАЕС: міжнародний турнір з боксу на призи ДП НАЕК «Енергоатом», всеукраїнські турніри з баскетболу, шашок, футзалу; ХАЕС: міжнародний юнацький турнір з фехтування, юнацький турнір з футзалу, юнацькі змагання з плавання «Юна енергетична хвиля»; ЗАЕС: Кубок Запорізької АЕС з греблі, Кубок ЗАЕС з вітрильного спорту, першість України з футзалу серед юнаків; СООП: приз дирекції СхідГЗК з міні-футболу; ЧАЕС: міжнародний легкоатлетичний пробіг «Дзвони Чорнобиля», турніри пам'яті героїв Чорнобиля та ще понад двадцять турнірів.

У колективах фізкультури ЗАЕС, РАЕС, ЮУАЕС проведено легкоатлетичні пробіги, присвячені пам'ятним та святковим дням. У всіх колективах фізкультури відбулися спортивні змагання, присвячені Дню енергетика.

До Олімпійських ігор 2016 року в складі збірних національних команд країни готуються дев'ять вихованців дитячих спортивних шкіл галузі, з чотирьох видів спорту.

Тренерам ДЮСШ ППО ВП ХАЕС Цисаруку В.М. (фехтування) та Моцюку В. (футбол) у 2015 році було присвоєно звання «Заслужений тренер України».