



АТОМНИК України

№11 (589) 15 березня 2012 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ

ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

АТОМПРОФСПІЛКА УКРАЇНИ: РІК У РІК З ЛЮДИНОЮ ПРАЦІ

ЗВІТ

ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМІТЕТУ ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ ПРО РОБОТУ ЗА 2007 – 2012 РОКИ

Атомпрофспілка станом на 1 січня 2012 року об'єднує 76 тисяч членів профспілки, з них понад 10 тисяч непрацюючих пенсіонерів, які стоять на обліку у 128 первинних профспілкових організаціях. 64 профспілкових організацій, на обліку яких перебувають близько 34 тисяч членів профспілки, входять до складу п'яти об'єднаних організацій профспілки.

В організаціях профспілки діє 342 цехові організації та майже 1900 профспілкових груп.

Порівняно зі станом профспілкового членства на 1 січня 2007 року спостерігається значне скорочення членства у профспілці — майже на 4 тисячі. Це передусім обумовлено структурними змінами, які відбуваються на підприємствах, що входять до сфери дії Атомпрофспілки, скороченням персоналу та ліквідацією виробництв. Також слід зазначити й інші фактори: діяльність альтернативних профспілок та перехід незначної кількості членів Атомпрофспілки в інші галузеві профспілки (до 500 членів).

Охоплення профспілковим членством у 2007 році становило 94,2%, 2011-му — 92,2% у середньому по профспілці. На багаточисельних підприємствах, в установах, організаціях цей показник сягає практично 98%, а на середніх та невеликих відсоток профспілкового членства не досягає і 50 відсотків.

Члени Атомпрофспілки працюють на підприємствах, в установах і організаціях, що належать до сфери управління Міністерства енергетики та вугільної промисловості, Міністерства надзвичайних ситуацій, Міністерства екології та природних ресурсів, Міністерства промислової політики, Міністерства охорони здоров'я України.

Організаційно-фінансове зміцнення профспілки, забезпечення згуртованості та єдності організації профспілки залишалися в центрі уваги виборних органів профспілки протягом усього звітного періоду. Ця робота була спрямована на організаційне забезпечення діяльності Центрального комітету профспілки, його Президії, удосконалення організаційної структури профспілки та розробку нової редакції Статуту Атомпрофспілки, втілення нових методів та форм навчання профспілкових працівників та активу.

Протягом звітного періоду проведено 9 (дев'ять) пленумів ЦК профспілки, на яких розглянуто та прийнято рішення з 47 питань, а також 29 (двадцять дев'ять) засідань Президії ЦК профспілки, на яких розглянуто та прийнято рішення із 352 питань.

Основними питаннями пленумів були: «Про дії Атомпрофспілки щодо захисту та підвищення соціально-економічних стандартів для працівників підприємств атомно-енергетичного комплексу України», «Про стан охорони праці на підприємствах атомної енергетики та промисловості України», «Про завдання Атомпрофспілки щодо захисту трудових прав та інтересів членів профспілки при укладанні галузевих угод та колективних договорів», «Про хід реалізації Програми соціального захисту працівників Чорнобильської АЕС та жителів м. Славутич», «Про соціальний захист працівників підприємств зони відчуження», «Про навчальний проєкт «Школа профспілкового активу», «Про дії Атомпрофспілки щодо захисту соціально-економічних і трудових прав членів профспілки в умовах кризи», «Про проєкт Стратегії розвитку Профспілки працівників атомної енергетики та промисловості України на 2012—2017 роки», «Про рівень фінансування витрат на охорону праці».

За останні роки більше уваги приділено навчанню профспілкового активу. Значно підвищився рівень навчального процесу та збільшилася кількість голів профкомів, цехкомів і голів їх комісій, які пройшли перепідготовку.

На виконання прийнятої IV З'їздом Атомпрофспілки «Програми дій Професійної спілки працівників атомної енергетики та промисловості України на 2007—2012 роки» та з метою систематичного навчання профспілкових працівників та профспілкового активу, підготовки профспілкових лідерів та спеціалістів, які обстоюють права та інтереси людей найманної праці в умовах ринкової економіки засновано «Школу профспілкового активу».

Затверджені тематичні плани навчання «Школи профспілкового активу» для цільових груп:

Група №1. Голови та члени цехових комітетів, профгрупорги;

Група №2. Голови та члени профкомів, бухгалтери (скарбники) профорганізацій, які налічують менше 700 членів профспілки;

Група №3. Штатні бухгалтери, інші фінансові працівники, члени ревізійних комісій профорганізацій, які налічують більше 700 членів профспілки;

Група №4. Голови, члени профкомів профорганізацій, які налічують більше 700 членів профспілки, представники Атомпрофспілки, штатні профспілкові працівники.

Для цих цільових груп проводились навчальні семінари з питань мотивації профспілкового членства, трудового законодавства, організаційної внутрішньоспілкової роботи, з питань соціально-трудових відносин, фінансової діяльності профорганізацій тощо.

Ось деякі теми семінарів, які відбулися за звітний період: 2008 рік — спільно з Укрелектропрофспілкою був проведений семінар на тему «Переговори: підготовка і техніка ведення. Особливості переговорів по колективному договору». Завданням семінару було навчити правил та техніки підготовки і проведення колективних переговорів, розвинути навички ведення переговорів при укладанні колективного договору. На ту ж тему у жовтні 2008 року відбувся аналогіч-

ний семінар для активу Організації молоді Атомпрофспілки в рамках чергового молодіжного Форуму.

2009 рік — проведені виїзні семінари «Школи профспілкового активу» із залученням фахівців апарату ЦК профспілки для Дніпродзержинської ООП, ППО ВП «Рівненська АЕС», ППО ДСП «Чорнобильська АЕС», ППО м. Славутич та Східної ООП.

У червні цього ж року за сприяння Фонду ім. Ф.Еберта проведено семінар «Атомпрофспілка України: планування діяльності в умовах кризи, політика розвитку», для членів Президії ЦК профспілки, голів ППО та штатних працівників профкомів та апарату ЦК профспілки.

2010 рік — проведені виїзні семінари «Школи профспілкового активу» із залученням фахівців апарату ЦК профспілки для ППО ВП «Рівненська АЕС», ППО ДСП «Чорнобильська АЕС», ППО м. Славутич та Східної ООП.

У м. Луцьк на базі Волинського центру профспілкового навчання відбувся спільний семінар для бухгалтерів ППО та працівників, які займаються організаційною діяльністю в Атомпрофспілці.

2011 рік — спільно з Фондом ім. Ф.Еберта проведено семінар на тему «Нетипові форми зайнятості і стратегія профспілок» для голів ППО та ООП. У семінарі взяли участь представники профспілок нафтогазової промисловості та радіоелектроніки.

Проведено виїзний семінар «Школи профспілкового активу» для первинних профспілкових організацій національних природних парків та заповідників, які входять до складу Атомпрофспілки.

У рамках молодіжного Форуму у форматі семінару-тренінгу було розроблено «Проєкт Стратегії розвитку Організації молоді на 2012—2017 роки». За такою ж формою роботи члени Центрального комітету на черговому Пленумі ЦК розробили проєкт Стратегії розвитку профспілки на найближчі п'ять років.

Усього за вказаний період пройшли навчання тільки на рівні ЦК профспілки більш ніж 1 300 профспілкових активістів.

Усе це сприяло поліпшенню інформування організацій профспілки, її членів про позицію та діяльність профспілки, дало можливість розширити на основі сучасних технологій оперативний зв'язок між виборними органами профспілки та її організаціями.

У 2007—2012 роках продовжено практику морального і матеріального заохочення профспілкових працівників та активу за досягнення певних результатів роботи. Так, Почесними відзнаками профспілки нагороджено 12 осіб, відзнаками профспілки — 38 осіб, Почесною Грамотою ЦК профспілки — 91 особу, Грамотою Президії ЦК профспілки — 195 осіб.

Ведеться робота з виготовлення та видачі профспілкових квитків нового зразка. Всього надруковано та видано більш як 20 тисяч профспілкових квитків.

Готуючись до V З'їзду профспілки, ЦК профспілки здійснив низку організаційних заходів, зокрема:

— на VII Пленумі ЦК профспілки розглянуто питання про звіти і вибори у Президію та порядок формування складу ЦК, Статутної та Ревізійної комісії ЦК і прийнято відповідні постанови;

— Президією та Пленумом ЦК профспілки затверджено проєкт змін та доповнень до Статуту Атомпрофспілки України;

— проведено навчання профспілкового активу (понад 200 осіб), вручено інструктивно-методичні матеріали з питань підготовки та проведення звітів і виборів та оформлення їх документів;

— надана необхідна практична допомога у проведенні звітів-виборів.

Обсяг загального документообігу за 2007—2011 роки у ЦК Атомпрофспілки становить (див. Таблицю №1).

Понад 100 первинним профспілковим організаціям профспілки надіслані примірники нової редакції Статуту Атомпрофспілки, витяги з Постанови IV З'їзду «Про внесення до змін Статуту» із метою звернення із заявою до Управління юстиції за місцем реєстрації ППО та повідомленням про внесені зміни до Статуту.

Підібрано та систематизовано дані про первинні профспілкові організації, на основі яких видано новий телефонний довідник і надіслано первинним та об'єднаним організаціям профспілки. Електронна версія такого довідника постійно доповнюється та надсилається ППО.

Протягом звітного періоду відбулося три семінари з питань роботи з документами, комп'ютерною технікою, сайтом профспілки, новими технологіями, електронними документами у складі виїзних бригад у первинних профспілкових організаціях, які знаходяться в місті Славутич, ДСП «Чорнобильська АЕС» та Дніпродзержинській об'єднаній організації профспілки.

Робота з документами в первинних профспілкових організаціях, апараті ЦК профспілки потребує покращення, існує необхідність проведення робочих нарад-семінарів з питань роботи з документами, вдосконалення системи електронного документообігу, перевірки якості упорядкування документів та проведення експертизи цінності.

Для вирішення кардинального покращення інформаційної діяльності профспілки та на виконання «Програми дій Атомпрофспілки на 2007—2012 роки» з 28.09.2007 року введено в експлуатацію нову версію веб-сайту профспілки, вийшли перші публікації, почалося наповнення структури управління документами.

Використання сайту профспілки дозволяє забезпечити ефективнішу взаємодію між первинними профспілковими організаціями, виборним складом профспілки та членом профспілки. Форми зворотного зв'язку на сайті профспілки надають змогу забезпечувати постійний діалог з членами Атомпрофспілки.

Для поліпшення інформаційного забезпечення діяльності профспілки придбано ліцензійне програмне забезпечення та доповнення до програмного забезпечення Ліга Закон, а для виявлення та видалення програм-шкідників на серверах та робочих станціях — антивірус Dr.Web.

Необхідність забезпечення сталої роботи обладнання локальної мережі потребує надійного захисту від зовнішніх порушень, і тому постійно здійснюється перехід на нові версії програмного забезпечення.

Доступ до мережі Інтернет здійснюється через виділений канал зв'язку Оператором надання послуг доступу до мережі Інтернет Vega. У травні 2010 року було змінено тарифний план широкосмугового доступу до мережі Інтернет у бік зменшення абонентської плати.

Електронний архів номерів газети «Атомник України» формується з 2007 року і до сьогодні, на сайті Атомпрофспілки його розміщено у форматі pdf.

З 2011 року запроваджено електронну розсилку номерів газети «Атомник України», інформації від Президії ЦК профспілки, Ревкомісії та ППО на електронні адреси.

У звітному періоді на адресу Атомпрофспілки надійшли 97 особистих заяв, звернень переважно з питань скорочення персоналу та реорганізації підприємств, надання правової та матеріальної допомоги, сприяння у збереженні гарантій, пільг, компенсацій. Окремим блоком питань виділені проблемні питання, які потребують постійної уваги керівництва профспілки. Це — питання реорганізації ДСП ЧАЕС та скорочення персоналу, підпорядкування медико-санітарних частин, функціонування підприємств Дніпродзержинського майданчика: ДНВП «Цирконій», ДП «Смоли» та ін.

Завдяки електронним засобам зв'язку терміни проходження і виконання заяв набагато скоротилися. Жодна зі скарг не була направлена особі, дії якої були оскаржені.

Прийом з особистих питань проводиться безпосередньо у профкомах та зручний для заявників час. Анонімних звернень на адресу профспілки не надходило.

Для проведення реєстрації (легалізації) первинних профспілкових організацій готувалися необхідні документи. У звітному періоді було легалізовано, згідно із законодавством України, 19 первинних організацій Атомпрофспілки.

На виконання постанов Президії та Пленуму ЦК профспілки щодо мотивації профспілкового членства, інформаційного забезпечення відбувається забезпечення первинних профорганізацій комп'ютерною технікою. У 2008 році комп'ютерна техніка, що була у використанні в локальній мережі Атомпрофспілки і збережена в належному робочому стані, передана первинним профорганізаціям — Дніпродзержинській об'єднаній організації профспілки, ВП «Запорізька АЕС», ВП «Хмельницька АЕС», ДСП «Чорнобильська АЕС», Чорнобильській територіальній організації профспілки.

За попередні звітні п'ять років, як і за одинадцятирічну історію існування, газета «Атомник України», щотижневий друкований орган профспілки, без перебоїв виходила у світ, щорічно — 52 номери, у високосний — 53. Практично всі рішення і дії, соціальні колективні акції, важливі внутрішньоспілкові заходи і події у житті профспілки, ЦК і його Президії, організаційних профланок, включно з їхніми молодіжними осередками, а також міжнародні солідарні зв'язки Профспілки системно висвітлювалися у часописі. Це значною мірою сприяло консолідації зусиль для втілення спільних завдань і мети.

Одноразовий наклад щотижневика стабільний, у межах 5000 примірників, збільшується у разі цільових замовлень Атомпрофспілки.

З початку 2008 року на веб-порталі Атомпрофспілки розміщуються електронні версії газети «Атомник України», що дозволяє розширити читацьку аудиторію. Редакція також надає регулярну допомогу з інформаційного наповнення офіційного сайту профспілки.

За складних і неоднозначних кризових явищ газета систематично відображає на своїх сторінках зусилля і позицію профспілки з ведення соціального партнерства, недопущення скасування чинних пільг і гарантій працівників, надання правової допомоги спілчанам у захисті їхніх інтересів у різних владних та судових інстанціях, а головне, з послідовного і принципового вирішення питань щодо належних умов, охорони й оплати праці. Пріоритетні тематичні рубрики, під якими друкуються такі матеріали: «Єднає всіх нас Атомпрофспілка», «Соціальний діалог на найвищому рівні в інтересах працівників», «Реакція влади на профспілкові вимоги», «Зарплата — основна соціальна гарантія», «Соціальна активність — основа партнерських відносин», «За гідну працю і стабільність», «Соціально-економічні реформи: вимоги і позиція профспілки», «Контроль за дотриманням трудового законодавства», «Колективний договір — основа соціально-економічних і трудових відносин», «Атомпрофспілка — розвиток і зміцнення молодіжного руху», «Школа активу Атомпрофспілки», «Профспілка — організатор культурно-масових і фізкультурно-оздоровчих заходів».

«Атомник України» постійно відстежує й інформує про нові закони та зміни до чинних нормативно-правових актів, особливо соціального призначення. Друкує роз'яснення

V З'їзд Організації молоді атомпрофспілки визначив

Майбутнє профспілки створюємо разом

Як уже повідомлялося, V з'їзд Організації молоді Атомпрофспілки пройшов наприкінці лютого у конференц-залі кийського готелю «Мир» за участю 91 зареєстрованого делегата, майже 100% загальної кількості. Новим головою молодіжної оргланки Атомпрофспілки на наступні п'ять років обрали представника організації молоді первинної профорганізації ВП «Рівненська АЕС», працівника цеху теплової автоматики та вимірювань атомної електростанції Павла Олещука. До нього впродовж семи років цю посаду обіймав Сергій Голота, який свого часу також працював на РАЕС.

У роботі молодіжного проффоруму взяли участь члени Президії ЦК та Голова Атомпрофспілки України Валерій Матов.

Час ініціативних і відповідальних

Сьогодні Організація молоді як органічна складова Атомпрофспілки стоїть на порозі нових викликів, пов'язаних не лише зі змінами в організаційній структурі, а й з політичною та економічною ситуацією в країні, зазначив у звітній доповіді Центральної ради голова молодіжної профструктури Сергій Голота. Одне з надважливих завдань — підвищити імідж організації як ефективної структури, що є не тільки виразником, а й захисником прав та інтересів молодих працівників атомно-енергетичного комплексу країни, підприємств і організації, що перебувають на обслуговуванні Атомпрофспілки. Пошуки нових шляхів розвитку видаються особливо актуальними на тлі зміни покоління: в Атомпрофспілку приходять молоді, ініціативні активісти. Їхня ене-

ргія, бажання пізнавати, самореалізувати себе у поєднанні з життєвими досвідом старших колег слугуватиме успішному майбутньому Атомпрофспілки загалом.

Довідково: членами Атомпрофспілки віком до 35 років є 20585 осіб, що становить 27,1 відсотка від загальної кількості членів Атомпрофспілки. Організації профспілкової молоді створені на 17 підприємствах.

Крім того, починаючи з цього року, молодіжна організація переходить на п'ятирічний виборний цикл. Тобто і голову, і керівний склад Ради, і план розвитку та дій затверджуватимуть не на два роки, як раніше, а на п'ять. Отож від V з'їзду Організації молоді Атомпрофспілки очікували на самперед конструктивної роботи та виважених рішень.

Молодим — дорогу

Напередодні з'їзду відбулася звітно-вибор-



на конференція організації молоді первинної профорганізації ДП НАЕК «Енергоатом». Вона пройшла доволі спокійно, без особливих дискусій та емоцій. На посаду голови організації молоді первинної профорганізації ДП НАЕК «Енергоатом» перебрали чинного голову, працівника Хмельницької АЕС, Олександра Хомича. Тим більше що альтернативи не знайшлося. Єдиний потенційний суперник, голова організації профспілкової молоді РАЕС Сергій Омелянець, зняв кандидатуру, мотивуючи це своєю участю у виборах голови профспілкового комітету Рівненської АЕС.

Також під час конференції висунули кандидата на посаду голови Організації молоді Атомпрофспілки. Оскільки Сергій Голота, Сергій Омелянець і Богдан Сердюк (голова організації молоді ДСП ЧАЕС) свої кандидатури прогнозовано зняли, єдиним претендентом виявився Олександр Хомич. Однак уже під час з'їзду у нього з'явився реальний суперник. Прикметно, що Павлові Олещуку висловили довіру не лише колеги з Рівненської та Запорізької АЕС, а й представники менших організацій, які не входять до ДП НАЕК «Енергоатом». На користь Павла зіграли молодість, енергійність, незаангажованість та чималий досвід активної профспілкової роботи у «молодіжці», а також дійова участь у громадській раді адміністрації м. Кузнецовськ. Відтак у ході відкритого голосування він здобув упевнену перемо-



гу: 67 голосів — «за», Олександра Хомича (ХАЕС) підтримали 17 делегатів.

Новий голова працюватиме на нових умовах

До останнього моменту не було відомо, на яких же умовах працюватиме новообраний голова Організації молоді Атомпрофспілки. Досі це була звільнена посада, голова Організації молоді жив і працював у Києві, вирішував усі питання безпосередньо на місці.

Уже під час з'їзду чітку позицію висловив Голова Атомпрофспілки Валерій Матов: на цьому етапі новий голова поєднуватиме свою роботу в Організації молоді із безпосередніми виробничими обов'язками на підприємстві. Отож бажано Павлові Олещуку успіхів та гідно обстоювати права та інтереси молодих співспілчан Атомпрофспілки України.

Учасники молодіжного проффоруму оцінили роботу Центральної ради організації як задовільну, сформували новий склад Ради, обрали своїх представників до складу ЦК нового скликання, членів Ревізійної комісії та делегатів (27 осіб — найбільша делегація саме від



молоді) на V З'їзд Атомпрофспілки, а також прийняли за основу запропонований варіант Стратегії розвитку Організації молоді Атомпрофспілки на період 2012—2017 роки.

Іванна КОВБ,
член Ради організації молоді первинної профспілкової організації ВП РАЕС, делегат з'їзду
Фото Миколи ВАРЧИНОГО



Засновник: Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України
Видавець: Редакція газети «Атомник України»

Адреса редакції: вул. Шота Руставелі, 39/41
оф. 814, м. Київ, 01033
Газета «Атомник України»

Головний редактор
Микола ПЕТРИЧЕНКО
Телефон/факс: (044) 496-52-98
E-mail: atomnik@union.kiev.ua
atomnik@gmail.com

Газета виходить щотижня
Індекс — 21766

За точність викладених фактів відповідальність несе автор
Редакція листується з читачами лише на сторінках газети
При передруку посилання на «Атомник України» обов'язкове

Свідоцтво про реєстрацію
КВ №4480 від 21.08.2000 року
Газета віддрукована
у ПП «Трейд Інформ»: м. Київ,
вул. Новозабарська, 2/6.
Тираж 5000
Ціна договірної

АТОМПРОФСІЛКА УКРАЇНИ: РІК У РІК З ЛЮДИНОЮ ПРАЦІ

центрального органу виконавчої влади з трудового, пенсійного і чорнобильського законодавства, консультації юристів відділу правової служби та профілактичні поради і ділову інформацію технічних інспекторів праці ЦК профспілки.

Узвичаїлася редакційна практика випуску спеціальних номерів газети до державних і професійних свят та важливих календарних дат.

За звітний період редакція через фінансові обставини змушена була структурно скоротитися, змінити робоче приміщення з незалежних від неї причин.

Працівники «Атомника України» виконують організаторську роль у проведенні творчих конкурсів, зніщюваних Атомпрофспілкою спільно з редакцією, на краще висвітлення в газеті засобами текстової і фотоінформації повсякденної роботи і досвіду первинних профорганізацій, виборних працівників та активу. У звітному періоді проведено й підбито підсумки двох таких заходів, нині триває наступний конкурс під цільовою тематичною рубрикою: «Назустріч V З'їзду Атомпрофспілки».

Силами редакції підготовлено хронологічний інформаційний матеріал та фотоілюстрації про 20-річну життєдіяльність профспілки, складаються прес-релізи, виконується фотозйомка різних профспілкових заходів і подій. Щороку здійснюється інформаційна підтримка Міжнародного форуму «Паливно-енергетичний комплекс України» у сегменті атомної галузі.

З метою публічного обговорення питань про оперативніше та ширше інформування спільчан і громадськості про роботу Атомпрофспілки і її структур на місцях, зміцнення живого зв'язку з авторами і читачами газети було запроваджено Атомпрофспілкою спільно з редакцією візні акції «День газети «Атомник України» у первинних профспілкових організаціях». Такі робочі поїздки, зокрема на діючі АЕС України, сприяли встановленню нових творчих контактів, інформаційно-тематичному наповненню газети, піднесенню її як мотиваційного і мобілізуючого фактора у згуртуванні спільчан, поширенню адресної практики, за місцем проживання, доставки газети, що успішно задіяна, майже від дня заснування «Атомника України», в Южноукраїнській об'єднаній організації профспілки. До речі, цю технологію доведення газети за домашньою адресою підтримують члени профспілки в усіх колективах, де проводилося усне опитування працівниками редакції. Корисна для односпільчан послуга в зручному отриманні «Атомника України», який в основному розповсюджується за колективною передплатою, не вимагає додаткових коштів (лише невеличкий місцевий поштовий збір), а потребує тільки, на початковій стадії, організаційної активності від виборних органів.

За минулий період до редакції газети надійшло більш як 80 письмових індивідуальних і колективних звернень спільчан. Як правило, на кожен із таких запитів редакція дає відповідь, друкує відповідні роз'яснення і коментарі фахівців профспілки, публікує офіційні відповіді на проблемні листи від представників владних інституцій, міністерств і відомств, працевлаштування. Зокрема, найбільше звернень стосувалося компетенції, відповідальності й було розглянуто та прореаговано: МНС України, Мінпраці та соціполітики, Пенсійним фондом, Мінпаливенерго, ДП НАЕК «Енергоатом», Фондом соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, Федерацією профспілок України — загалом 19-ма органами держави та управління і громадськими установами.

Такий зворотний зв'язок, відкритий публічний діалог, що регулярно практикує редакція, — потенційна можливість для співчленів профспілки поставити свої проблемні питання газеті і бути впевненими, що їх не залишать без реактування на звернення. «Атомник України» — це і можливість відвертої розмови на сторінках газети між керівниками різних галузей, профспілкою та працівниками.

Популяризація, дійовість газети значною мірою залежать від постійного творчого зв'язку, інформаційної підтримки від низових профструктур, що тепер дуже важливо, де спільчан різного віку виконують виробничі і профспілкові обов'язки, мають справу із різними ситуаціями і можуть запропонувати конкретні методи їх вирішення. З цією метою можна було б створити на підприємствах і в організаціях інформаційні групи з висвітлення профспілкової тематики через профстенди і газету «Атомник України».

Серед профспілкових інформаційників, постійних дописувачів газети багато профпрацівників та активістів, включаючи організації молоді, а також співробітників усіх засобів масової інформації виробничих майданчиків.

Соціально-економічний захист

У звітному періоді профспілка намагалася забезпечити вирішення питань добробуту членів профспілки та членів їхніх сімей шляхом упереджувальних заходів при здійсненні законопроектних робіт, розуміючи, що на етапі реалізації прийнятого вже законодавства це може бути запізно.

Соціальний діалог з владою, у тому числі на урядовому рівні, найбільш ефективним та результативним для профспілки був у 2007—2008 роках. Водночас у подальшому настав період похолодання. Він змінився в період здійснення податкової, судової, пенсійної та адміністративної реформ; фактичного замороження бідності серед працюючих та подальшого збільшення розриву між багатими та бідними.

Не виправдалися профспілкові надії на поглиблення співпраці у законопроектних роботах і в період одночасного керівництва Комітетом соціальної політики та праці Верховної Ради України та Федерацією профспілок України народним депутатом України Хара В.Г.

Надання права Кабінету Міністрів України самостійно змінювати розміри соціальних гарантій, зокрема стосовно розмірів доплат громадянам, які працюють на території радіоактивного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи, додаткової пенсії за шкodu, заподіяну здоров'ю, особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, щомісячних компенсацій за шкodu, заподіяну здоров'ю вищезазначеним категоріям згідно з прийнятим 14.06.2011 року Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» № 3491-VI, за великим рахунком, знівлювало соціальні досягнення та добробут членів профспілки. У подальшому конституційність таких урядових повноважень підтримав і Конституційний Суд України. Як факт, складова частина прожиткового мінімуму не переглядалася владою майже 12 років.

Профспілкою своєчасно аналізувалися проекти актів законодавства, які безпосередньо до неї надходили, а також ті, які розміщувались на офіційних веб-сайтах суб'єктів законодавчої ініціативи.

Готувалися постатейні пропозиції та зауваження, з відповідним обґрунтуванням, до проектів Основних напрямів бюджетної політики та Державного бюджету України на відповідний календарний рік, у подальшому до Державної програми економічного і соціального розвитку України.

Водночас, профспілки разом з іншими профспілками та профоб'єднаннями не вдалося вплинути на майже щорічне призупинення законодами про державний бюджет дії положень законів соціального спрямування.

Багато пропозицій та зауважень профспілка внесла до проекту Трудового кодексу України, який було тоді прийнято у першому читанні та, особливо, до іншого проекту, підготовленого із залученням фахівців Світового банку та об'єднань організацій роботодавців України.

За умов світової кризи, починаючи з кінця 2008 року, профспілки, як і в цілому по країні, не вдалося зберегти темпи зростання добробуту членів профспілки, яких було досягнуто. Бюджетним господарським організаціям, де існують первинні профспілкові організації, в проектах держбюджету постійно закладалися бюджетні видатки на рівні видатків минулих років, незважаючи на чисельні звернення профспілки. Це призводило до зменшення реального рівня середньомісячної зарплати працівників, виходячи з умов різкого зростання цін, а також до деякої оптимізації чисельності працюючих.

Профспілка висловлювала свою думку з питань виходу галузі, окремих господарських організацій із фінансово-економічної кризи та необхідності адекватного соціального захисту працівників. Уже на 2009 рік вдалося майже у чотири рази збільшити планові видатки держбюджету на заходи з реалізації Комплексної програми створення ядерно-паливного циклу в Україні та Державної програми приведення небезпечних об'єктів виробничого об'єднання «Придніпровський хімічний завод» в екологічно безпечний стан і забезпечення захисту населення.

У частині соціально-економічного захисту працівників одним з головних напрямів роботи Атомпрофспілки є ведення колективних переговорів і укладення галузевих угод та колективних договорів.

Протягом звітного періоду було проведено роботу з аналізу чинних галузевих угод та їх перегляду, виходячи з вимог генеральних угод, а також у зв'язку із закінченням терміну дії.

Після неодноразових звернень, довготривалих переговорів у лютому 2009 року переглянуто чинна з 2004 року і підписана нова Галузева угода між Міністерством України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи і Атомпрофспілкою України на 2009—2010 роки; з кінця 2010 року розпочато роботу з перегляду цієї угоди. У зв'язку з реорганізацією МНС України відповідно до Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» та Указу Президента України від 9 грудня 2010 року № 1085 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади», яка тривала протягом 2011 року і не завершена повністю і сьогодні, у серпні 2011 року прийнято спільне рішення про продовження терміну дії Галузевої угоди на 2011—2012 роки та внесення доповнень і змін до неї, пов'язаних з реформованим виробничим комплексом зони відчуження. Зазначені зміни зареєстровано у Міністерстві соціальної політики 5 вересня 2011 року за № 47.

З кінця 2011 року Атомпрофспілкою розпочато переговорний процес щодо укладення Галузевої угоди з Державним агентством України з управління зоною відчуження з огляду на те, що підприємства зони відчуження, які належать до сфери управління МНС, були підпорядковані зазначеному Агентству, яке є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через міністра надзвичайних ситуацій України. Створено робочу групу з представників обох сторін, іде опрацювання проекту Галузевої угоди та пропозицій щодо змін та доповнень, які надійшли від підприємств.

У вересні 2007 року переглянуто чинну Угоду на 2005—2006 роки і підписано Галузеву угоду між Міністерством палива та енергетики України та Атомпрофспілкою на 2007—2009 роки. У листопаді того ж року за спільним рішенням сторін Угоду доповнено таблицями з мінімальними коефіцієнтами співвідношень місячних окладів працівників охорони для підрозділів відомчої воєнізованої охорони Мінпаливенерго України та працівників ДП «З8 ВПЧ» (додаток 17) до окладу робітника, який виконує некваліфіковану роботу.

У липні 2009 року до Угоди спільним рішенням сторін внесено зміни, виходячи з положень Генеральної угоди на 2008—2009 роки та пропозицій Підприємств щодо доповнень та внесення змін до окремих додатків.

У зв'язку із закінченням дії Галузевої угоди та враховуючи думку Підприємств, Сторони домовилися продовжити її дію на 2010—2011 роки, а також внесли деякі зміни редакційного характеру до її змісту. Зміни до Галузевої угоди зареєстровано Міністерством праці та соціальної політики 17 березня 2010 року за № 19.

У грудні 2011 року розпочато роботу з перегляду Галузевої угоди з огляду на закінчення терміну її дії. Сторони домовилися продовжити дію угоди на 2012—2014 роки та, враховуючи пропозиції Підприємств, внести зміни редакційного характеру у текстову частину, включити пункт щодо здійснення заходів для посилення соціально-економічного захисту молоді, підвищення її активності у вирішенні виробничих і соціальних питань; доповнити Угоду додатками для працівників ДП «Науково-виробничий комплекс «Автоматика та машинобудування» та підприємств сільського господарства з мінімальними коефіцієнтами співвідношень місячних окладів до окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу; а також внести зміни до окремих додатків. Проект змін та доповнень до Угоди, який напрацьовано робочою комісією з повноважних представників сторін переговорів, узгоджується структурними підрозділами міністерства, які задіяні у виконанні відповідних заходів. Після підписання головами комісії зміни та доповнення будуть направлені до Міністерства соціальної політики України на реєстрацію відповідно до постанови КМУ від 05.04.1994 року № 225 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів».

У січні 2010 року переглянуто і підписано Галузеву угоду на 2010—2011 роки між Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України, об'єднанням обласних організацій роботодавців підприємств машинобудівної та металообробної галузей «Металіндустрія-Україна» та профспілками автомобільного та сільськогосподарського машинобудування, машинобудівників та приладобудівників, космічного і загального машинобудування та машинобудування, лісових галузей, машинобудування та металооброби, суднобудування, оборонної промисловості, енергетики та електротехнічної промисловості, атомної енергетики і промисловості України, що об'єдналися для ведення колективних переговорів (Галузеву угоду зареєстровано Мінпраці 17 лютого 2010 року за № 9).

Термін дії Угоди закінчився, але у зв'язку із реорганізацією центральних органів виконавчої влади відповідно до Указу Президента України від 9 грудня 2010 року № 1085 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади», а також змінами в об'єднанні роботодавців є проблемою із визначенням сторін переговорів щодо її перегляду.

Проблеми переговорного процесу

1. Економічна криза — дестабілізуючий фактор, що значно ускладнює соціальний діалог.

2. Слід визначити, що з підписання Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соці-

ально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010—2012 роки значно ускладнився переговорний процес на галузевому рівні у зв'язку з відмовою визначення у Генеральній угоді мінімальної тарифної ставки робітника першого розряду, який був «відправною точкою», з якої починалися переговори, а також базою порівняння підприємств щодо базового показника системи оплати праці. При обговоренні у ФПУ проблем Генеральної угоди Атомпрофспілка неодноразово визначала свою позицію, яка підтримувалася представниками профспілок інших галузей.

Одним з найголовніших завдань профспілки завжди була підтримка первинних профспілкових організацій у ході колективних переговорів. Протягом звітного періоду розглядалися проекти колективних договорів, надавалися зауваження і пропозиції щодо їх поліпшення (Сирецький дендрологічний парк, УкрДО «Радон», ВВДІ цивільного захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру, ДП «Київський інститут інженерних вишуквань і досліджень «Енергопроект», Національний природний парк «Свята гора» і т.п.).

Протягом звітного періоду постійно проводився розгляд запитів підприємств, листів та звернень працівників ГПО та підготовка відповідей з питань щодо застосування окремих положень Галузевої угоди та колективних договорів, розробки та перерахунку схем посадових окладів і тарифних ставок, роз'яснень компетентних органів з питань чинного законодавства. Ця робота велася у співпраці з працівниками відділу правової роботи.

На жаль, є проблеми, які так і не вдалося вирішити. Так, загальною проблемою для практично всіх галузей є відсутність затвердженого Кабінетом Міністрів України Переліку робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, виконання яких передбачає встановлення підвищеної оплати праці.

Статтею 100 КЗпП України передбачено встановлення підвищеної оплати праці на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я за переліком, визначеним Кабінетом Міністрів України. Однак до сьогодні цей Перелік КМУ не затвердив, незважаючи на те, що у двох генеральних угодах було записано вимогу про його затвердження у конкретній термін.

На практиці керуються тими типовими переліками, які свого часу були затверджені Держкомпраці Союзу РСР. На основі типових переліків підприємства опрацьовували і затверджували свої переліки робіт, на яких провадиться доплата за роботу у важких і шкідливих умовах праці.

Показники, які бралися до уваги при встановленні доплат за роботу у шкідливих і важких умовах праці, не включали радіаційний фактор; зазначений фактор не включено до чинної Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, враховуючи те, що він пов'язаний не з виконуваними виробничими функціями на конкретному робочому місці, а з фактором радіаційної шкідливості, коли концентрація шкідливих речовин радіаційного походження у повітрі та землі перевищує допустимі межі й немає змоги радикально покращити ситуацію.

Наслідком цього є відсутність правової бази для встановлення підвищеної оплати праці при роботі з радіоактивними речовинами, що призводить до зростання соціальної напруги у колективах підприємств. Так, за результатами атестації за умовами праці робочих місць Київського державного міжобласного спеціального комбінату УкрДО «Радон» не визначено право на встановлення доплат працівникам за радіаційним фактором, незважаючи на те, що за висновками постійної комісії з питань техногенно-екологічної безпеки та надзвичайних ситуацій Київської міської державної адміністрації (протокол № 34 від 09.08.2007 року) стан екологічної безпеки КДМСК УкрДО «Радон» оцінений як гостра (рання) фаза локальної комунальної радіаційної аварії другої групи (підгрупа (В) — «радіаційні аварії на пунктах поховання радіоактивних відходів, де можливі аварійні газозерозольні викиди та/або скиди радіонуклідів у навколишнє середовище».

Слід зазначити, що Міністерство праці та соціальної політики при відсутності зазначених Переліків, затверджених Кабінетом Міністрів України, рекомендувало підприємствам встановлювати доплати і надбавки за роботу з важкими і шкідливими та особливо важкими і особливо шкідливими умовами праці за рахунок власних коштів підприємств, що не прийнятне для підприємств, які фінансуються з бюджету, або ще більше погіршувало б і так важке фінансове становище інших підприємств.

Профспілки відомо, що розроблено проект постанови Кабінету Міністрів України щодо затвердження переліку робіт із шкідливими і важкими умовами праці, на яких встановлюється підвищена оплата праці. Зазначений перелік доопрацьовано, у нього увійшли роботи, пов'язані з радіоактивними речовинами (відходами). Його затвердження надало б змогу встановити підвищену оплату праці і працівникам, що безпосередньо зайняті на роботах з радіоактивними відходами. Неодноразові звернення Атомпрофспілки до владних структур ніяк не поліпшили ситуацію.

Ще одне негативне явище — низька виконавча дисципліна. На практиці це означає несвоєчасне надання або ненадання звітів, інформації за запитом або рішеннями ЦК Атомпрофспілки тощо, що не дає змоги ЦК своєчасно реагувати на ті чи інші негативні явища, призводить до відсутності фактичних аргументів (цифр, фактів) при наданні пропозицій до державних структур або визначенні підходів та заходів для вирішення питань всіх напрямів діяльності профспілки.

Охорона праці

Одним з найважливіших напрямів діяльності профспілки є забезпечення громадського контролю за створенням на виробництві здорових та безпечних умов праці, своєчасним і повним забезпеченням працюючих відповідними засобами індивідуального та колективного захисту, санітарно- побутовими приміщеннями, лікувально-профілактичним харчуванням тощо.

У звітному періоді питання стану охорони праці на підприємствах атомної енергетики та промисловості регулярно розглядалося на засіданнях пленумів ЦК профспілки (у 2008, 2009, 2011 роках) та щорічно на засіданнях Президії ЦК.

На виконання прийнятих рішень в Атомпрофспілці створений і функціонує відділ охорони праці. З метою ефективного виконання функцій, покладених на відділ, 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 місяця інспекторів з охорони праці ЦК Атомпрофспілки розташовані безпосередньо на підприємствах атомної енергетики і промисловості (майданчики Хмельницької, Запорізької, Южно-Української, Рівненської АЕС та СхідЗК, м. Жовті Води).

При профспілкових комітетах створені й працюють комісії з охорони праці та громадські інспектори, які виконують

АТОМПРОФСІЛКА УКРАЇНИ: РІК У РІК З ЛЮДИНОЮ ПРАЦІ

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 виробничій сфері, підвищенню діючого рівня охорони праці і культури виробництва, профілактиці виробничого травматизму, профзахворювань, контролю за виконанням сторонами зобов'язань по колективному договору з цих питань.

Протягом звітного періоду було підготовлено та проведено навчання профспілкового активу (громадських інспекторів, членів ЦК) з питань охорони праці та атестації робочих місць за умовами праці.

Разом із громадськими інспекторами підприємств з охорони праці та комісіями з охорони праці профспілкових організацій інспектори з охорони праці здійснюють постійний контроль за виконанням організаційно-технічних заходів, спрямованих на забезпечення охорони і безпеки праці, беруть участь у комісіях з атестації робочих місць за умовами праці, перевіряють знань з питань охорони праці в керівників і фахівців, в обов'язок яких входить забезпечення охорони праці на підприємстві, проведення комплексних перевірок стану охорони праці на підприємствах.

У звітному періоді представниками профспілки (особисто та спільно із службами охорони праці підприємств та органами державного нагляду) було проведено 1 860 перевірок та оглядів стану охорони праці, за результатами перевірок виявлено — 2 342 порушення нормативно-правових актів з охорони праці. Надіслано роботодавцям 148 висновків та 283 подання щодо усунення порушень, а також 126 вимог про зупинку обладнання, яке не відповідає нормативам з безпеки. Розглянуто та вирішено позитивно 676 письмових та усних звернень членів профспілки з питань охорони праці.

Розслідування нещасних випадків на виробництві з членами профспілки також проводяться за постійної участі представників профспілки, які аналізують стан і причини виробничого травматизму та профзахворювань, якість актів форми Н-1, об'єктивність викладення обставин і причин нещасних випадків та вимагають від власників здійснення профілактичних заходів для поліпшення умов і підвищення рівня безпеки праці, контролюють додержання Положення про розслідування та облік нещасних випадків на виробництві.

У звітному періоді під час спеціального розслідування нещасних випадків за наполяганням інспекторів з охорони праці у 12 випадках було відхилено наміри не пов'язати випадок із виробництвом та у 17 випадках знято безпідставне звинувачення з потерпілого.

Постійна увага до вирішення питань охорони праці, створення безпечних та нешкідливих умов праці для персоналу, проведення навчання та перевірки знань з охорони праці, цілеспрямована робота служб охорони праці разом з представниками профспілки призвели до зниження рівня травматизму, стабільного стану охорони праці, що є доказом визнання пріоритету життя та здоров'я працюючих, доказом достатньо високого рівня культури безпеки та дисципліни в атомній енергетиці та промисловості.

Одним з основних показників поліпшення роботи з охорони праці є щорічне зниження рівня виробничого травматизму. Так, упродовж 2006—2011 років кількість нещасних випадків виробничого характеру на підприємствах атомної енергетики та промисловості зменшилася до 11 випадків у 2011 році проти 41 випадку у 2006 році.

Аналіз нещасних випадків, що сталися у 2006—2011 роках, свідчить, що основними причинами нещасних випадків були:

- порушення вимог безпеки під час експлуатації устаткування, машин, механізмів тощо;
- незадовільний технічний стан виробничих об'єктів, будинків, споруд, територій, засобів виробництва та транспортних засобів;
- порушення трудової і виробничої дисципліни.

Разом з тим, аналізуючи стан умов та безпеки праці персоналу, слід зазначити, що ситуація з охороною праці в окремій галузі не може бути не пов'язана зі станом справ у цілому в державі. У зв'язку зі світовією економічною кризою проблеми з додержанням роботодавцями вимог законодавства України про охорону праці є майже на всіх підприємствах, організаціях і установах.

На багатьох промислових підприємствах від 50 до 70 і більше відсотків основних виробничих фондів експлуатуються з істотними відхиленнями від вимог безпеки, що створює потенційну загрозу для працюючих, мали місце факти приховування виробничих травм від розслідування та обліку, безпідставного звинувачування потерпілих у виникненні нещасних випадків і віднесення цих випадків до не пов'язаних з виробництвом. Внаслідок нестабільного фінансового стану підприємств, не завжди в розмірах, передбачених законодавством, виділяються кошти на охорону праці.

Найбільше проблем зі станом охорони праці в бюджетних організаціях, у зв'язку з відсутністю належного фінансування (не повною мірою або зовсім не виділяють кошти згідно зі ст. 19 Закону України «Про охорону праці»).

В останні роки на ряді підприємств мало місце невиконання в повному обсязі «Комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, підвищення наявного рівня охорони праці...». Заплановані заходи через недостатнє фінансування переносяться на наступні роки або зовсім знімаються з виконання.

Актуальними питаннями у сфері охорони праці на підприємствах, які входять до складу Атомпрофспілки, були і залишаються своєчасне забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, спецодягом.

На жаль, упродовж останніх років уже стало традиційним проведення тривалих тендерних процедур, через які тільки у другій половині року укладаються договори та наприкінці року починається отримання спецодягу та ін. Протягом останніх років мали місце проблеми із своєчасним постачанням спецодягу як на АЕС, так і на підприємствах промисловості.

З усіх цих питань профспілкою надавалася принципова оцінка ситуації, як під час укладання договорів, так і постійного контролю за виконанням колдоговірних зобов'язань з охорони праці.

Список наявних проблем можна було б продовжити, але й наведених прикладів досить для того, щоб сформулювати висновки та визначити шляхи розв'язання наявних проблем.

За будь-яких обставин конституційне право працівника на належні, безпечні та здорові умови праці повинно, безумовно, забезпечуватися роботодавцем і бути предметом особливої уваги профспілки. Роботодавці не мають права заощаджувати на створенні здорових і безпечних умов праці на підприємствах.

Безпека і гігієна праці та виробничого середовища, рівень охорони праці та культура безпеки кращі там, де більше виділяється грошей на зазначені цілі, де відповідальніше ставиться до цих питань адміністрація, де профспілка

забезпечує не формальний, а справді дійовий контроль за цими заходами.

Усі ми повинні сповідувати незаперечний факт, що нічого, ціннішого за життя і здоров'я людини, у світі немає, а тому головне наше завдання — берегти це багатство.

З огляду на наведене, питання охорони праці, підвищення надійності та удосконалення технічного стану обладнання, створення безпечних умов праці є та залишаються для Атомпрофспілки основними, а принцип пріоритетності життя та здоров'я працівників підприємств — головним.

У подальшому всім об'єднаним та первинним профспілковим організаціям необхідно:

Зосередити зусилля на розв'язанні наявних проблем з охорони праці, націлити профспілковий актив на активну боротьбу щодо захисту права на безпечні умови праці, приділити додаткову увагу фактичному стану безпеки і умов праці на кожному робочому місці, подбати про усунення факторів ризику, наявних недоліків у профілактичній роботі щодо попередження нещасних випадків на виробництві.

Повною мірою використовувати механізм колдоговірного регулювання питань охорони праці, захисту прав та інтересів працівників у цій сфері, надавати принципову оцінку ситуації, як під час укладання договорів, так і постійного контролю за виконанням колдоговірних зобов'язань з охорони праці.

Приділяти належну увагу якісному формуванню та виконанню комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів або підвищення існуючого рівня охорони праці в умовах діючого виробництва, достатньому фінансуванню та цільовому витратанню коштів на зазначені заходи.

Підвищити вимогливість до представників профспілки, які беруть участь у розслідуванні нещасних випадків, забезпечити їх принципово й об'єктивне ставлення до визначення обставин, причин і кваліфікації цих випадків та захист інтересів потерпілих.

Правозахисна робота

На виконання Концепції забезпечення правового захисту членів Атомпрофспілки проводиться системна та цілеспрямована правова робота, яка ґрунтується на правильному застосуванні і неухильному додержанні законодавства, інших нормативних актів та запобіганні їх порушенню, забезпеченні громадського контролю за додержанням законодавства про працю, координації роботи профспілкових організацій з цих питань, правової освіти та надання членам профспілки юридичної допомоги.

З огляду на економічні та організаційні зміни у галузях, які охоплені профспілкою, посилення захисту конституційних прав і гарантій працівників — членів Атомпрофспілки було визначено як пріоритетний напрям правової роботи. Крім забезпечення належного, кваліфікованого правового захисту вже порушених прав та інтересів членів профспілки та профспілкових організацій, правова робота спрямовувалася на максимальне упередження можливих негативних наслідків економічних та структурних змін, особливо, якщо це призводить до вивільнення працівників.

Основними напрямками правозахисної роботи були:

- аналіз соціально-правової захищеності членів профспілки;
- моніторинг та аналіз чинного законодавства;
- здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю, проведення перевірок та вжиття заходів з усунення виявлених порушень;
- правова допомога членам профспілки шляхом надання усних та письмових консультацій, підготовки документів, звернення до суду та здійснення представництва їх інтересів у судах, в органах державної влади та управління, у взаємовідносинах з підприємствами, установами та організаціями;
- правове забезпечення діяльності профспілки та профспілкових організацій, підготовка правових висновків, перевірка відповідності чинному законодавству розпорядчих документів;
- навчання в системі правової освіти та з правових питань мотивації профспілкового членства;
- правороз'яснювальна робота.

2007 рік був ознаменований структурними змінами в ДП НАЕК «Енергоатом», зокрема передачею майнового комплексу ВП АПК до сфери управління Мінагрополітики. У зв'язку з проведенням реорганізації цілісного майнового комплексу, масовими звільненнями через скорочення чисельності працівників профспілкового комітету ВП АПК надавалася системна правова допомога, в результаті якої права працівників на працевлаштування, отримання належних компенсацій чи дострокового вихід на пенсію в основному були захищені.

Так, завдяки конструктивним діям профспілки, проведенням переговорів з новопризначеним керівництвом Запорізького відділення державного підприємства «Теплично-овочевого комплекс» та керівництвом ВП «Запорізька АЕС» було виплачено вихідну допомогу при розірванні трудового договору згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП України 18 працівникам цього відділення, ряд працівників були працевлаштовані у ВП «Запорізька АЕС», інші — в нове підприємство. Профспілковою організацією Атомпрофспілки була збережена і переєстрована, на підприємстві укладено колективний договір.

Натомість питання працевлаштування працівників теплично-овочевого господарства в с. Цвітоха керівництвом ВП ХАЕС та ДП НАЕК «Енергоатом» було безпідставно проігноровано. Стосовно порушень чинного законодавства при звільненні працівників ВП АПК, зокрема грубого порушення трудових прав жінок — працівниць, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, президенту ДП НАЕК «Енергоатом» було направлено відповідне подання, але у повному обсязі порушення усунути не були. Відмова у працевлаштуванні у ВП ХАЕС однієї працівниці оскаржується досі. Внаслідок бездіяльності керівництва ВП ХАЕС вона з грудня 2009 року не може влаштуватися на роботу. Апеляційний суд визнав, що ця працівниця перебуває у трудових відносинах з ДП НАЕК «Енергоатом». Але вирішення питання її працевлаштування безпідставно зволікається, оскільки ДП НАЕК «Енергоатом» не бажає визнавати свої зобов'язання стосовно колишніх працівників ВП АПК.

Через те що окремим працівникам тепличного господарства, які відповідно до законодавства мали гарантії у разі звільнення, не було надано можливості використати своє право на залишення на роботі, у їхніх інтересах було подано позови до суду про поновлення на роботі та стягнення моральної шкоди. У 2008 році Нетішинським міським судом 9 працівниць було поновлено на роботі та на їх користь стягнуто по 2,5 тис. грн. моральної шкоди кожній. Але з них через декілька місяців були працевлаштовані лише дві працівниці, одна на день розгляду справи мала п'ятеро дітей, а друга — одинока мати.

У 2008—2009 роках було задоволено позов про стягнення з ДП НАЕК «Енергоатом» заробітної плати, вихідної допомоги та моральної шкоди на користь колишньої працівниці ВП АПК В. Самчук за несвоєчасний, впродовж 10 місяців, розрахунок при звільненні на загальну суму 8 тис. грн., з якої 5860 грн. не виплаченої при звільненні заробітної

плати. В подальшому ДП НАЕК «Енергоатом» безпідставно намагалося переказати тягар виконання судового рішення на ДП «Агроспецсервіс». Знову ж у судовому порядку довелось обстоювати права працівниці, і лише після ухвали апеляційного суду судові рішення було повністю виконане.

Інші звільнені з ВП АПК і поновлені судом на роботі працівниці досі домагаються виконання судових рішень, оскільки ДП НАЕК «Енергоатом» уже 4 роки веде безпідставну судову тяганину, сподіваючись переказати відповідальність на ДП «Тепличний комбінат». Замість того щоб працевлаштувати 6 працівниць, які, перебуваючи у трудових відносинах з ДП НАЕК «Енергоатом», мають на це законне право, за цей час проведено десятки судових засідань, подано велику кількість скарг, заяв та інших процесуальних документів. У 2011 році всі апеляційні скарги ДП НАЕК «Енергоатом» про заміну боржника були відхилені. Незважаючи на це, працівниці так і не поновлено на роботу.

Суттєві структурні зміни не оминули і ДП «СхідГЗК».

Найбільш конфліктною була ситуація щодо ДП «Дирекція підприємства, що будується на базі Новокостянтинівського родовища уранових руд». Підприємство було створено у 2006 році шляхом виділення із складу ДП «СхідГЗК» відокремленого підрозділу «Новокостянтинівське родовище уранових руд». Тоді реорганізація обґрунтовувалася необхідністю централізації та координації всіх функцій щодо будівництва Новокостянтинівської шахти. Рішення про реорганізацію було сприйнято неоднозначно і спричинило загострення морально-психологічного клімату в колективі комбінату. Атомпрофспілкою була проведена значна робота, в тому числі й правова з узгодження позицій міністерства та ДП «СхідГЗК». На жаль, практично з початку діяльності підприємства виникла необхідність у правовому втручанні. Тричі впродовж 2007 року проводилися перевірки, розгляди скарг та врегулювання ситуації, викликані повною відсутністю на підприємстві соціального діалогу між профспілкою та роботодавцем. На підприємстві грубо порушувалися вимоги трудового законодавства при прийнятті на роботу, звільненні з роботи, переведенні працівників, наданні відпусток та відкритті з них, залученні до роботи у вихідні дні, преміюванні, розрахунку при звільненні, притягненні до дисциплінарної відповідальності. Встановлювалися невикордані доплати, надбавки та премії для певного кола осіб. Проводилася робота, скерована на відсторонення профспілкової організації та трудового колективу від управління виробництвом, створювалися перешкоди для роботи профкому, окремі члени профкому незаконно притягувалися до дисциплінарної відповідальності. За допомогою житих заходів правового характеру вдалося домогтися зміни керівництва підприємства, яке дискредитувало себе демонстративною позицією нехтування інтересів трудового колективу у невизначення повноважень профспілкової організації.

Після прийняття наприкінці 2009 року рішення Мінпаливенерго України про приєднання державного підприємства «Дирекція підприємства, що будується на базі Новокостянтинівського родовища уранових руд» знову до ДП «Східний гірничо-збагачувальний комбінат» (наказ від 26 листопада 2009 року №659) знов-таки виник конфлікт, і на цей раз у відносинах первинної профорганізації та Атомпрофспілки.

Голова ППО ДП «Дирекція...» — член ЦК Атомпрофспілки С. Череватенко від імені профспілкового комітету заявив про незгоду профспілкової організації з рішенням про реорганізацію підприємства. Керівництво Атомпрофспілки безпідставно було звинувачене в ігноруванні інтересів членів профспілки та позиції первинної профспілкової організації. Було необґрунтовано заявлено, що позиція Атомпрофспілки сприяє рейдерському захопленню підприємства з метою перенаправлення державних коштів для збереження ДП «СхідГЗК» від банкрутства.

Позиція Атомпрофспілки стосовно рішення про реорганізацію ДП «Дирекція...» визначалася з огляду на дотримання вимог законодавства. Міністерство діяло в межах своїх повноважень, тому правові підстави для оскарження профспілкою наказу від 26 листопада 2009 року №659 були відсутні. Суттєве значення мали також аргументи, що включення Новокостянтинівської шахти до складу комбінату вагомо вплине на ефективність подальшого розвитку урановидобувної галузі в цілому, а отже, і на соціальний захист працівників. Але амбіційне керівництво первинної профспілкової організації зайняло неконструктивну позицію, відмовилося вести будь-який діалог і розпочало відкритий конфлікт з Атомпрофспілкою. На підприємстві свідомо поширювалася недостовірна інформація про наступні масові звільнення працівників, суттєве зменшення заробітної плати та скасування соціальних пільг. Профспілковий комітет вимагав негайного скасування наказу про реорганізацію, звинувачуючи Атомпрофспілку в бездіяльності.

Використовуючи настрій тривоги та невпевненості працівників у зв'язку із реорганізацією ДП «Дирекція...» та приєднанням підприємства до ДП «СхідГЗК», голова ППО та деякі члени профкому підбурили членів профспілки на проведення зборів та прийняття рішення про вихід з Атомпрофспілки. Була зареєстрована «Незалежна первинна профспілкова організація ДП «Дирекція підприємства, що будується на базі Новокостянтинівського родовища уранових руд» працівників атомної енергетики та промисловості», яка всупереч законодавству проголосила себе правонаступником ППО Атомпрофспілки.

З огляду на те, що рішення про вихід ППО із складу Атомпрофспілки фактично не відповідали волевиявленню більшості членів профспілки, була здійснена значна робота щодо юридичного забезпечення дій профспілки та СООП з урегулювання конфлікту та збереження профспілкової організації. Реорганізація підприємства у встановленому порядку була здійснена, у вересні 2010 року Новокостянтинівська шахта була приєднана до ДП «СхідГЗК». Профспілковою організацією у складі ППО ДП «СхідГЗК» збережена. На цей час профспілкові членство Атомпрофспілки у підрозділі становить 89%, іншої профспілки на підприємстві немає. Судові процеси, пов'язані із створенням так званої «Незалежної ППО ДП «Дирекція...», тривають.

Значна увага у 2008 році також була приділена проблемі виведення підрозділів ВВО зі складу ДП «СхідГЗК». Так, наказом Мінпаливенерго №165 від 26.03.08 року передбачалося провести реорганізацію відомчої воєнізованої охорони шляхом ліквідації структури ВВО ДП «СхідГЗК» та передачі функцій з охорони об'єктів підприємства до створеного у 2004 році ДП «38 ВІТЧ», розташованого у м. Дніпродзержинськ. У результаті реорганізації майже 350 працівників ВВО могли втратити роботу або, у разі її переведення до ДП «38 ВІТЧ», втратити значну частину заробітку та соціальних пільг, які були встановлені Колективним договором СхідГЗК. Реорганізація обґрунтовувалася необхідністю централізованого та більш ефективного управління підрозділами ВВО, але економічні та соціальні чинники не були враховані взагалі. Вказані причини реорганізації профспілкової організації справедливо розцінила як надумані, а саму реорганізацію, як таку, що не принесе позитивних наслідків.

АТОМПРОФСПІЛКА УКРАЇНИ: РІК У РІК З ЛЮДИНОЮ ПРАЦІ

На порушення норм Галузевої угоди та принципів соціального партнерства зазначені рішення міністерства з Атомпрофспілкою погоджені не були. Не було задоволено також відповідне Подання профспілки щодо усунення порушень Галузевої угоди та законодавства про працю. Відсутність реакції міністерства на Подання та звернення профспілки свідчило про безпідставне ігнорування профспілкової позиції і вказувало на необхідність детальнішого відображення у Галузевій угоді питань взаємодії профспілки та міністерства і посилення відповідальності за порушення принципів соціального партнерства.

Для обстоювання своєї позиції профспілкою були проініційовані багатосторонні консультації та переговори (адміністрація ДП «СхідГЗК», ЗСТ ВІТЧ, департамент охорони міністерства, профорганізації ВВО, ЗСТ ВІТЧ, ДП «СхідГЗК», юристи правової служби). Лише завдяки принциповій позиції профспілки та вжитим заходам дії стосовно перепідпорядкування вдалося зупинити.

Також не погодженим з Атомпрофспілкою було виділення у 2008—2009 роках із складу СхідГЗК агроцехів «Жовторічанський», «Саксаганський» та Науково-виробничого комплексу «Автоматика та машинобудування». У цих трьох підрозділах працювало 680 осіб. З метою недопущення порушення трудових прав працівників було забезпечено правове супроводження переговорів адміністрації та профкому щодо угодження механізму реорганізації, підготовки проектів статутів нових підприємств, забезпечення гарантій працівників, пов'язаних із зобов'язаннями колишнього роботодавця ДП «СхідГЗК» (оплата навчання, позики, право користування базами відпочинку СхідГЗК). Профспілкові організації всіх цих підрозділів на загальних зборах заявили про бажання залишатися у складі Атомпрофспілки і увійшли до складу СООП. Економічна ситуація на цих підприємствах залишається складною. У ДП НПК «Атам» протягом 2010 року вводився 3-денний робочий тиждень, існувала 3—4-місячна заборгованість із заробітної плати, яка була ліквідована тільки наприкінці 2010 року завдяки розрахунку за договорами ДП «СхідГЗК». Протягом року чисельність працюючих скоротилася на 100 осіб. Також склалися та продовжує залишатися важкою фінансова ситуація на підприємстві НТЦ КРПВ (МНС України). До суду було подано більш як 30 позовів про стягнення заборгованості із заробітної плати. Позови задоволені.

У лютому 2011 року наказом МНС України «Про заходи щодо реорганізації науково-дослідних установ МНС» було ліквідовано «Всеукраїнський науково-дослідний інститут цивільного захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру» шляхом злиття його з науково-дослідним інститутом пожежної безпеки і створенням на їх базі нового «Українського науково-дослідного інституту цивільного захисту». Профспілковим комітетом ВНДЦЗ та правовою службою профспілки була проведена значна робота щодо мінімізації наслідків реорганізації і максимального працевлаштування працівників у новоствореному інституті. Безпідставних звільнень працівників не було допущено.

На початку червня 2011 року працівників комунального підприємства «Аптека № 186» (м. Энергодар) попередили, що підприємство планується ліквідувати і пропонується звільнитися. При цьому наповнялися на їх звільненні за власним бажанням. Заробітна плата цим працівникам не виплачувалася вже протягом трьох місяців. Після втручання правової служби Атомпрофспілки було розпочато передбачену законодавством процедуру, працівникам були вручені попередження про їх звільнення через два місяці за скороченням штатів, але всупереч вимогам законодавства до роботи їх не допустили. В день звільнення видали лише трудові книжки, при цьому заборгованість із заробітної плати за весь період не була виплачена, не було надано копії наказу про звільнення та довідки про заборгованість і середній заріток працівників. Для поновлення порушених трудових прав працівників аптеки було підготовлено та подано до Энергодарського міського суду сім позовних заяв про поновлення на роботі, стягнення заборгованості із заробітної плати, середнього зарітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди. Відповідну заяву було направлено до прокуратури.

Завдяки втручання профспілки питання ліквідації підприємства до повного вирішення питань, пов'язаних з попередженням працівників про звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України, виплати заборгованості у заробітній платі, середнього зарітку за два місяці та вихідної допомоги, сієсією міської ради не було прийнято. Лише після того, як судом у всіх справах було відкрито провадження, власник комунального підприємства — Энергодарська міська рада, вийшла з пропозицією вирішити зазначений спір шляхом складання мирової угоди. Таким чином, кожен з працівників отримав повний розрахунок: заборгованість із заробітної плати, компенсацію за невикористані дні відпустки, вихідну допомогу. За грубе порушення трудового законодавства стосовно керівника прокуратурою було порушено кримінальну справу.

З метою недопущення порушень трудових та соціально-економічних прав працівників значна увага приділялася ситуації на підприємствах, на яких запроваджена процедура банкрутства. Була забезпечена постійна участь юриста при розгляді питань регулювання трудових відносин та соціального захисту членів профспілки, виконання планів санації та дотримання процедури розпорядження майном цих підприємств, склалися відповідні заяви та клопотання до господарського суду.

Так, з 2009 року в провадженні господарського суду Дніпропетровської області знаходиться справа про визнання банкрутом державного підприємства «Придніпровський завод кольорових металів» (голова профкому Колісник Л.А.). Дії правової служби та профорганізації спрямовувалися на захист законних прав працівників. Були підтверджені грошові вимоги до боржника щодо виплати заробітної плати. До господарського суду також було направлено заяву про визнання грошових вимог первинної профспілкової організації по профспілкових внесках.

Кредитор — первинна профспілкова організація ДП «Придніпровський завод кольорових металів» — в інтересах трудового колективу звернувся до підприємства-боржника за грошовими вимогами в сумі 1 429 289,94 грн. щодо заробітної плати, яку працівники повинні одержати за працю, виконану у період, що передував банкрутству підприємства. Заявлені вимоги були підтверджені, але представник боржника визнав вимоги кредитора лише частково, в розмірі 1 400 328,24 грн. Суд задовольнив клопотання, до реєстру вимог кредиторів були включені вимоги первинної профспілкової організації підприємства в інтересах трудового колективу.

Складною залишається ситуація на ДНВП «Цирконій». Позиція Міністерства енергетики та вугільної промисловості України стосовно функціонування цього підприємства не є дійовою, навпаки, були розпочаті дії, спрямовані на вилучення майна підприємства, що, у свою чергу, фактично провокує господарський суд на винесення ухвали про ліквідацію юридичної особи, якщо в неї залишились майнові

активів менше, ніж вимагається для її діяльності згідно із законодавством. Так, за ініціативою міністерства комітет кредиторів більшістю голосів, які переважно належать міністерству, вирішив схвалити зміни і доповнення до плану санації щодо передачі дитячого оздоровчого табору по залишковій вартості на баланс іншого державного підприємства, що належить до сфери управління Міністерства енергетики та вугільної промисловості України.

Інші кредитори, в тому числі і профспілковий комітет, були проти безпідставного вилучення майна ДНВП «Цирконій», яке хоч і не задіяне у виробничому процесі, але належить до складу ліквідних об'єктів і входить до загальної суми боргових вимог кредиторів.

До господарського суду Дніпропетровської області направлено клопотання від представника трудового колективу ДНВП «Цирконій» з проханням відмовити комітету кредиторів у клопотанні щодо затвердження змін і доповнень до плану санації ДНВП «Цирконій». План санації з міністерством був узгоджений, процедура санації ухвалою суду продовжена.

Забезпечена законність дій профспілки, що були спрямовані на ліквідацію заборгованості у заробітній платі колишнім працівникам державного підприємства «Придніпровський хімічний завод» у зв'язку з прийнятим рішенням господарського суду Дніпропетровської області про його ліквідацію. Відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та Статуту Атомпрофспілки у 2008 році членам профспілки, які виявили таке бажання, виплачена матеріальна допомога на суму, що складає кредиторську вимогу щодо виплати заробітної плати. Матеріальну допомогу отримали 1 102 особи.

Втрачені грошові кошти у заробітній платі працівникам державного підприємства «Придніпровський гідрометалургійний завод», яке за рішенням господарського суду Дніпропетровської області перебуває у процедурі санації, також були покриті шляхом надання їм профспілкою матеріальної допомоги.

Важливою складовою Атомпрофспілки стало здійснення громадського контролю за додержанням трудових прав працівників під час реорганізації та зняття з експлуатації ДСП «Чорнобильська АЕС» та пов'язаними з цим структурними змінами підприємства.

Профспілковий комітет ППО Чорнобильської АЕС мав усі підстави вважати, що виконання рішень уряду України та досягнутих раніше домовленостей сторін соціального партнерства на рівні підприємства надасть можливість і нададі утримати ситуацію з вивільненням персоналу Чорнобильської АЕС у рамках дотримання соціальних гарантій, встановлених спеціальним законодавством. Була досягнута домовленість, що при реорганізації або скороченні штату ДСП «Чорнобильська АЕС» працівники працездатного віку будуть працевлаштовані насамперед на підприємствах зони відчуження або НАЕК «Енергоатом».

На відміну від реорганізації Чорнобильської атомної електростанції в період 2001—2006 років, коли на базі відокремлених підрозділів ВП ЧАЕС створювалися окремі комунальні підприємства КП ОРС, КП МПКХ, кваліфікованого кадрового персоналу цеху централізованого ремонту Чорнобильської АЕС було створено «Атомремонтсервіс», здійснювалася передача дитячих дошкільних закладів у відання управління освіти м. Славутич, настав складний період внутрішніх перетворень ДСП ЧАЕС.

На підприємстві постійно почали виникати ідеї оптимізації діяльності, як то: оптимізація структури ЧАЕС, передача майна в комунальну власність, звільнення підприємства від непрофільних функцій та «аутсорсінг». Ідеї реорганізації виголошувалися на сесії міської ради м. Славутич, на соціальних оперативках та у виступах по Славутицькому телебаченню, але переважно без попереднього обговорення або погодження з соціальним партнером — первинною профспілковою організацією ЧАЕС. Такі виступи подекуди дезорганізували працівників та призводили трудовий колектив Чорнобильської АЕС до стану крайнього напруження. Разом з тим, для реалізації таких планів бракувало як детальної розробки, так і матеріального забезпечення, а зміна структури підприємства в окремих випадках здійснювалася з порушенням законодавства та прав працівників.

У 2009 році кошторис на утримання та зняття з експлуатації Чорнобильської АЕС було затверджено з дефіцитом у 89 млн. грн. Генеральний директор ДСП ЧАЕС звернувся до ППО ЧАЕС з пропозицією негайно розпочати переговори про внесення змін до Колективного договору ЧАЕС та виснизку пропозиції, що передбачали переключити на працівників Чорнобильської АЕС тягар подолання фінансових негараздів підприємства. Профспілковий комітет ППО ЧАЕС надав генеральному директору обґрунтовані письмові заперечення по суті звернення, зокрема, щодо введення неповного робочого часу для персоналу. Позиція профкому про недопустимість внесення змін до Колективного договору була категоричною. Надалі генеральний директор ДСП ЧАЕС видав наказ за №159 від 4 березня 2009 року «Про коригування обсягів робіт у 2009 році», на підставі якого було внесено корективи до планів виконання робіт та внесені зміни до штатного розкладу ДСП ЧАЕС. За погодженням з профспілковим комітетом ППО ЧАЕС було проведено планомірну роботу з вивільнення персоналу.

Нова реорганізація ДСП ЧАЕС у 2011 році передбачена наказом МНС України за №643 від 23.06.2011 року шляхом виокремлення з її складу Управління із забезпечення функціонування об'єктів та створення на його базі нового підприємства ДП УЗФО.

Конфліктним стало питання щодо забезпечення у ДП УЗФО у подальшому гарантій соціального захисту, які встановлені для працівників Чорнобильської АЕС. Ці гарантії встановлені виключно для працівників ЧАЕС і на працівників інших підприємств, хоча і колишніх працівників ЧАЕС, поширюватися не будуть. Таких працівників понад 300 осіб.

Державне підприємство «Управління забезпечення функціонування об'єктів» Чорнобильської АЕС 11 січня 2012 року пройшло державну реєстрацію. Згідно з пунктом 5.2 наказу МНС України №643 можлива подальша реорганізація, в результаті якої працівники Управління вже перебуватимуть у трудових відносинах з ДСП «Чорнобильський спецкомбінат» і всі гарантії, які сьогодні декларуються наказом МНС, не матимуть правових наслідків.

Указом Президента від 9.12.2010 року за №1085/2010 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» було утворено Державне агентство України з управління зоною відчуження. Того ж дня МНС видало наказ №1086 «Про реформування державних підприємств зони відчуження», яким було передбачено створення трьох державних спеціалізованих підприємств. Плідна співпраця соціальних партнерів на рівні Атомпрофспілки, Чорнобильської об'єднаної організації профспілки, Державного агентства України з управління зоною відчуження, керівників та профспілкових комітетів підприємств забезпечила проведення такої масштабної реорганізації з мінімальними порушеннями, які усунулися в ході відповідних узгоджень. Неправомірним звільненням та переведенням вдалося запобігти.

Очевидно, що на ефективність виконання профспілкою правозахисних функцій серйозно впливає неправомірна позиція окремих роботодавців, їх небажання підтримувати належні відносини з профспілковими організаціями, порушення їх прав, тиск на них. З метою недопущення втручання у статутну діяльність профспілкою своєчасно вживаються передбачені законодавством правові заходи.

У 2007 році вкрай складна ситуація мала місце у відносинах профспілкової організації з керівництвом ДП «СхідГЗК». Відсутність співпраці, невмотивоване протистояння та ігнорування позиції профспілкового комітету з кадрових питань призводило до подальшого загострення конфлікту. На підприємстві створювалися всілякі перешкоди для ефективного здійснення профспілковою організацією контролю за дотриманням законодавства про працю. Під надуманими приводами профкому відмовляли у наданні документів, що стосуються трудових прав членів профспілки. Лише наполегливе обстоювання законних прав профспілкової організації та в подальшому зміна керівництва ДП «СхідГЗК» дозволило відновити у взаємовідносинах з роботодавцем принципи соціального партнерства і дотримуватися їх.

У 2008 році суттєві порушення трудового законодавства були встановлені перевіркою у ДСНВП «Екоцентр» (м. Чорнобиль). Додатковою підставою для цієї перевірки стали численні звернення членів профспілки про неправомірні звільнення працівників з роботи, відсторонення від обійманих посад, факти тиску на працівників. Аналіз ситуації підприємстві показав, що авторитарний стиль керівництва, грубі порушення законодавства та принципів соціального партнерства призвели до створення неналежного морально-психологічного клімату в колективі. Всі позови незаконно звільнених з роботи працівників судами були задоволені. Директор підприємства від конструктивної співпраці відмовився, факти порушень не визнав. Виплати незаконно звільненим працівникам становили понад 100 тис. грн. На загострення конфлікту значною мірою вплинула позиція МНС України, яке впродовж року не вживало в цій ситуації дійових заходів. У цей час директор підприємства розпочав діяльність, спрямовану на знищення профспілкової організації Атомпрофспілки, яка діє на підприємстві, та дискредитації профспілки в цілому. Директор особисто визначав офіційним наказом порядок забезпечення проведення профспілкових зборів, виправляв протоколи, розпочалася реєстрація канцелярською підприємства вхідних документів, адресованих профкому, і розпорядчим порядком передача їх профкому на виконання.

Ситуація, що склалася у ДСНВП «Екоцентр», у листопаді 2009 року була розглянута Президією ЦК профспілки. Дії директора були визнані такими, що грубо порушують ст.12 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». З метою недопущення втручання роботодавця у хід звітно-виборчих зборів та конференції Президія ЦК заборонила проведення профспілкових зборів до врегулювання конфліктної ситуації між Атомпрофспілкою та директором ДСНВП «Екоцентр» на рівні МНС.

Лише в результаті наполегливих дій профспілки факти порушення директором ДСНВП «Екоцентр» законодавства були визнані комісією МНС. Його було звільнено з роботи.

Бажанням регламентувати порядок роботи профспілкового комітету у підготовці проекту наказу у ВП ЗАЕС «Порядок розгляду документів та оформлення погодження профспілковим комітетом ВП ЗАЕС наказів про застосування до працівників заходів впливу у випадках, встановлених відповідними Положеннями», який у серпні 2011 року профкому ВП ЗАЕС пропонувався затвердити спільним рішенням.

Проект зазначеного Порядку було підготовлено з огляду на те, що Положенням про преміювання працівників ДП НАЕК «Енергоатом» за результатами роботи за місяць і Положенням про виплату одноразової винагороди за підсумками роботи за рік працівникам ДП НАЕК «Енергоатом» та іншими положеннями ДП НАЕК «Енергоатом» і СТП ВП ЗАЕС передбачено, що у випадках прийняття рішення про зменшення розміру або позбавлення працівника таких виплат накази обов'язково погоджуються профспілковим комітетом, а відсутність процедури погодження з профспілковим комітетом наказів про застосування заходів впливу, встановлених локальними нормативними актами, начебто викликає певні непорозуміння між адміністрацією та профкомом ВП ЗАЕС і ускладнює процес видання наказів.

На практиці у разі притягнення працівника до відповідальності за порушення трудової дисципліни у вигляді догани в наказі одночасно передбачається позбавлення його окремих грошових виплат. Профспілковий комітет, користуючись своїм правом, дає на це згоду лише у разі повного обґрунтування підстав для додаткових матеріальних заходів впливу. Це певною мірою обмежує амбіції адміністрації. З урахуванням правового висновку профспілковим комітетом ВП ЗАЕС прийнято рішення у погодженні запропонованого проекту Порядку відмовити.

Завдяки зусиллям профкому ВП ЗАЕС торік скасовано наказ про накладення дисциплінарного стягнення у вигляді догани на профгрупорга Н. Воробйову (відділ міжнародної співпраці). На порушення законодавства наказ не було погоджено з виборним профспілковим органом. Воробйова Наталя протягом багатьох років була профгрупоргом відділу міжнародної співпраці та технічної допомоги (у відділі працює близько 20 осіб). Два роки тому вона відмовилася звільнитися з роботи, оскільки причин для такого звільнення не вбачала і пояснень керівника, чим саме зумовлена така вимога, не отримала. Відтоді її періодично зупиняли до дисциплінарної відповідальності, позбавляли премії, безпідставно позбавляли робочого місяця, доручали виконання роботи, яка не належить до її функціональних обов'язків, а за невиконання такої роботи були спроби оголосити догану. Після втручання профкому неправомірні накази скасовувалися. Але дії керівника підрозділу проти профгрупорга тривали. Керівник відділу самостійно провів збори трудового колективу (не профспілкові збори), на яких призначив нового профгрупорга. Профком знову був змушений направити генеральному директору відокремленого підрозділу подання про порушення законодавства. Після чергового втручання профкому у профгрупі було проведено профспілкові збори, на яких, з дотриманням процедури, обрано профгрупорга.

Значна частина порушень прав профспілки стосується втручання в її статутну діяльність, тому довелось вживати правових заходів для недопущення такого втручання. До первинних профспілкових організацій, наприклад, у 2010 році надходили обґрунтовані вимоги органів статистики щодо надання їм фінансової звітності. Первинним та об'єднаним організаціям профспілки було надано правове обґрунтування безпідставності таких вимог, підготовлено зразок відповіді управлінням статистики з посиланням на Закон «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та пункт 1.7 Статуту.

Необґрунтовані запити про надання інформації стосовно статутної діяльності профорганізації надходили також від органів прокуратури та правоохоронних органів. Після

АТОМПРОФСПІЛКА УКРАЇНИ: РІК У РІК З ЛЮДИНОЮ ПРАЦІ

відмови голови ППО ДП «СхідГЗК» Філіппова Б.М. надати прокурору м. Жовті Води інформацію про санаторно-курортне оздоровлення членів профспілки, у 2009 році постановою суду його було притягнуто до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу. Постанова суду була належним чином оскаржена. Апеляційним судом постановою про накладення штрафу була скасована, а провадження у справі про притягнення голови ППО до адмінвідповідальності закрито через відсутність складу проступку.

З метою покращення правової обізнаності профорганізації стосовно своїх прав та обов'язків у відносинах з контролюючими органами у 2011 році було підготовлено роз'яснення щодо дій профспілкових організацій у разі їх перевірки державними контролюючими органами з урахуванням визначених законодавством повноважень та компетенції цих органів.

Профспілка відповідно до Статуту є повноважним представником і захисником трудових прав та інтересів своїх членів у відносинах з роботодавцями. З метою виконання цих функцій та відповідно до визначених пріоритетів правової роботи проводиться системна робота по здійсненню громадського контролю за дотриманням трудового законодавства, зокрема шляхом проведення перевірок та вжиття заходів по усуненню порушень законодавства у сфері трудових відносин.

За звітний період правовою службою та представниками профспілкових організацій було проведено 483 перевірки на 138 підприємствах та організаціях.

Кількість проведених перевірок за роками (див. Таблицю 2). Зокрема, протягом 2007—2011 років перевірки проходили у всіх підприємствах, установах та організаціях, що входять до складу СООП (крім Олександрійського загону ВГР — включений до СООП у жовтні 2011 року). Було проведено 53 перевірки дотримання трудового законодавства, з них 33 перевірки у ДП «СхідГЗК». У ході перевірок було виявлено 195 порушень, з них 375 у ДП «СхідГЗК». 90 перевірок було проведено у ВП ХАЕС, 47 — у ВП ЮАЕС, КП ТВКХ, їх структурних підрозділах, закладах та організаціях, що входять до складу Южноукраїнської об'єднаної організації профспілки.

Загальний стан виконання представниками власника законодавства про працю у звітному періоді не може бути визнаний задовільним, оскільки проведеними у 2007—2011 роках перевірами було виявлено 12 789 порушень, при цьому були порушені трудові права 20 383 членів профспілки. За попереднє п'ятиріччя було виявлено 47595 порушень. Тому з урахуванням зменшення загальної кількості виявлених порушень законодавства про працю можна дійти висновку про підвищення ефективності здійснюваної Атомпрофспілкою правозахисної роботи (див. Таблицю 3).

Кількість порушень за роками (див. Таблицю 4). Як свідчить аналіз, найбільша кількість порушень допущена з питань оплати праці. Незважаючи на значне зменшення цих порушень порівняно з попереднім звітним періодом, їх кількість залишається ще значною (див. Таблицю 5).

Відзначаючи низку позитивних зрушень стосовно своєчасної виплати заробітної плати, слід зазначити, що на окремих підприємствах періодично має місце заборгованість за декілька місяців, а після її погашення заборгованість нагромаджується знову.

Дуже складна ситуація на підприємствах атомної промисловості у м. Дніпродзержинськ. Причини порушення законних вимог працівників у оплаті праці обумовлені, з одного боку, недостатнім бюджетним фінансуванням, яке б забезпечувало дотримання вимог Галузевої угоди, колективних договорів, з другого — невиконанням планів санації та процедури розпорядження майном підприємств, які знаходяться в процедурі банкрутства.

Керівники підприємств Дніпродзержинського промислового майданчика, посилаючись на економічну кризу, приймають рішення про масові звільнення працівників у зв'язку із скороченням штату, скасування пільги, встановлення нового режиму роботи, неповного робочого часу або перенесення працівників у зв'язку з простоем. При звільненні працівників роботодавцями не виконуються вимоги статті 116 КЗпП України щодо виплати всіх сум, що належать працівнику від підприємства, установи, організації; не нараховується та не виплачується компенсація втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

Лише у 2011 році на ДНВП «Цирконій» було допущено 661 порушення, пов'язане з невилплатою заробітної плати. Керівництво підприємства вкотре проігнорувало вимоги профспілкового комітету щодо здійснення перерахунку заробітної плати, виходячи з тарифної ставки робітника першого розряду в розмірі встановленого прожиткового мінімуму. Правовою службою Атомпрофспілки була надана допомога профспілковому комітету щодо звернення з вимогою до керівника підприємства та прокурора міста Дніпродзержинська про усунення порушень законодавства з оплати праці. За результатами перевірки перерахунок заробітної плати був здійснений, заборгованість у заробітній платі погашена.

Порушення законодавства та норм Галузевої угоди щодо формування системи оплати праці, тарифної сітки, схеми посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок і доплат були встановлені перевіркою на ДП «Бар'єр». За результатами перевірки заробітну плату всім працівникам було переглянуто в бік збільшення.

За відсутності державного бюджету на початку 2010 року на ДСП ЧАЕС мало місце порушення прав працівників на своєчасну та в повному обсязі виплату заробітної плати протягом січня—травня 2010 року. Наслідком такого «фінансування» стало також несвоєчасне перерахування Чорнобильською АЕС внесків до Пенсійного фонду та затримки з призначенням пенсій деяким працівникам ДСП ЧАЕС. Через специфіку бюджетного процесу щорічно виплата заробітної плати працівникам Чорнобильської АЕС у першому кварталі проводиться зі значними порушеннями як у строках, так і за обсягами виплат.

Через заборгованість у заробітній платі і, як наслідок, борг Славутичському Управлінню ПФУ в сумі 1,6 млн. грн. майже 60 працівникам КП МЖКГ було відмовлено у праві на призначення пенсії за віком та на перерахунок пенсії зі збільшення страхового стажу. Таким чином, працюючі пенсіонери та люди передпенсійного віку, за яких підприємства заборгували зі сплати страхових внесків, не змогли реалізувати своє законне право.

Невилплата заробітної плати протягом більше місяця допускалася у ТОВ «Восток-Руда», НТЦ КІПРВ, УкрНДІППромтехнології, НПК «АтаМ».

Порушення законодавства про оплату праці також стосуються строків та розмірів виплати зарплати та виплат за час відпусток. Такі порушення, зокрема, характерні для ДСП ЧАЕС, МПКГ, ЖКЦ, СМЧ-5 м. Славутич.

Порушення законодавства стосовно встановлення працівникам визначених законодавством та колективними договорами гарантій та компенсацій були виявлені переві-

ками у НПК «АтаМ», Агроцеху «Жовторічанський», ВПУ-70, 38 ВІТЧ, ДСНВП «Екоцентр», Музичній школі м. Жовті Води.

Порівнянню з 2002—2006 роками суттєво зменшилася загальна кількість порушень при звільненні працівників з роботи та переведенні (переміщенні) їх на іншу роботу (див. Таблицю 6).

У 2011 році суттєві зміни в організаційну структуру були внесені у ВП «Атоменергомаш». На підставі цього було видано наказ №159 від 26.04.2011 року «Про внесення змін до штатного розпису». Лише після втручання профспілкової організації та правової служби вдалось уникнути порушень. Адміністрація попередила про зазначені зміни працівників за два місяці, зберегла за ними середній заробіток та інші пільги і гарантії. Таким чином, працівники змогли ще протягом двох місяців отримувати свою заробітну плату, і всі були працевлаштовані.

Поширеним є порушення трудових прав працівників, пов'язаних зі зміною умов трудового договору, а саме, коли з працівником при прийнятті на роботу укладено безстроковий трудовий договір, а згодом з тих чи інших підстав його переводять на інше робоче місце тимчасово або укладають строковий трудовий договір.

Керівництво СМЧ-5 тривалий час допускає порушення трудового законодавства щодо майже сорока медпрацівників, які працюють на умовах строкового трудового договору у госпрозрахунковому відділенні поліклініки. Строковий договір цих працівників укладається строком на 1 рік та щорічно переукладується знову, що не відповідає вимогам ч.2 ст.39-1 КЗпП України. Така практика щорічно призводить до виникнення напруги в колективі при переукладенні трудових договорів, а в деяких випадках має негативні наслідки для конкретних працівників, наприклад, при настанні відпусток у зв'язку із пологоми тощо. У березні 2008 року керівництвом СМЧ-5 було звільнено 14 кваліфікованих медичних працівників під час затримки з фінансуванням при переукладенні договору на медичне обслуговування працівників Чорнобильської АЕС.

Перевіркою, проведеною за зверненням голови цехового комітету ПТУ №12 у м. Кузнецовськ було встановлено, що до кваліфікаційних характеристик (робочих інструкцій) прибиральника, сторожа, двірника та озеленювача внесені доповнення, в яких передбачено обов'язок виконувати в канікулярний час поряд з основною роботою, обумовленою трудовим договором, також і ремонтні роботи. Компенсація за виконання цих робіт не передбачалася. На порушення ст.32 КЗпП України працівники завчасно зі змінами ознайомлені не були. За результатами переговорів досягнуто домовленості про компенсацію вказаним працівникам за додатково виконані роботи.

У звітному періоді було встановлено 161 порушення законодавства з питань робочого часу та часу відпочинку.

Після проведеної перевірки врегульовані питання про надання перерви для відпочинку і харчування кранівникам ЦРЗС ЕРП (які працюють в особливо шкідливих умовах) та працівникам дільниці з обслуговування ліфтів ЦРЗС ЕРП ВП РАЕС. Також узгоджено питання щодо залучення локомотивної бригади залізничної дільниці ВП РАЕС в одну зміну до роботи на двох локомотивах та порядку приймання-здачі локомотивів іншій локомотивній бригаді.

На звернення працівників хімічного цеху ВП «Запорізька АЕС» (65 осіб) проведено перевірку дотримання трудового законодавства в їх структурному підрозділі, а саме на предмет проведення виробничого навчання персоналу у вихідні дні (за графіком). Відповідно до наказу ВП ЗАЕС №1035-к від 21 грудня 2010 року «Про організацію навчання» НТЦ організовано навчання персоналу хімічного цеху, на яке персонал направлявся відповідно до графіка, який складено з порушенням норм трудового законодавства. Після проведеної перевірки виявлені в підрозділі порушення було усунуто.

Порушення законодавства про робочий час та час відпочинку також були встановлені перевіряючими у ДП «СхідГЗК», ТОВ «Восток-Руда», НПК «АтаМ», УкрНДІППромтехнології, 38 ВІТЧ, ДСНВП «Екоцентр», СМЧ-9, СМЧ-17, СЕС м. Жовті Води, ВПУ-70.

За результатами здійснення громадського контролю у частині забезпечення працівників ВП РАЕС лікувально-профілактичним харчуванням (п.5.31, 6.21 Колективного договору ДП НАЕК «Енергоатом»), профспілковою організацією у 2008 році було виявлено, що ідальні управління робітничого постачання ВП РАЕС недостатньо забезпечені продуктами харчування, як наслідок не дотримуються норми якості харчування та необхідного раціону, що підтверджувалося висновком Кузнецовської СЕС-3. Профспілковою організацією звернулася до прокурора міста Кузнецовська з проханням вжити у передбаченому законодавством порядку необхідних заходів прокурорського реагування. Звернення профкомом задоволено, якість харчування працівників РАЕС відновлено.

На прохання голови ППО ДНВП «Цирконій» Кісільова В.Г. була проведена перевірка на підприємстві порядку надання щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці. Працівники підприємства вже тривалий час працюють на умовах неповного робочого тижня, тому адміністрація підприємства вирішила внести зміни в колективний договір про обмеження тривалості такої відпустки. У ході перевірки було підготовлено правовий висновок щодо порядку встановлення працівникам додаткових відпусток і щодо відсутності законодавчих обмежень у наданні щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці працівникам, які працюють на умовах неповного робочого тижня. Проте, коли на підприємстві встановлено неповний робочий день (3 години на день), працівники права на таку відпустку не мають. За результатами перевірки наказ, що обмежує права працівників, підписано не було, а в колективному договорі підприємства продовжує діяти норма, де встановлена конкретна тривалість щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та особливий характер праці.

Перевірка правильності надання відпусток була також проведена в Управлінні будівництва ВП «Запорізька АЕС» у зв'язку з колективним зверненням працівників цього підрозділу, стосовно ситуації зі зменшенням днів основної відпустки окремим працівникам, які переводилися з одного робочого місяця на інше, в яких змінювались назви професій чи посад. У результаті тим працівникам, яким відпустка надавалася меншою тривалістю, ці дні було компенсовано при подальшому наданні основних відпусток.

З приводу встановлення під час перевірок порушень за звітний період роботодавцям було надіслано 174 подання, проініційовано звільнення з посади відповідно до статті 45 КЗпП України 3 керівників, щодо 5 посадових осіб стосовно порушення законодавства про працю прокуратурою порушено кримінальні справи. Органом державної влади було направлено 32 подання про усунення порушень законодавства.

Роботодавцями та органами влади було прийнято 841 рішення про усунення порушень прав працівників (див. Таблицю 7).

Зокрема, за звітний період генеральному директору ВП ХАЕС внесено 12 подань про необхідність забезпечення права своєчасного виходу на пенсію працівників підприємства за віком на пільгових умовах та зарахування роботи до безперервного стажу, з питання надання додаткової відпустки самотнім матерям, виплати матеріальної допомоги жінкам-працівницям ВП АПК, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною. Подання про безпідставне притягнення до дисциплінарної відповідальності учасника бойових дій у Афганістані Мінаса В. було покладено в основу рішення КТС і відповідний наказ генерального директора про оголошення Мінасу В. догани було скасовано, він отримав усі належні йому матеріальні виплати, яких був позбавлений.

Головному лікарю СЕС-3 м. Кузнецовськ було внесено подання за результатами перевірки додержавним законодавства при веденні трудових книжок. Перевіркою виявлено, що стосовно окремих працівників у їх трудових книжках не вносяться дані про їх роботу у шкідливих умовах, також встановлені порушення закону «Про охорону праці», тому до перевірки було залучено інспектора з охорони праці ЦК Атомпрофспілки. Подання було розглянуто та задоволено.

Необхідна правова допомога була надана голові ППО харківського державного міжобласного спецкомбінату УкрДО «Радон» Рябухіну В.І. у вирішенні питання про недопустимість утримання із заробітної плати працівників сум матеріальної допомоги, при видачі якої відповідно до висновку КРУ було порушено вимоги постанови Кабінету Міністрів України від 29.11.2006 року № 1673 «Про стан фінансово-бюджетної дисципліни, заходи щодо посилення боротьби з корупцією та контролю за використанням державного майна і фінансових ресурсів». Профкомом було надано обґрунтоване роз'яснення порядку проведення відрахувань із заробітної плати працівників та порядку притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівників, які через свої посадові обов'язки мали забезпечити дотримання законодавства в оплаті праці, оскільки були намагання примусово зобов'язати окремих працівників економічної служби відшкодувати здійснені витрати вже після закінчення встановлених законодавством строків та без судового рішення. Питання було вирішено.

На прохання голови ППО СМЧ-8 Марішкіної М.П. була надана потрібна правова допомога та проведена консультація за участю Представника Атомпрофспілки з керівництвом медичного закладу з визначенням конкретних позицій щодо:

— застосування норм та положень Закону України «Про оплату праці», зокрема, закріплення у Положенні про преміювання працівників медичного закладу показників та умов преміювання, розміру премій, умов депреміювання тощо;

— надання щорічної додаткової відпустки працівникам за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці;

— проведення медичних оглядів працівників певних категорій;

— введення керівництвом СМЧ-8 при проведенні медоглядів працівників підприємств особистою інформованою добровільною згодою на медичне втручання;

— надання щорічної додаткової відпустки працівникам, які мають дітей;

— застосування норм та положень КЗпП щодо робочого часу і часу відпочинку.

Голові профкому студентів Севастопольського національного університету ядерної енергії та промисловості Бейнеру П. С. була надана правова допомога стосовно визначення в колективному договорі навчального закладу гарантій та соціального захисту студентів, запропоновано редакцію Положення про профспілкову організацію студентів університету, а також варіант колективної угоди між адміністрацією та профспілковим комітетом студентів.

Дніпропетровському державному міжобласному спецкомбінату «Радон» надана юридична допомога, складено та надіслано електронною поштою письмове роз'яснення щодо застосування норм та положень Закону України «Про оплату праці». Зокрема, закріплення у Положенні про преміювання працівників підприємства показників та умов преміювання, розміру премій, умов депреміювання тощо.

Правова допомога надавалася голові ППО ДЗ СМЧ-3. Було вирішено конфліктну ситуацію щодо відсторонення окремих лікарів цього медичного закладу від самостійної роботи. Перевіркою було встановлено, що окремі лікарі (педіатри пенсійного віку) своєчасно не пройшли відповідні курси підвищення кваліфікації. У свою чергу адміністрація СМЧ-3 своєчасно не направила цих лікарів на навчання. У результаті переговорів профкомом і адміністрацією за участю юриста лікарів було направлено на навчання і конфлікт вирішено.

Враховуючи низький рівень правової захищеності постраждалих від аварії на Чорнобильській АЕС через невиконання законів та урядових рішень, правовою службою постійно надається допомога МГОІЧ «Промінь 5-2». Найбільш складним є питання пенсійного забезпечення учасників ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи. Зміни, які постійно вносяться у порядок нарахування пенсій по інвалідності призводять до конфліктів. Правовою службою надаються необхідні консультації, готуються звернення до управлінь ПФУ, здійснюється особистий прийом членів профспілки.

Стосовно порядку виплати надбавки за стаж наукової роботи надавалася правова допомога профспілковим організаціям Вишницького, Карпатського та Деснянсько-Старогутського національних природних парків. Також надавалися роз'яснення щодо встановлення режиму роботи, зокрема для працюючих студентів, щодо складання штатних розписів, порядку внесення до них змін, порядку звільнення інвалідів.

У 2007 році значна робота з правового аналізу документів була зумовлена спробами докорінно змінити статуті ДП «СхідГЗК», ДП «Дирекція...», ДП «УкрНДІППромтехнології» у зв'язку із створенням державного концерну «Укратомпром». Були вивчені Статут Концерну та проекти статутів підприємств, які було включено до його складу. Проекти статутів були розроблені зі значними порушеннями вимог чинних на підприємствах колективних договорів. Введення в дію статутів із запропонованими змінами (наприклад: відсторонення профспілкової організації від участі у вирішенні соціально-економічних питань, вилучення норм щодо участі профкомів при вирішенні питань про припинення діяльності підприємства та забезпечення захисту працівників, які при цьому звільняються) загрожувало вже наявним гарантіям прав працівників, визначеним у законодавстві України та колективних договорах. Враховуючи виявлені чисельні недоліки, профспілкою було надано відповідні зауваження та запропоновано зміни до статутів щодо приведення їх у відповідність до законодавства, закріплення та розширення прав первинних профспілкових організацій та трудових колективів у цілому. Більша частина пропозицій профспілки при затвердженні статутів була врахована.

У 2007 році на тлі фінансової стабільності СхідГЗК профспілкової організації у результаті проведених колективних переговорів вдалось прийняти соціально наповнений колективний договір — була суттєво, на 70%, підвищена

АТОМПРОФСПІЛКА УКРАЇНИ: РІК У РІК З ЛЮДИНОЮ ПРАЦІ

заробітна плата, підвищено з 0,3 до 3 відсотків перерахування роботодавця на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу, розпочато одноразові виплати при виході на пенсію, виплата оздоровчих при наданні відпустки, видача безвідсоткових позик на житлове будівництво. Ці дії потребували значної юридичної роботи. Наприклад, Положення про пенсійні виплати розглядалося у 16 варіантах.

Відділом правової роботи Атомпрофспілки здійснюється попередній розгляд документів, які надаються профспілці та профорганізації на погодження. Правові висновки враховуються при прийнятті рішень.

Після юридичної оцінки проекту наказу про введення підсумованого обліку робочого часу в деяких структурних підрозділах ВП ХАЕС та підготовки правового висновку про його безвідсотковості та невідповідності законодавству профспілковим комітетом проект наказу погоджено не було. Підсумований облік робочого часу, який суперечить чинному законодавству, не було введено. Профком ВП ХАЕС своєчасно надавалися зауваження та пропозиції до проектів документів, які надходили в профком на розгляд, зокрема контракту на участь в аварійній групі ВП ХАЕС, графіка для водіїв транспортного цеху, проектів наказів «Про зміну істотних умов праці водіїв ТрЦ», про проведення медогляду, позбавлення премії тощо.

З метою забезпечення правильного вирішення правових питань у діяльності профспілкових організацій проводиться перевірка на відповідність законодавству проектів постанов, розпоряджень та інших документів правового характеру, підготовка відповідних зауважень у разі невідповідності проекту документа законодавству та підготовка письмових висновків з пропозиціями щодо законного вирішення відповідного питання. Зокрема, було опрацьовано і викладено в новій редакції проект Положення про преміювання профактиву Южноукраїнської об'єднаної організації профспілки, яке було затверджено на засіданні профспілкового комітету. Вивчено необхідну документацію та підготовлено Розпорядження голови профкому «Про облікову політику в ППО ХАЕС», а також проаналізовано договори, укладені ППО ХАЕС з санаторіями на оздоровлення працівників.

У 2008 році було розглянуто претензію Рівненського обласного відділення Фонду соціального захисту інвалідів про сплату адміністративно-господарської санкції у розмірі 33 170 грн. та пені на суму 3 169 грн., всього на загальну суму 36 339 грн. Після підготовки та направлення Фонду уточнюючого звіту та заперечення на претензію спір було вирішено в досудовому порядку.

Найбільш важливою є участь юристів у розгляді профспілковими комітетами подань про надання згоди на звільнення працівників з роботи. Окрім обов'язкової участі у засіданнях, юридична служба Атомпрофспілки завчасно вивчала надані документи та готувала відповідні висновки. Зокрема, для профкому ВП ЮАЕС було підготовлено 25 правових висновків.

Проведений аналіз свідчить, що в основному підставами для звільнення працівників були:

- зміни в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП України);
- виявлення невідповідності працівника займаній посаді внаслідок стану здоров'я, яке перешкоджає продовженню цієї роботи;
- систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором;
- прогул без поважних причин;
- поява на роботі в нетверезому стані.

Так, профкомом ВП ХАЕС за звітний період проведено 51 засідання, на яких розглянуто 92 подання адміністрації, у 83 випадках дано згоду профспілковому комітету на звільнення працівників, з них 64 — за п.2 ст. 40 КЗпП України (непрацездатні особи, які не мали трудових рекомендацій); 17 — за прогули; 11 — за появу на роботі в нетверезому стані.

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачає обов'язкове, не пізніше ніж за три місяці, повідомлення первинних профспілкових організацій про намічувані звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного характеру або у зв'язку із ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства. Цю вимогу роботодавець систематично ігнорує. Якщо вдається домогтися, щоб повідомлення направляли, то їх зміст, як правило, не відповідає вимогам, визначеним законом. Профспілковий комітет просто інформують про проведення на підприємстві відповідних заходів, які в подальшому призведуть до скорочення чисельності працюючих, профспілковий комітет практично позбавлено можливості своєчасно домогтися вжиття роботодавцем заходів, які дозволять знести до мінімуму або пом'якшити негативні наслідки звільнень.

При звільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці вже практично у всіх випадках роботодавець дотримується термінів повідомлення працівників про наступне звільнення, але заходи щодо працевлаштування вживають формально. Зміни до штатного розпису вносять таким чином, щоб їх важко було відстежити. Часто просто змінюють назву посади без зміни функціональних обов'язків, працівника попереджають про звільнення, а на нову посаду приймають нового працівника. Багато випадків, коли працівнику пропонують роботу, від якої він змушений відмовитися з об'єктивних причин, а іншу роботу, навіть наявну, цьому працівнику не пропонують. У 2009 році профспілковий комітет ВП ХАЕС відмовив у наданні згоди на розірвання трудового договору на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП з інвалідом 2 групи Бернацькою Н.В., оскільки їй пропонувалася робота, яка була протипоказана їй за станом здоров'я. Будь-яких даних про створення для інваліда Бернацької Н.В. належних умов праці, у тому числі на посадах, які їй пропонувались, на розгляд профкому не було надано. Оскільки звільнення призвело б до порушення її трудових та соціальних прав як інваліда, на виявлення порушення генеральному директору ВП ХАЕС було внесено подання. Після втручання профспілки працівницю належним чином працевлаштувано.

Найбільш поширеним порушенням, яке допускають роботодавці при вирішенні питань про звільнення працівників за прогул, є неналежне обґрунтування факту прогулу та підтвердження відсутності поважних причин для неявки працівника на роботу.

Звільнення з роботи за станом здоров'я можливе лише, якщо працівник через це не може належним чином виконувати свої обов'язки. Факт встановлення працівнику інвалідності, або встановлення певних обмежень трудової функції не є безумовною підставою для звільнення. Роботодавці не завжди дотримуються цих вимог закону, безпідставно відмовляються створювати працівникам з обмеженою працездатністю належні умови для продовження роботи. Так, адміністрація ВП ХАЕС намагалась отримати згоду профспілкового комітету на звільнення працівниці ЦГО Пустільник Н. за станом здоров'я, що перешкоджає їй подальшій роботі. Профспілковий комітет тричі не давав згоди, оскільки вона одна виховує

двох неповнолітніх дітей. Справді, відповідно до висновку Запорізької МСЕК, «Пустільник не може працювати на підприємствах атомної енергетики та промисловості України». Але, отримавши додаткову медичну консультацію ДЗ СМСЧ №1, стало зрозуміло, що фізичну роботу вона може виконувати. Тому профспілковим комітетом було вирішено питання її працевлаштування на підприємстві міста через міський центр зайнятості. При звільненні Пустільник Н. отримала одноразову виплату у розмірі 16 посадових окладів у зв'язку із звільненням на пенсію по інвалідності та доплату підприємства до державної пенсії за рахунок Компанії.

Неналежне оформлення документів на звільнення працівників за появу на роботі у нетверезому стані у 2007 році допускалося у ВП ХАЕС. Акти про перебування працівника на роботі у нетверезому стані складалися не завжди. У працівника відбиралися пояснення та проводилося медичне обстеження в медпункті фельдшером із застосуванням електронного алкотестера. У медичному акті часто містилися суперечливі дані. Більше жодних документів адміністрація, як правило, на розгляд профкому не надавала. З огляду на наведене, профспілковий комітет при розгляді зазначених подань відмовляв у дачі згоди на звільнення працівника. Крім цього, профком звернувся до адміністрації про необхідність належної підготовки матеріалів, після чого якість поданих документів значно покращилася.

Наполеглива робота з недопущення немотивованих звільнень та мінімізації скорочень здійснюється у ДП «СхідГЗК». У планах роботодавця були скорочення близько 800—1000 осіб, у тому числі цілих окремих підрозділів комбінату. Був проведений економічний та правовий аналіз підстав та доцільності скорочення. Проведена робота стосовно кожного працівника, запропоновані певні компенсації у вигляді виплат при звільненні у зв'язку із виходом на пенсію. В більшості випадків вдалося не доводити питання звільнення до розгляду на засіданні профкому. Багато працівників вдалося захистити через порушення роботодавцем встановленої процедури: строків попередження профкомів, цехкомів та самих працівників, процедури забезпечення прав працівників на першочергове працевлаштування, ознайомлення з вакансіями, неврахування переважного права для залишення на роботі тощо.

У результаті вжитих заходів кількість звільнених становила (див. Таблицю 8).

У 2011 році комунальному підприємству ТВКХ (м. Южноукраїнськ) міськрадою було доведено завдання щодо вивільнення 58 працівників. Завдяки спільній роботі профспілкового комітету та юриста відділу правової роботи 36 робочих місць були збережені і працівники залишилися на роботі.

У 2009 році в профспілковий комітет ВП ХАЕС звернулися працівники 50-ЗВО, які є донорами, але як адміністрацією підрозділу було відмовлено надати додатковий день відпочинку за день здавання крові із збереженням середнього заробітку, оскільки вони працюють за графіком № 10 та №50 і їх робоча зміна становить 22 години. Керівництвом підрозділу з посиланням на службову записку УОН та ОП від 30.04.2009 року «Про компенсацію донорам» таким працівникам було роз'яснено, що для отримання у вигляді відпочинку цілої зміни необхідно здати кров не менше трьох разів. Вбачаючи порушення прав донорів, передбачених Законом України «Про донорство крові та її компонентів», та для уточнення ситуації, що склалася, було зроблено запит до департаменту з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці Міністерства праці та соціальної політики України. У відповіді міністерства зазначалося, що під «додатковим днем відпочинку» мається на увазі робочий день (зміна) незалежно від його тривалості, а це свідчило, що справді адміністрація ВП «Запорізька АЕС» протягом довгого часу порушувала права працівників-донорів. Відповідь Міністерства праці та соціальної політики було надруковано в газеті «Атомні України», що дало можливість уникнути таких порушень на інших підприємствах галузі.

У 2010 році за правовою допомогою до профспілки звернулися працівники ДП «Дніпропетровський завод прецизійних труб». Працівники заводу не допускали до роботи та змушували написати заяви про звільнення за власним бажанням. Нарховану за 5 місяців заробітну плату в.о. директора заводу виплачувати відмовлявся. Для більш ефективного допомоги особисто від кожного працівника юристом були складені скарги, які були направлені прокурору Індустріального району міста Дніпропетровська та головному державному інспектору праці територіальної інспекції праці у Дніпропетровській області. Директор, використовуючи своє службове становище, чинив тиск на працівників, і тому профспілка наполягала, що працівників, які не бажають продовжувати роботу у таких умовах, мають звільнити у зв'язку із порушенням щодо них законодавства про працю і виплатити їм належну компенсацію. Про факт грубого ігнорування закону керівником підприємства було повідомлено Міністерство палива та енергетики України. В результаті спільних конструктивних дій заробітна плата працівникам була виплачена, щодо в.о. директора підприємства Герасименка Д.П. складено протокол про адміністративне правопорушення та внесено подання про притягнення його до кримінальної відповідальності.

Після відповідного юридичного роз'яснення у ВП ХАЕС було урегульовано питання про врахування при складанні річних графіків відпусток права окремих працівників на отримання відпустки у зручний для них час (ліквідатори аварії на ЧАЕС 1—2 категорій, одинокі матері тощо).

Профкомом ВП ХАЕС за результатами перевірки щодо дотримання законодавства при реорганізації відділу роботи з громадськістю та ЗМІ генеральному директору було направлено клопотання про працевлаштування техніка ВРГтаЗМІ, інваліда Ковальчук С.М., посада якої підлягає скороченню, а також про збереження розміру заробітної плати за попереднім місцем роботи інженера групи господарського обслуговування ІЦ ВРГтаЗМІ Сергіячука А.Ф., якого внаслідок реорганізації переведено на посаду завгоспа з меншим посадовим окладом, оскільки Сергіячук А.Ф. є інвалідом і самостійно утримує двох інвалідів — членів сім'ї. Це клопотання задоволене.

У грудні 2009 року було перевірено скаргу пенсіонера інваліда Соколовського М. про неправильне нарахування одноразової виплати при виході на пенсію. Після втручання представника правової служби шляхом підготовки звернення до адміністрації ВП ХАЕС недоплачена різниця була йому виплачена в сумі 8 тис. 700 грн. без звернення до суду. Також після втручання юриста правової служби в досудовому порядку було скасовано наказ про переведення на іншу посаду завідувача рентгенвідділення ДЗ СМСЧ №4 (м. Нетішин).

У 2009 році до профспілкового комітету ВП ХАЕС масово почали надходити звернення працівників щодо правомірності поділу адміністрацією ВП ХАЕС щорічної відпустки на частини. При формуванні графіків відпусток персоналу ВП ХАЕС на 2010 рік роботодавці відхилили пропозиції працівників та профспілкового комітету щодо поділу щорічних від-

пусток на частини та запропонував свої умови, зокрема, за бажанням працівників та з урахуванням виробничої необхідності було дозволено поділ щорічних відпусток лише на дві рівні частини. З огляду на це, профспілковий комітет запропонував скасувати п.2 наказу від 23.10.2009 року № 1647, або письмово обґрунтувати своє рішення. У результаті переговорів до вищезказаного наказу внесено зміни. Конфліктну ситуацію вирішено.

Упродовж звітного періоду юристом та технічним інспектором праці надавалася допомога працівнику ВП ХАЕС Тесленку у розслідуванні нещасного випадку на підприємстві. Комісією з розслідування нещасного випадку чотири роки тому було складено акт, який свідчив, що мала місце травма невиробничого характеру. За допомогою державної інспекції вдалося домогтися повторного розслідування та складання акта, який свідчить, що травма пов'язана з виробництвом. На сьогодні Тесленко отримав від Фонду всі належні йому виплати в значно більшому розмірі та продовжує працювати на ХАЕС.

Юристом відділу правової роботи за участю технічного інспектора було перевірено звернення від складачів поїздів транспортного цеху ВП ХАЕС, які вказували, що вони працюють в умовах радіаційної шкідливості, при цьому пільг та компенсацій за роботу у цих умовах не отримують. Унаслідок проведеної перевірки було направлено вимогу про проведення атестації робочих місць за умовами праці. За результатами атестації працівникам призначено передбачені законодавством пільги і компенсації за роботу у несприятливих умовах праці.

З урахуванням правового висновку у 2011 році було позитивно вирішено питання про надання провідному інженеру ВВ ВТС ВП ХАЕС Третяку О.А. додаткової оплачуваної відпустки на 30 днів у зв'язку з навчанням без відвіру від виробництва в аспірантурі Університету ім. Марії Кюрі-Складовської (м. Люблін, Польща) для доопрацювання кандидатської дисертації на тему «Політика енергетичної безпеки України». Доводи юридичного відділу ВП ХАЕС про безпідставність вимоги працівника були визнані непереконливими. Відпустку було надано. Також з урахуванням правового висновку про необґрунтованість наказу про тимчасове переведення Науменко О.В. на вакантну посаду у квітні 2011 року працівника було переведено на цю посаду постійно.

За звітний період юристами відділу правової роботи Атомпрофспілки надано правову допомогу 27 410 членам профспілки, було надано 21 788 консультацій та роз'яснень, розглянуто 457 письмових звернень. Для забезпечення поновлення порушених прав юристи готують необхідні заяви та скарги, позовні заяви до суду. Зокрема, для членів профспілки Східної об'єднаної організації юристом правової служби було підготовлено (див. Таблицю 9).

На жаль, активна правозахисна робота здійснюється в основному в профорганізаціях, безпосередньо в яких працюють юристи. Звернень за правовою допомогою членів профспілки з малочисельних організацій не дуже багато. Можливо, це відбувається через їх недостатню поінформованість про можливість отримання правової допомоги в ЦК профспілки.

Найбільш актуальними були консультації про порядок звільнення працівників з роботи та використання переважного права на залишення на роботі, надання та використання щорічних та додаткових відпусток, оплати праці, дотримання норм тривалості робочого часу, застосування дисциплінарних стягнень та заохочень, надання гарантії та компенсації тощо. Виникла необхідність у роз'ясненні норм законодавства про статус працівників, які на момент реорганізації підприємства перебували у соціальній відпустці та про недопущення звільнення за ініціативою власника інвалідів з мотивів інвалідності, за винятком випадків, коли є певні висновки медико-соціальної експертизи.

Значна кількість консультацій стосувалася зміни порядку виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності застрахованим особам, зокрема, працівникам підприємств, щодо яких порушена процедура визнання їх банкрутами. Також юристами роз'яснювався порядок призначення і виплати допомоги при народженні дитини особам, застрахованим у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Найбільше питань із житлового права, зокрема, про визнання такими, що потребують поліпшення житлових умов і надання жилого приміщення та взяття на квартирний облік, виникало у профспілкового комітету та членів профспілки — працівників ВП ЮАЕС. Надавалися також роз'яснення стосовно правових підстав для приватизації житлової площі в гуртожитках.

Юристами відділу правової роботи надавалася членам профспілки правова допомога з широкого комплексу юридичних питань, що давало можливість не вдаватися до послуг адвокатських контор, а також здійснюється консультування та надається допомога у кримінальних справах.

Значна частина звернень за допомогою до юриста є звернення про надання допомоги за скасування постанов у справах про адміністративне правопорушення. Найчастіше про те, що на ту чи іншу особу складено постанову у справі про адміністративне порушення, особи дізнаються, коли отримують зазначені документи поштою, чи коли здають у ВРЕР УДАІ УМВС України документи на проходження чергового технічного огляду транспортного засобу, де їм повідомляють про несплатений штраф за порушення ПДР. Як правило, порушення та помилки, яких інспектори ДПС допускають при складанні протоколів та постанов про адміністративні порушення, служать підставою для їх скасування. Якщо протокол і складається інспектором, то вручається порушнику одночасно із самою постановою. Інших доказів чи пояснень свідків у матеріалах справи ніколи не буває. Все це дає можливість звернутися до суду з адміністративним позовом і захистити права членів профспілки. В усіх випадках представлення юристами інтересів працівників судом виносилися рішення на їхню користь. Усі позови задоволено, провадження у справі закрито. В тих випадках, коли вже було сплачено штраф, кошти повернуто працівникам через Управління державного казначейства. Для прикладу, кожен штраф становить не менше 700 грн. (350 грн. — штраф та 350 грн. — збір виконавчої служби). Вирішено понад 200 таких спорів.

Працівники правової служби здійснюють представницьво інтересів членів профспілки за їх дорученням у всіх органах, установах та організаціях, до компетенції яких входить вирішення відповідних питань.

На звернення члена профспілки Грачової А.В. — удови учасника бойових дій на території інших країн, військовослужбовця Радянської Армії, який помер, надавалася допомога в пошуку медичних документів для встановлення причинного зв'язку смерті з пораненням та контузією, отриманих під час бойових дій. Були складені та надіслані запити до Центрального архіву Міністерства оборони Російської Федерації (м. Санкт-Петербург і м. Подольськ) та військових шпиталів Пермської області РФ, готувалися інші матеріали

АТОМПРОФСПІЛКА УКРАЇНИ: РІК У РІК З ЛЮДИНОЮ ПРАЦІ

для звернення до суду з питань забезпечення пільгами. В результаті листування та надання відповідних довідок до соціальних служб міста, без звернення до суду, Грачова А.В. та її син отримали посвідчення на відповідні пільгові забезпечення.

Необхідна допомога була надана працівницям ВП РАЕС, які просили втрутитись і сприяти у вирішенні питання на рівні Кузнецовського міськвиконкому щодо розгляду документів про присвоєння їм почесного звання «Мати-героїня». З'ясувалося, що підготовлені міськвиконкомом документи відповідною комісією облдержадміністрації було повернуто для доопрацювання. З метою захисту законних прав члена профспілки — багатодітних мам, юристом було підготовлено звернення профспілкового комітету до міськвиконкому про необхідність суворого додержання вимог законодавства та надано сприяння у підготовці необхідних документів.

У разі, якщо порушені права членів профспілки чи профспілкових організацій не вдавалося захистити у досудовому порядку, працівниками правової служби готуються матеріали до суду. За звітний період юристами було підготовлено 4632 позовні заяви та інших процесуальних документів. Інтереси 533 членів профспілки за позовами в судах представляли юристи відділу, у цих справах на користь працівників було винесено 511 судових рішень. Зокрема, для захисту інтересів членів профспілки — працівників ВП ХАЕС юрист взяв участь у 325 судових засіданнях місцевого суду та в апеляційному суді у м. Хмельницький та м. Львів. Було зібрано матеріали та підготовлено до суду 122 позови.

Про судові позови, пов'язані з передачею ВП АПК ДП НАЕК «Енергоатом» вже зазначалося. Також у судовому порядку довелося обстоювати права заступника директора з рослинництва теплично-овочевого комбінату Коваль Г.Т. (м. Энергодар). У 2007 році ДП НАЕК «Енергоатом» та ДП «Агроспецсервіс», якому передавався цілісний майновий комплекс АПК, уклали спільний договір, відповідно до п. 2.1.3 якого ДП «Агроспецсервіс» взяв на себе зобов'язання прийняти на роботу в порядку переведення всіх вивільнених працівників ВП АПК, згідно зі штатним розписом станом на 1 вересня 2007 року із забезпеченням їх соціальних гарантій відповідно до вимог чинного законодавства. ДП «Агроспецсервіс» надало також відповідного гарантійного листа про працевлаштування всіх працівників, які виявили бажання перейти на підприємство для подальшої роботи. Коваль Г.Т. запропонували посаду заступника директора з рослинництва. Цю пропозицію вона прийняла, про що написала відповідну заяву, її було допущено до роботи, а після створення філії № 28 «Енергодарський теплично-овочевий комбінат» призначено виконуючою обов'язки директора. Через місяць Коваль Г.Т. була звільнена з роботи у зв'язку з призначенням іншої особи директором філії. З наказом про звільнення її ознайомили лише через два тижні, до того ж під час перебування на «лікарняному», іншої роботи не запропонували. При звільненні не було надано ні трудової книжки, ні копії наказу, ні проведено повного розрахунку. Після звернення до суду Коваль працевлаштувалася у ВП «Запорізька АЕС» і не мала бажання повертатися на попередню роботу, тому було укладено мирову угоду, відповідно до якої працівнику змінено запис у трудовій книжці та компенсовано середній заробіток за весь час вимушеного прогулу та різницю в заробітній платі за весь час роботи на новому місці. Всього сплачено 10 166 грн.

Після втручання правової служби в судовому порядку було поновлено на роботі провідного інженера з охорони праці Новокозятинської шахти Чуркіна О.В. Його було звільнено з роботи за п.2 ст. 40 КЗпП України у зв'язку зі станом здоров'я. Працівнику, що звільнявся, не було запропоновано жодної з вакантних посад, що були в наявності на шахті (близько 30 посад), роботодавцем не було виконано вимог законодавства про переведення працівника за станом здоров'я на легшу роботу, знов-таки за наявності вакантних посад. Натомість він був безгідставно відсторонений від роботи з оплатою 2/3 посадового окладу.

Лише в судовому порядку вдалося вирішити питання про зарахування працівниці енергоремонтного підрозділу ВП «Запорізька АЕС» Кустро Г.О. пільгового стажу. Вона працювала «термоізолявальником» у період з 22.02.1982 року по 8.09.1988 року в шкідливих умовах та виконувала нею роботу, умови праці, посада належали до Списку №2, тому вона вважала, що має право на пільгове пенсійне забезпечення. Враховуючи, що підприємство, на якому вона працювала, було ліквідовано, документи щодо зарахування до пільгового стажу періоду 5 років 6 місяців були направлені для розгляду на комісію при ГУ ПФУ в Запорізькій області. Але ці документи були повернуті без розгляду, тому що розділом ХХІХ Списку №2 передбачена професія «ізолявальник», а не «термоізолявальник». На цій підставі управлінням ПФУ в м. Энергодар Кустро Г.О. було відмовлено в призначенні пенсії на пільгових умовах у 50 років. По захисті порушеного права довелося звертатися до суду. Були направлені відповідні запити, отримані з архівів, зібрані потрібні документи та пояснення осіб, які працювали разом з Г. Кустро на однакових посадах, але їм раніше було призначено пенсію на пільгових умовах. Відповідно до законодавства підставою для призначення пенсії за віком на пільгових умовах є насамперед наявність професії (посади) та виробництва у відповідному Списку. Це і стало головною проблемою, але в результаті копії роботи вдалося віднайти документ, чинний при СРСР, який дав можливість захистити інтереси позивачки. Таким чином справу було вирішено. Слід зазначити, що Головним управлінням ПФУ в Запорізькій області та управлінням ПФУ в м. Энергодар було висловлено подяку правовій службі Атомпрофспілки.

Правова служба не була осторожно проблемі своєчасного призначення пенсії за віком на пільгових умовах, що виникла на ВП ХАЕС наприкінці 2006 року. Численні звернення за правовою допомогою та здійснені перевірки стали підґрунтям для внесення подання генеральному директору підприємства про необхідність забезпечення права працівника на своєчасне отримання пільгової пенсії. У поданні зазначалося, що пільгової пенсії можуть бути позбавлені 230—240 працівників, а в подальшому ця цифра може зрости до однієї тисячі. З метою вирішення проблеми було видано наказ про створення робочої групи з підготовки документів, які підтверджують роботу конкретного працівника в особливо шкідливих умовах (Список №1), піднято архівні документи з охорони праці, оплати праці та кадрові накази з 1992 по 1998 роки. На підставі аналізу цих документів надавалася правова допомога пенсіонерам, які звернулися з цього приводу до суду. Як результат цієї роботи, Колегія суддів судової палати у цивільних справах апеляційного суду Хмельницької області у березні 2007 року задовольнила позов чергового слюсаря хімцеху Парфенюка І.М. про зарахування 6-ти років роботи в особливо шкідливих умовах праці до його пільгового стажу, оскільки міський суд вимовив йому у задоволенні такої вимоги. В постанові суду зазначалося, що проведення атестації робочих місць на підприємстві є обов'язком адміністрації і неотримання цих

вимог не може бути підставою для порушення прав та інтересів працівника. Вищий адміністративний суд України погодився з рішенням апеляційного суду. Пізніше була стягнута на користь працівника в судовому порядку пільгова пенсія за 4 місяці, протягом яких розглядалася справа. Зазначена справа стала знаковою справою цієї категорії. В подальшому міський суд задовольняв такі позови працівників ВП ХАЕС і їм до пільгового стажу зараховувалися 6—7-річні періоди роботи.

Після звернення до суду було визнано незаконною відмову УПФ України у м. Нетішин у призначенні пільгової пенсії за період роботи за Списком №2 на іншому підприємстві працівнику КГ ВП ХАЕС Пономаренку М.І. Тільки в жовтні 2011 року Львівським апеляційним адміністративним судом була задоволена апеляційна скарга, в результаті чого було скасовано прийняте у 2008 році негативне для Пономаренка М.І. рішення міського суду і постановлено нове рішення (постанова) про задоволення позовних вимог, та зобов'язано УПФ призначити йому пільгову пенсію.

У зв'язку з тим, що Конституційний Суд України 22 травня 2008 року своїм рішенням визнав неконституційними зміни, внесені Законом України «Про Державний бюджет на 2008 рік» до низки нормативно-правових актів держави, зокрема щодо розміру щомісячної допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та при народженні дитини, правовою службою проведена значна робота з оформлення до суду позовів з приводу обчислення та здійснення виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у вигляді допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку у розмірі не менше прожиткового мінімуму, встановленого законом, про стягнення недорахованої та несплаченої допомоги. Позови були задоволені. Всі рішення районних судів міста Дніпропетровська та Энергодарського міського суду апеляційною інстанцією залишені без змін.

Правова служба також забезпечує в судах представництво профспілкових організацій.

Здійснюється представництво ППО ДП НАЕК «Енергоатом» у суді за позовами голови Незалежної профспілки промислово-виробничого персоналу ВП «Рівненська АЕС» та представництво Атомпрофспілки і ППО ДП «СхідГЗК» у судових розглядах стосовно правомірності створення та діяльності «Незалежної первинної профспілкової організації ДП «Дирекція підприємства, що будуватиметься на базі Новокозятинського родовища уранових руд».

Було забезпечено представництво у розгляді позовних вимог обласного Фонду інвалідів про накладення стягнень на ППО Черніобільської АЕС за невиконання заходів по створенню робочих місць для інвалідів за 2008—2009 роки на загальну суму 67 272,0 гривень. Окружним адміністративним судом Київської області ці вимоги були відхилені.

Неузгодженість законів, прийнятих в Україні у різні періоди, призвела до конкуренції норм пенсійного та чорнобильського законодавства з питань фінансування витрат на виплату пенсій за Списком №1, що дає підстави Пенсійному фонду України перекладати державні зобов'язання на плечі підприємств та організацій. У Прикінцевих положеннях закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», що набрав чинності з 1.01.2004 року, визначено новий порядок відшкодування фактичних витрат Пенсійного фонду на виплату і доставку достроково призначених пенсій за Списком №1. Проте такий порядок не узгоджується з нормами статей 55—56, 63 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» в частині джерел фінансування достроково призначених пенсій за роботу у зоні відчуження. В адміністративних судах України різних рівнів протягом 2007—2011 років розглядалося шість справ за позовами управління Пенсійного фонду України до первинної профспілкової організації Чорнобильської АЕС про відшкодування фактичних витрат на виплату і доставку пенсій, достроково призначених працівникам профкому ЧАЕС за роботу у зоні відчуження (Список №1). Загальна сума вимог управління ПФУ до первинної профспілкової організації Чорнобильської АЕС станом на 1.01.2012 року досягла 824,0 тис. гривень.

Приводом для судових звернень, які не випливають із трудових відносин, здебільшого були перерахунок пенсії працюючим пенсіонерам, додержання гарантій дітям війни та матерям з дітьми. Так, за зверненнями пенсіонерів — дітей війни лише у 2010 році юристами було підготовлено майже 200 судових позовів.

Для відновлення законності в частині перерахунку пенсій працюючим пенсіонерам єдиним шляхом став судовий захист. Так, основна частина процесуальних документів, які були підготовлені для членів профспілки ООП, — це заяви до Энергодарського міського управління ПФУ про проведення перерахунку призначених пенсійних виплат відповідно до норм Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а саме з урахуванням показника середньої заробітної плати для призначення пенсії за попередній рік та позовні заяви до Энергодарського міського суду із зазначених підстав. Усі рішення суду були ухвалені на користь позивачів. Виконавчі листи направлялися до виконавчої служби. Збільшення пенсійних виплат відбулося в діапазоні від 500 грн. до 2500 грн. Таких спорів вирішено понад 2500. Для більш ефективного надання правової допомоги юристом постійно велися особисті прийоми членів профспілки. Так, у ДЗ СМСЧ №1 кожному працівнику закладу, в якого наставло право на перерахунок пенсійних виплат, були підготовлені документи і направлені до суду.

Кількість звернень до суду з позовами про неправомірні дії органів влади та відновлення порушених соціально-економічних прав значно зросла і в м. Славутич.

Значна кількість звернень у 2010—2011 роках до юриста у Східній об'єднаній організації профспілки також стосувалася пенсійних питань, адже на профобліку в СООП перебуває понад 3800 тільки непрацюючих пенсіонерів. Відсутність належної інформації щодо пенсійної реформи, неоднозначні консультації різних джерел масової інформації викликали серйозне занепокоєння. Тому була активізована правороз'яснювальна робота. Кількість пенсіонерів різних категорій, які прийшли на прийом до юриста, в окремі дні становила до 20—25 осіб. За наявності підстав пенсіонерам надавалася правова допомога для звернення до суду. Було підготовлено більше 500 позовних заяв до суду, окрім цього, щоб прискорити роботу, були підготовлені зразки документів, і оформляти позови допомагали голови профкомів та цехкомів.

У 2011 році управління Пенсійного фонду почали масово оскаржувати судові рішення про перерахунок пенсій. Прийняті раніше рішення, як правило, скасовуються. Через це постало питання про захист прав пенсіонерів у тій частині, щоб не допустити утримання з них уже отриманих сум. На рішення апеляційних судів подаються касаційні скарги.

За допомогою правової служби на користь працівників було вирішено понад 300 справ про стягнення банківського вкладу та суми перерахованої заробітної плати у різні бан-

ківські установи. Для підготовки таких справ до суду готувалися запити та скарги до головних управлінь банків, тимчасових адміністраторів та НБУ, юристами правової служби забезпечувалося представництво працівників у судових засіданнях. При зверненні до суду з позовами було знайдено можливість не сплачувати державне мито, що значно полегшувало фінансове навантаження, пов'язане з вирішенням справи. Значна кількість справ була вирішена шляхом укладення мирових угод між працівником (вкладником) та банком. Таким чином, працівники мали можливість отримати заборгованість, хоча й частинами.

Кваліфікована правова допомога була надана працівникам ЦТАВ ВП ЗАЕС В. Медянику і Р. Гончарову, які уклали договір поруки з кредитною спілкою та позичальницею. Оскільки позичальниця не повернула кошти за кредитним договором (кредит та відсотки), спілка звернулася до суду з позовом про стягнення суми боргу з Медяника та Гончарова як співвідповідачів. Загальна сума боргу становила близько 10 тис. грн. Були підготовлені зустрічні позови до кредитної спілки про визнання договорів поруки недійсними. Підставою для визнання договору недійсним стало те, що відповідно до одного з пунктів договору спілка взяла на себе відповідальність своєчасно повідомляти сторони про неналежне і несвоєчасне виконання позичальницею умов договору, але доказів про те, що їх повідомляли до суду, не було надано. Окрім того, Медяник єдиний, хто працює в сім'ї. Дружина не працює, у них 8 дітей. Гончаров один, без дружини, виховує неповнолітнього сина. Суд задовольнив їхні позовні вимоги, визнавши договори поруки недійсними.

У 2010 році в інтересах ДЗ СМСЧ №1 були підготовлені заперечення на акт перевірки медсанчастини Державною інспекцією з контролю за цінами в Запорізькій області, які інспекцією не були взяті до уваги. Як наслідок, було складено адміністративний позов до Запорізького окружного адміністративного суду про визнання протиправним рішення Державної інспекції з контролю за цінами в Запорізькій області №149 від 11 травня 2010 року про застосування економічних санкцій за порушення державної дисципліни цін. Своєю рішенням Державна інспекція мала намір вилучити у державного закладу «Спеціалізована медико-санітарна частина №1» у дохід державного бюджету 708128,76 грн., з них: 236042,92 грн. — сума порушення; 472085,84 — штраф. Юристом відділу правової роботи було забезпечено представництво медсанчастини в суді. Рішення було ухвалено на користь ДЗ СМСЧ №1. Було також забезпечено представництво при розгляді апеляційної скарги. Рішення суду першої інстанції було залишено в силі. Таким чином, за допомогою правової служби медсанчастина обстоювала свої інтереси, не було допущено безпідставне стягнення понад 700 тис. грн. Не допущено було також накладення адміністративного стягнення на економіста ДЗ СМСЧ №1 Ляурову О.В. У її інтересах до суду було підготовлено позов про визнання протиправною постанови у справі про адміністративне правопорушення №42 від 26 травня 2010 року та її скасування і представлено її інтереси в суді. Рішення ухвалено на користь працівниці.

У результаті кваліфікованого представництва інтересів ДП «Смоли» було відмовлено у позові Дніпропетровському міському центру зайнятості про стягнення на його користь матеріальної допомоги у період професійної підготовки, виплаченої колишньому працівнику ДП «Смоли».

У разі, якщо вимоги членів профспілки є безпідставними, юристи правової служби забезпечують правове вирішення цих конфліктів виключно з позиції закону.

Так, після тривалого розгляду у суді м. Харків було відмовлено у позові колишньому тимчасовому працівнику ДП «Смоли» про виплату матеріальної допомоги та відшкодування моральної шкоди у зв'язку з нещасним випадком на виробництві. Позивач вимагав визнати розслідування факту нещасного випадку таким, що не відбувся, акт розслідування нещасного випадку визнати недійсним, а також стягнути на його користь допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю. Відшкодування матеріальної шкоди та інших виплат позивачу було покладено на Фонд ССНВВ. Позовні вимоги до ДП «Смоли» в частині відшкодування моральної шкоди у розмірі 119070 грн. суд частково задовольнив та зобов'язав підприємство виплатити позивачу 3000 грн.

Правова допомога була надана ВАТ «Атомпрофоздоровниця» у вирішенні судових спорів за позовами колишніх працівників санаторію «Прикарпаття», які безпідставно вимагали стягнути на їх користь майже 25 тис. грн. Справи розглядалися протягом майже двох років у судах м. Дрогобич, м. Трускавець та м. Борислав Львівської області. Восени 2010 року вказані справи, після скасування попередніх рішень Верховним Судом України, були вирішені з постановленням рішення на користь ВАТ «Атомпрофоздоровниця».

Робота Центрального фізкультурно-спортивного клубу «Атом України»

Центральний фізкультурно-спортивний клуб «Атом України» /ЦФСК/ — складова частина Атомпрофспілки. Головним завданням ЦФСК та фізкультурних організацій, які входять до його складу, є сприяння широкому розвитку масового фізкультурного руху на підприємствах та в організації Атомпрофспілки, участь у підготовці спортивного резерву, використання фізичної культури як засобу духовного впливу, зміцнення здоров'я працюючих та членів їхніх сімей, відродження національних спортивних традицій.

У структурі ЦФСК «Атом України» працюють десять фізкультурних організацій та чотири комплексні дитячо-юнацькі спортивні школи.

З метою координації зусиль щодо виконання державних завдань у сфері фізичної культури і спорту ЦФСК плідно співпрацює з Центральною радою ФСТ «Україна», а також з обласними та міськими державними установами з фізичної культури і спорту Київської, Дніпропетровської, Запорізької, Миколаївської, Хмельницької та Рівненської областей.

Колективи фізкультури разом з господарськими та профспілковими керівниками підприємств здійснюють у трудових колективах значний обсяг спортивно-масової роботи, масштабну фізкультурно-оздоровчу роботу, а також беруть безпосередню участь у підготовці спортсменів високого класу — чемпіонів Олімпійських ігор та призерів чемпіонатів світу і Європи.

У березні 2008 року було проведено урочисте засідання за нагоди 15-річчя фізкультурної організації Атомпрофспілки. Понад п'ятдесят фізкультурних працівників, тренерів, активістів, спортсменів та ветеранів спорту були нагороджені відзнаками та цінними подарунками Президії ЦК Атомпрофспілки, дирекції ДП НАЕК «Енергоатом», профспілкового комітету ДП НАЕК «Енергоатом», ЦР ФСТ «Україна».

Центральний фізкультурно-спортивний клуб «Атом України», а також фізкультурні організації, які входять до його складу, протягом звітного періоду свою діяльність спрямовували на виконання Закону України «Про фізичну культуру і спорт», постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми розвитку фізичної

АТОМПРОФСПІЛКА УКРАЇНИ: РІК У РІК З ЛЮДИНОЮ ПРАЦІ

культури і спорту на 2007—2011 роки», рішень з'їзду Атомпрофспілки.

Це: створення умов для розвитку фізичної культури та спорту, забезпечення практичної діяльності фізкультурних організацій на вирішення пріоритетного завдання — зміцнення здоров'я працюючих та членів їхніх сімей.

Основна увага в практичній роботі фізкультурних організацій підприємств і організацій приділялася:

— створенню і практичній діяльності груп здоров'я, загально-фізичній підготовці, плаванню, туризму, клубів за інтересами за місцем проживання та в містах для відпочинку;

— проведенню спортивно-масових і оздоровчих заходів та спартакіад підприємств і організацій серед працюючих та членів їхніх сімей;

— проведенню фінальних змагань традиційних спартакіад фізкультурних організацій Атомпрофспілки;

— підвищенню рівня функціонування дитячо-юнацьких спортивних шкіл та підготовці спортивного резерву для збірних команд України;

— участі у всеукраїнських спартакіадах трудящих промислової сфери та транспорту, спартакіадах провідних спортивних клубів і колективів фізкультури ФСТ «Україна», міжнародних, всеукраїнських, обласних, міських та галузевих змаганнях з видів спорту;

— організації та участі в іміджевих спортивно-масових заходах;

Проведення оздоровчої роботи засобами фізичної культури та спорту є пріоритетним напрямом у роботі всіх без винятку фізкультурних організацій. Це — організація груп здоров'я, плавання, загально-фізичної підготовки, фітнесу та ін.

Для проведення цієї роботи залучені кращі тренери та інструктори-методисти і виділяється найбільш зручний час на спортивних спорудах.

Так, на Запорізькій АЕС до послуг персоналу та жителів міста кілька тренажерних залів, укомплектованих сучасним обладнанням. Упродовж року працюють групи здоров'я, атлетичної гімнастики, аеробіки, лікувальної фізкультури (для пенсіонерів). Організовано кілька груп з навчання плавання дітей та підлітків.

Поплавати, підкачати м'язи, підвищити свій життєвий тонус — це добре, але працівники басейну (директор — Климов О.М.) пішли далі. Кілька років тому, на пропозицію Запорізького педагогічного університету, була впроваджена програма реабілітації та спортивного оздоровлення працівників оперативного і обслуговуючого складу АЕС.

Зміст її складається в такій послідовності: обов'язкова діагностика стану здоров'я того чи іншого працівника та індивідуальне призначення кожному з них персонального комплексу фізкультурно-оздоровчих вправ, які обов'язково виконуються під наглядом інструкторів-методистів та лікаря.

На спортивних спорудах ВП «Южно-Українська АЕС» працюють 16 оздоровчих груп з аеробіки, пауерліфтингу, рукопашного бою, легкої атлетики, гирьового спорту, загально-фізичної підготовки для пенсіонерів підприємства, які відвідують понад 350 осіб.

За звітний період у всіх без винятку фізкультурних організацій проведені спартакіади підприємств та організації.

На Запорізькій АЕС (генеральний директор — Тищенко В.О., голова ППО — Захаров М.Ф.) урочисте відкриття спартакіади АЕС — яскраве спортивно-театралізоване свято, на якому присутні генеральний директор, голова ППО, керівники всіх цехів та служб. У змаганнях спартакіади ЗАЕС 2011 року брали участь команди 29 підрозділів, понад дві тисячі працівників.

Переможцями спартакіади стали колективи ЦТАВ (фізорг — Каранєдов І.Б.), ЕРП та ЕЦ.

Команди дев'яти підрозділів, понад тисячу працюючих, змагалися в спартакіади ВП «Хмельницька АЕС» (генеральний директор — Панащенко М.С., голова ППО — Гук М.В.), змагання проводилися по 14 видах спорту.

Одна з кращих у НАЕК «Енергоатом» — спартакіада трудового колективу ВП «Южно-Українська АЕС» (генеральний директор — Кім В.В., голова ППО — Лещотний В.І.), яка в 2011 році була проведена у двадцять друге.

Команди 29 підрозділів провели змагання з 15 видів спорту — 1295 учасників. Переможцем у Східній об'єднаній організації профспілки та ДП «СхідЗК» (генеральний директор — Сорокін О.Г., голова СООП — Філіппов Б.М.) — профспілково-спартакіада та спартакіада підрозділів комбінату. Усі змагання 2011 року присвячувалися 60-річчю утворення комбінату і проводилися не тільки на головному майданчику підприємства, у місті Жовті Води, а й на спортивних майданчиках віддалених підрозділів — Смолінській та Інгульській шахтах.

Не маючи належної матеріальної бази і задовільних умов для занять фізичною культурою, постійно проводять реабілітаційні заняття, спортивні змагання працівники Чорнобильської об'єднаної організації профспілки (спеціаліст з ф.к. та спорту — Шилько В.М.).

Проведено спартакіади підприємств також на Рівненській та Чорнобильській АЕС.

Залученню працівників АЕС та мешканців міст-супутників до активних занять фізичною культурою сприяло проведення чисельних спортивних змагань, турнірів, першостей для дорослих та дітей.

Тільки в колективі фізкультури ВП «Южно-Українська АЕС» протягом року проводиться понад двісті змагань. У колективі фізкультури ВП «Хмельницька АЕС» — понад 80 змагань, у колективі фізкультури СООП — понад 120 і т.д.

З кожним роком збільшується кількість престижних міжнародних та всеукраїнських турнірів, що є яскравою пропагандою спорту. В містах Жовті Води, Южноукраїнськ, Енергодар, Славутині проводяться щорічні всеукраїнські легкоатлетичні пробіги. Ціла низка турнірів проводиться в Кузнецовську — міжнародний турнір з боксу, пам'яті героя війни Кузнецова М.І., шашковий меморіал пам'яті працівника АЕС Радіонова А.; юнацький турнір з греко-римської боротьби пам'яті Брунька В.Є.; юнацький турнір «Футбол Полісся» з футболу; всеукраїнський жіночий турнір з футболу, присвячений Дню незалежності України. В Южноукраїнську традиційними стали всеукраїнські турніри з шашок, баскетболу, спортивних танців, художньої гімнастики. А у вересні минулого року було проведено перший міжнародний юнацький турнір з боксу.

В Енергодарі щорічно відбуваються всеукраїнські турніри з вітрильного спорту, футзалу, греблі на байдарках та каное, волейболу, армспорту.

У фізкультурних організаціях Атомпрофспілки щорічно проводиться понад тисячу спортивних заходів різного рівня, починаючи від дитячих і закінчуючи міжнародними.

Центральний фізкультурно-спортивний клуб щорічно проводить традиційну Спартакіаду фізкультурних організацій. Положенням передбачається проведення спартакіад у три етапи: перший та другий етап — масові змагання у фізкультурних організаціях, третій — фінальні змагання збірних

команд підприємств. Проведення фінальних змагань спартакіади покладалося на Оргкомітет (голова Оргкомітету — Струк В.Ф.) та суддівські колегії з видів спорту.

За звітний період було проведено п'ять спартакіад. Переможці та призери Спартакіад фізкультурних організацій Атомпрофспілки:

2007 рік: 1. Запорізька АЕС 2. Хмельницька АЕС 3. СООП

2008 рік: 1. Хмельницька АЕС 2. Запорізька АЕС 3. СООП

2009 рік: 1. Южно-Українська АЕС 2. Запорізька АЕС 3. СООП

2010 рік: 1. СООП 2. Южно-Українська АЕС 3. Запорізька АЕС

2011 рік: 1. Запорізька АЕС 2. СООП 3. Южно-Українська АЕС.

До програми спартакіад включаються змагання з 12—13 видів спорту, які найбільш популярні та масові в колективах атомників і розподілялися на чотири-пять турів. Обов'язкове урочисте відкриття та закриття змагань, показові виступи спортсменів та художньої самодіяльності.

Найбільш святково пройшли церемонії відкриття спартакіад у Нетішині, Южноукраїнську, Жовтих Водах, Енергодарі. Один з турів Спартакіади 2011 року було проведено на туристичній базі «Біле озеро» Рівненської АЕС. Переможці змагань Спартакіади нагороджувалися пам'ятними та грошовими призами, дипломами, медалями.

Перебіг змагань Спартакіади оперативним висвітлювала газета «Атомник України» та засоби масової інформації АЕС.

У 2007—2008 роках проведені також змагання за програмою юнацької Олімпіади фізкультурних організацій Атомпрофспілки.

У цілому змагання Спартакіади та юнацької Олімпіади Атомпрофспілки пройшли на хорошому організаційному рівні, із залученням до організації та проведення господарських та профспілкових керівників. До суддівства змагань залучалися висококваліфіковані судді міжнародної та національних категорій.

Розвитку дитячо-юнацького спорту в Атомпрофспілці завжди приділялась особлива увага.

Залучаючи дітей та підлітків до занять спортом, спеціалісти не тільки формують у них потребу зміцнення здоров'я, а й забезпечують зниження рівня злочинності, зупиняють потяг до наркоманії та тютюнопаління. Другий аспект — підготовка спортивного резерву для національних збірних команд. Висококваліфікований тренерсько-викладацький склад, який нині працює у фізкультурних організаціях Атомпрофспілки та цілком задовільне фінансування сприяють якійсь роботі наших дитячо-юнацьких спортивних шкіл.

Сьогодні працює чотири комплексні дитячо-юнацькі спортивні школи, в яких культивується 22 види спорту та пізнають ази і опановують спортивну майстерність 2534 юнаки та дівчат.

У школах 78 тренерів, 57 з яких мають вищу фізкультурну освіту. Серед них шість заслужених тренерів України, 19 мають вищу тренерську категорію, а ще 22 тренери — першу.

За 2007—2011 роки виховано 4 заслужених майстрів спорту та 29 майстрів спорту України. За цей же період на чемпіонатах та першостях світу вихованці КДЮСШ вибороли 21 призове місце і ще 18 призових місць на чемпіонатах і кубках Європи.

Щорічно до складу збірних національних команд країни входять 10—12 вихованців наших дитячо-юнацьких спортивних шкіл, а понад двадцять спортсменів — до резервного складу збірних.

Лідером серед спортивних шкіл Атомпрофспілки є комплексна дитячо-юнацька спортивна школа ППО ВП ХАЕС (директор — Кравчук В.Л.). Школа є не тільки кращою в Атомпрофспілці, а й в області та Україні, і ось вже понад п'ять років входить до п'ятірки кращих профспілкових спортивних шкіл України.

У школі 10 відділень, 985 учнів. Культивуються олімпійські види спорту — футбол, бокс, художня гімнастика, легка атлетика, плавання, фехтування, волейбол та неолімпійські види — самбо, пауерліфтинг, бокс. Виховано дев'ять заслужених майстрів спорту, більше двадцяти майстрів спорту міжнародного класу та понад сорок майстрів спорту.

Щорічно 5—7 вихованців школи входять до складу збірних національних команд країни. Плідно працюють й інші дитячо-спортивні школи галузі.

За період з 2007 по 2011 рік у наших дитячо-юнацьких спортивних школах виховано цілу плеяду видатних спортсменів, у тому числі: олімпійські чемпіонки Ігор 2008 року в Пекіні, фехтувальниці Ганна Пундик та Ольга Жовнір (КДЮСШ ППО ВП ХАЕС), учасники Олімпійських ігор, плавчиха Ганна Дзеркаль (КДЮСШ ВП ЮАЕС), легкоатлет О.Ситковський (ДЮСШ СООП), учасниця Паралімпійських ігор, пауерліфтингістка Р.Топоркова (КДЮСШ ВП ХАЕС), призери чемпіонату світу та Європи — фехтувальниці О.Штурбабін, Д.Бойко, Д. Пундик, О.Торчук, самбісти І.Васильчук, Д.Бабійчук (КДЮСШ ППО ВП ХАЕС).

Фізкультурні організації, а також збірні команди Атомпрофспілки щорічно беруть участь у різних комплексних спортивно-масових заходах — всеукраїнській спартакіаді трудящих промислової сфери та транспорту, всеукраїнській спартакіаді провідних спортивних клубів та колективів фізкультури ФСТ «Україна», обласних спартакіадах Миколаївської, Хмельницької, Рівненської областей.

Щороку розширюється міжнародні зв'язки спортсменів-атомників. Тут йдеться не тільки про виступи наших кращих дорослих та юних спортсменів у офіційних змаганнях, а й про участь працівників підприємств галузі у міжнародних стартах.

Атомпрофспілка разом з ДП НАЕК «Енергоатом» проводять певну роботу в рамках міжнародного співробітництва в галузі фізичної культури і спорту. З кожним роком розширюється кількість спортивних заходів, у яких беруть участь спортсмени — працівники атомних електростанцій України.

Проведено три турніри на Кубок НАЕК «Енергоатом» та корпорації «ТВЕЛ» з міні-футболу за участю команд України та Росії. Футзальні команди Компанії — постійні учасники турніру атомних електростанцій Європи. У 2007 році на такому турнірі в російській м. Удомля нетішинці стали переможцями, а енергодарці та южноукраїнці брали участь у таких турнірах у угорському місті Паках.

У 2011 році багаточисельна делегація спортсменів українських АЕС взяла участь у міжнародному фестивалі робітничого спорту в болгарській Албени. Призерами фестивалю стали шахісти Енергодара та плавці Кузнецовська.

У 2010 році наші юніори успішно виступили на дитячо-юнацькому фестивалі «Юніор-спорт АЕС» у російському місті Десногорську, де стали переможцями в змаганнях з міні-футболу, шахів, плавання.

Дитяча команда ППО ВП ХАЕС брала участь у міжнародному футбольному турнірі в польському місті Опалиця. Постійно виїжджають на змагання до Польщі, Росії, Молдови наші боксери, легкоатлети, футболісти.

Щорічно Атомпрофспілка на спортивно-масову та оздоровчу роботу виділяє:

2007 рік — 195,2 тис грн.

2008 рік — 336,8 тис грн.

2009 рік — 315,0 тис грн.

2010 рік — 250,0 тис грн.

2011 рік — 336,0 тис грн.

Всього: — 1 433,0 тис грн.

Вагомий внесок на розвиток фізкультурно-масової, спортивної та оздоровчої роботи робить ДП НАЕК «Енергоатом» (президент Компанії — Недашковський Ю.О., голова ППО — Лич О.В.)

Витрати ППО НАЕК «Енергоатом» на розвиток фізичної культури та спорту щорічно становлять більше 1,5 млн. грн. Недоліки в роботі Центрального фізкультурно-спортивного клубу «Атом України»:

— через недостатнє фінансування на місцях колективи фізкультури ДСП ХАЕС, ЧООП, ДООП беруть участь у спартакіадах не по повній програмі;

— недостатньо залучаються до участі в Спартакіаді Атомпрофспілки нові профспілкові організації;

— протягом багатьох років не беруть участі в змаганнях спартакіади фізкультурних організацій Атомпрофспілки колективи ВП АЕМ, ВП «Аторемонтсервіс»;

— з 2009 року призупинено проведення юнацької Олімпіади, що стримує розвиток таких видів спорту, як волейбол, дзюдо, легка атлетика;

— не вирішено остаточно питання вивільнення з основної роботи працівників АЕС для участі у змаганнях за програмою Спартакіади фізкультурних організацій Атомпрофспілки.

Діяльність Організації молоді Атомпрофспілки

У звітний період Організація молоді Атомпрофспілки (ОМ) здійснювала свою діяльність відповідно до річних планів заходів ОМ, які затверджувались Президією ЦК профспілки.

Членами Організації молоді Атомпрофспілки віком до 35 років є 20 585 осіб, що становить 27,1 відсотка від загального профспілкового членства Атомпрофспілки. Організації молоді створені на 17 підприємствах, загальною кількістю 19 132 члени.

Основним заходом ОМ у звітний період став ІV з'їзд Організації молоді Атомпрофспілки, який відбувся 18 квітня 2010 року у м. Енергодар. На з'їзді прибули делегати від 17 організацій молоді первинних та об'єднаних організацій профспілки (далі — організації молоді ППО, ООП).

З'їздом були розглянуті важливі питання щодо зміни термінів проведення звітів-виборів у ОМ та вікового обмеження при обранні голови ОМ і прийняті відповідні рішення щодо змін у «Положенні про Організацію молоді Атомпрофспілки».

Основними напрямками діяльності ОМ у цей період були:

— Представництво ОМ у виборних колегіальних органах профспілки.

— Інформаційна робота.

— Профспілкові навчання.

— Підвищення кваліфікації, професійне зростання.

— Фізкультурно-спортивна робота.

— Культурно-масова робота.

— Шефська робота.

Результатом діяльності ОМ із забезпечення представництва молоді у всіх виборних колегіальних органах профспілки став факт закріплення у Статуті Атомпрофспілки положень про те, що голова організації молоді ППО, ООП за посадою є делегатом конференції (зборів) відповідної профспілкової організації та членом профспілкового комітету, а голова ОМ за посадою є делегатом З'їзду Атомпрофспілки і членом Центрального комітету Атомпрофспілки.

Діяльність ОМ з реалізації інформаційної політики здійснювалася шляхом:

створення в Інтернеті організаціями молоді ППО, ООП своїх сайтів або сторінок на діючих профспілкових сайтах; публікації статей про роботу організації молоді в газеті «Атомник України», а також у газетах підприємств та міських газет;

проведення круглих столів з актуальних проблем молоді на виробництві за участю представників організацій молоді, керівників підприємств та голів профспілкових комітетів.

За фінансової підтримки Регіонального представництва Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні було завершено проєкт з підготовки профспілкових викладачів та проведено тематичні семінари. Тематику семінарів стали актуальні питання розвитку Атомпрофспілки, а саме: «Інформаційна політика профспілок», «Модернізація профспілки: підходи, планування та реалізація», «Мотивація профспілкового членства», «Профспілки на сучасному етапі розвитку. Погляд у майбутнє».

Результатами семінарів стали рекомендації організаціям молоді ППО, ООП щодо діяльності профспілок у зміцненні та розширенні свого впливу на підприємствах, а саме:

— концентрація зусиль профспілки на досягненні своїх статутних цілей;

— активізація інформаційної діяльності профспілкових організацій;

— зміна іміджу профспілкових організацій та їх лідерів;

— зміни у фінансовій політиці профспілкових організацій;

— організація спеціальної підготовки молодих активістів для роботи по залученню нових членів у профспілку.

Послідовна діяльність ОМ у підготовці та проведенні щорічних конкурсів професійної майстерності на підприємствах атомної енергетики та промисловості України сприяє підвищенню кваліфікації та професійному зростанню молодих працівників. Ця діяльність ОМ знайшла схвальні відгуки генеральних директорів відокремлених підрозділів АЕС та ДП «СхідЗК».

З метою залучення молоді підприємств атомної енергетики та промисловості України до активних занять фізичною культурою, зміцнення здоров'я молодих працівників, налагодження дружніх стосунків ОМ за звітний період організувала та провела:

— п'ять спартакіад Організації молоді Атомпрофспілки;

— п'ять відкритих турнірів «Силачі Атомпрофспілки»;

— три турніри з богатирського багатоборства «АТОМ-STRONGMAN».

Ці заходи дозволили щорічно виявляти кращі молодіжні осередки в організації фізкультурно-масової та оздоровчої роботи, а також обмінюватися своїм досвідом цієї роботи.

Для розкриття інтелектуального та творчого потенціалу молодих працівників підприємств, організацій і установ атомної енергетики та промисловості України ОМ організувала та провела п'ять конкурсів КВК серед організацій молоді ППО, ООП.

Комісії з культурно-масової роботи організацій молоді ППО, ООП щорічно організували та проводили на місцях:

— тематичні вечори відпочинку;

— святкування Дня молоді, Дня енергетика, Дня святого Валентина;

— чемпіонати з комп'ютерних ігор;

— рок-концерти;

— екскурсії по історичних місцях України.

На місцях організації молоді ППО, ООП проводили шефську роботу в дитячих спеціалізованих дошкільних закладах,

АТОМПРОФСПІЛКА УКРАЇНИ: РІК У РІК З ЛЮДИНОЮ ПРАЦІ

з ветеранами війни та праці, а також організували та брали активну участь у заходах з благоустрою своїх міст.

У звітному періоді ОМ передусім співпрацювала з молодіжними організаціями Росії та громадськими організаціями, що працюють в енергетичному секторі. Члени ОМ від організації молоді ППО ВП АЕС брали участь у заходах:

- Координаційної ради повноважних представників організації молодих атомників Концерну «Росенергоатом».
- Міжнародної асоціації молодих атомників (МАМА).
- Щорічного міжнародного фестивалю-симпозіуму «Dysnai», який проводить Ігналінська асоціація молодих атомників (Литва).

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

Міжнародна робота

Програма дій Атомпрофспілки у сфері міжнародного співробітництва на період 2007—2012 роки реалізовувалась згідно зі стратегічними засадами та принципами міжнародного співробітництва, відповідно до запланованих заходів та актуальності проблематики в означений період, пов'язаних зі світовою економічною кризою.

Основними напрямками роботи, яку здійснювала організація, були:

- конструктивна участь Атомпрофспілки в міжнародному профспілковому русі та захист прав членів профспілки сучасними засобами через міжнародні профспілкові об'єднання IСЕМ, PSI, EPSU та інші міжнародні форуми та організації.

— лобіювання інтересів та соціального захисту працівників атомної енергетики та промисловості через INWUN у міжнародних атомних агенціях;

— запровадження механізму соціального захисту в рамках Енергетичного Співтовариства;

— участь Атомпрофспілки в міжнародних навчальних проектах; у кампаніях солідарності та кампаніях проти «режиму жорсткої економіки» в умовах кризи.

Співпраця Атомпрофспілки з ІСЕМ

З 1995 року Атомпрофспілка є активною членською організацією ІСЕМ (Міжнародної Федерації профспілок хімічної промисловості, гірничодобувної промисловості та енергетики).

Поглиблення співпраці з міжнародними федераціями обумовлене тим фактом, що об'єктивна та незворотня глобалізація у всіх країнах світу спричинила зміни аспектів соціально-економічного життя. Профспілки, об'єднуючи зусилля, вибудовують модель соціальної глобалізації.

Політика ІСЕМ за останні роки базується на максимальній координації з регіональними структурами. Так, у рамках роботи Регіональної організації ІСЕМ по Східній Європі, Центральній Азії та Південному Кавказу (СЄЦАПК) проводяться щорічні засідання Ради.

Голова Атомпрофспілки Валерій Матов координує роботу членських організацій ІСЕМ в Україні.

У 2009 році Атомпрофспілка сприяла проведенню засідання Регіональної Ради ІСЕМ по СЄЦАПК у м. Київ. У роботі Ради взяв участь Генеральний секретар ІСЕМ Манфред Варда та Президент РО ІСЕМ по СЄЦАПК Іван Мохначук, а також керівники членських організацій з Росії, Білорусі, Азербайджану, Узбекистану, України. Основною темою порядку денного Ради було питання розвитку ситуації в регіоні в умовах економічної кризи та відповідні дії профспілок.

У вересні 2010 року на засіданні Регіональної Ради ІСЕМ по СЄЦАПК керівники галузевих профспілок з Азербайджану, Білорусі, Молдови, України, Узбекистану, Азербайджану не тільки проаналізували ситуацію в країнах та галузях, а й розповіли про нові підходи, профспілкові ноу-хау для вирішення складних питань у колективній роботі, соціальному діалозі, питанні реорганізації, актуалізації роботи з техніки безпеки, законотворчій діяльності профспілок тощо.

Регіональна Рада заслухала доповідь Генсека ІСЕМ Манфреда Варди «Вперед до створення єдиної глобальної Федерації промислових профспілок». Ринкова економіка в умовах кризи змушує глобальні федерації реагувати на виклики сучасності. Для посилення позицій глобальних Федерацій протягом 2010 року йшла підготовка до злиття ІСЕМ та ІМФ (Міжнародної Федерації металістів). Робочі групи напрацьовували проекти зі створення нової структури та спільного Статуту.

Усі членські організації доручили ІСЕМ та ІМФ, що представляють 45 мільйонів працівників, розробити від працівників і профспілок усього світу і представити на саміті G8 та G 20 спільну Заяву, що стосується питання зайнятості, створення нових робочих місць, соціального захисту, якісних громадських послуг та сталого розвитку.

У 2011 році Конференція Регіональної Організації по СЄЦАПК, що відбулася в Баку, підбила підсумки роботи Регіональної організації за 4 роки та підготовку до 5-го Конгресу ІСЕМ. Наш Регіон підтримав Манфреда Варду на посаду Генерального секретаря та Сензени Зоквану на посаду Президента ІСЕМ. І.Мохначука — на посаду віцепрезидента ІСЕМ по СЄЦАПК та В.О. Матова — членом Виконкому ІСЕМ від України.

За звітний період Атомпрофспілка взяла активну участь у роботі двох конгресів ІСЕМ.

На IV Конгресі ІСЕМ, що відбувся 22—24 листопада 2007 року у Бангкоці (Тайланд) під лозунгом «Глобальна єдність, глобальна рівність» прибули 840 делегатів із 75 країн світу, представляли вони 176 членських організацій.

На з'їзді завершився процес інтеграції ІСЕМ з WFIW (Всесвітньою Федерацією промислових працівників). Генеральним секретарем ІСЕМ був обраний Манфред Варда, представник німецької профспілки хіміків, енергетиків, гірників IGBCSE, з якими Атомпрофспілка тісно співпрацювала багато років.

Президентом ІСЕМ обраний Сензени Зоквана, представник профспілки гірників NUM Південно-Африканської Республіки.

З'їзд також прийняв рішення про перенесення штаб-квартири ІСЕМ з Брюсселя до Женеви (Швейцарія).

У Конгресі ІСЕМ під лозунгом «Всі разом!» відбувся в листопаді 2011 року в Буенос-Айресе (Аргентина). В цей міжконгресний період світова економічна криза зачепила всі членські організації ІСЕМ.

У роботі з'їзду взяли участь 828 учасників, 693 делегати, які представляли 158 організацій, 152 з яких мали право голосу. Конгрес прийняв важливе історичне рішення про створення нової Глобальної Федерації на базі нині існуючих: ІСЕМ, ІМФ (Міжнародна федерація металістів) та ITGLWF (Міжнародна федерація працівників текстильної, швейної та шкіряної промисловості).

Теперішню світову кризу міжнародні профспілки розглядають як можливість створення нової стабільної та сталої економічної системи, основаної на соціальній справедливості, та досягнення більш збалансованого світового співтовариства.

Початок 2008 року сприяв поглибленню співпраці з канадською профспілкою атомників. Керівники Атомпрофспілки взяли участь у конференції «Атомна енергетика в новому столітті», що пройшла в лютому 2011 року. Українські представники вперше були запрошені на таку щорічну конференцію з питань розвитку атомної енергетики, це своєрідний етап у розвитку канадсько-українських профспілкових зв'язків. Як показала конференція, Канада розвиває атомну енергетику з урахуванням вимог часу та розвитку технологій, просуває на ринок атомні реактори CANDU, які працюють також в Аргентині, Південній Кореї, Румунії, Китаї, Індії та Пакистані. Ця технологія допомогла Канаді стати світовим лідером забезпечення медичних ізотопів, покриваючи 80 відсотків світової потреби.

Під егідою ІСЕМ у липні 2008 року в Санкт-Петербурзі проходила Всесвітня конференція ІСЕМ з питань гірничодобувної промисловості. В ній взяли участь 200 представників із 32 країн світу. Атомпрофспілку представляла делегація Східної об'єднаної організації профспілок.

У 2008 році Атомпрофспілка була представлена на міжнародній конференції «Жінки і молодь: форми і методи соціального захисту», що пройшла в Ташкенті (Республіка Узбекистан) у рамках співробітництва Регіональної організації ІСЕМ по Східній Європі, Центральній Азії та Південному Кавказу.

У січні 2010 року за підтримки Фонду ім. Фрідріха Еберта Атомпрофспілка взяла участь в організації міжнародної конференції ІСЕМ з питань реорганізації та приватизації енергетичних та гірничодобувних компаній Центральної і Східної Європи.

Атомпрофспілка відстежувала останні тенденції розвитку енергетики та зокрема атомної енергетики у світі. У вересні 2010 року відбулася звітна (один раз на чотири роки) енергетична конференція ІСЕМ в енергетичній столиці Норвегії — Ставангері. Делегація Атомпрофспілки взяла активну участь у роботі конференції.

Представники Атомпрофспілки у складі делегації ФПУ взяли участь в історичній події профспілкового руху. В червні 2010 року у Ванкувері (Канада) пройшов 2-й Всесвітній конгрес ІТUC (Міжнародна конфедерація профспілок). ІТUC — найбільше світове об'єднання профспілок. До складу Конфедерації входить 301 членська організація, які представляють 176 мільйонів працівників у 154 країнах світу. Генеральний секретар — Шерон Барроу, Президент — Майкл Соммер. Тема конгресу — «Люди на першому місці — від кризи до глобальної справедливості».

У березні 2011 року Атомпрофспілка взяла участь у роботі жіночої конференції ІСЕМ «Жінки — мрії та досягнення», що пройшла у Севільї (Іспанія), в якій взяли участь 250 представників з усього світу. Делегати від Атомпрофспілки активно брали участь в обговоренні таких питань: досягнення та перемоги, досвід іспанських колег; жінки в ТНК; колективні переговори: жінки та криза. Учасники конференції розробили програмний документ для членських організацій ІСЕМ на наступні 4 роки.

У липні 2011 року делегація Атомпрофспілки взяла участь у роботі енергетичної конференції на запрошення американської профспілки UAWA, що пройшла в Бостоні і збирала 60 делегатів з 19 країн світу.

Атомпрофспілка розпочала активну діяльність у Мережі працівників атомної енергетики та промисловості — INWUN з засідання, яке відбулося у червні 2007 року в Брюсселі. Створення цієї мережі було затверджено Президентом та Виконкомом ІСЕМ 9—11 травня 2007 року, а профспілка енергетиків Канади була призначена координатором мережі. Президентом INWUN був затверджений Девід Ш'ер, голова Ради канадських атомників.

Двосторонні зв'язки розвивалися з канадськими атомниками в рамках INWUN. У вересні 2007 року делегація Канадської профспілки атомників відвідала Київ. Під час візиту були проведені переговори щодо поглиблення співпраці, обопільних проблем та був організований візит у зону відчуження та на ЧАЕС, де канадські атомники поспілкувалися з профактивом ЧООП та ЧАЕС.

23—24 червня 2008 року в будинку Французької конфедерації профспілок CFDT відбулося засідання Мережі працівників атомної енергетики INWUN. Атомпрофспілку представляв Матов В.О. Організатором виступила Профспілка хіміків та енергетиків Франції. У цій зустрічі учасники представляли профспілки атомників Японії, Бельгії, Великобританії, Франції, Швеції, Канади, США, України, Тайваню, Аргентини, а також представники гірничодобувної профспілки ПАР та Кот-д'Івуар.

Наступне засідання INWUN відбулося 25—26 червня 2009 року в Будинку Міжнародної організації праці (МОП) у Женеві.

Профспілка третє брала участь у роботі засідання INWUN. У цій зустрічі взяли участь профспілки атомників Японії, Бельгії, Великобританії, Франції, Швеції, Канади, США, України, Тайваню, Аргентини, а також представники гірничодобувної профспілки ПАР та Кот д'Івуар. Головною темою зустрічі, окрім огляду стану сектору атомної енергетики в різних країнах, було питання впливу світової фінансової кризи на країни, галузі та профспілки. Значну частину часу приділили проблемним питанням при підписанні колективних договорів.

Голова Атомпрофспілки Матов В.О. презентував стан атомної галузі в Україні та діяльність Атомпрофспілки в умовах кризи.

Засідання INWUN у 2010 році відбулося в рамках енергетичної конференції в Ставангері. Це засідання було присвячено огляду перспектив розвитку уранових родовищ та видобутку урану в різних країнах, а також світових тенденцій у цій галузі.

Атомпрофспілка набула повного членства в PSI (Інтернаціонал громадського обслуговування) ще в 2005 році. З 2009 року є членом EPSU (Європейської Федерації профспілок громадського обслуговування).

У вересні 2007 року делегація Атомпрофспілки взяла участь у урочистому Конгресі PSI, що проходив у Відні. На Конгресі пройшло святкування 100-річного ювілею цієї організації, свідком церемонії стали 1 500 учасників Конгресу.

PSI координує роботу своїх членських організацій через регіональні структури. Так, у грудні 2008 року в Таллінні (Естонія) щорічна округна зустріч була присвячена підготовці до об'єднання Європейської Федерації профспілок Громадського обслуговування (EPSU) з PSI — Європа.

У травні 2008 року представники Атомпрофспілки взяли участь у роботі міжнародного семінару з енергетичних питань, організованого під егідою PSI за участю учасників з Грузії, Латвії, Молдови. Семінар був присвячений темі «Розвиток відносин ЕС-Україна», зокрема про розширення між ними діалогу в енергетичній сфері, негативний вплив лібералізації і приватизації на зайнятість у секторі енергетики.

Протягом звітного періоду Атомпрофспілка надавала велике значення питанням інтеграції енергетичної системи України в Європейську та ролі профспілок у цьому процесі.

29—30 вересня в м. Загреб (Хорватія) відбувся круглий стіл з енергетичних питань Південно-Східного енергетичного співтовариства.

Організаторами цього заходу виступили Європейська Федерація профспілок громадського обслуговування (EPSU), Інтернаціонал громадського обслуговування (PSI) та Фонд ім. Фрідріха Еберта. У роботі засідання взяли участь профспілки, що представляють працівників паливно-енергетичного комплексу Південно-Східної Європи.

Після проведення різноманітних заходів, організованих Європейською Федерацією профспілок громадського обслуговування (EPSU) Європейська комісія разом з профспілками та урядами підготували Меморандум про взаєморозуміння щодо соціальних аспектів Енергетичного співтовариства. Він був підписаний у жовтні 2007 року.

18—19 листопада 2008 року у Тірані (Албанія) відбувся 1-й Соціальний форум енергетичного співтовариства, на який були запрошені роботодавці та профспілки енергетичного сектору та міністри відповідних міністерств.

Представники Атомпрофспілки взяли участь у 1-му Соціальному форумі, який представив різні точки зору на виконання соціального меморандуму та прогрес у розробці Планів соціальних дій, були представлені практичні розробки щодо захисту вразливих груп споживачів у сфері енергетики, обслуговування бідних верств населення.

У 2009 році Атомпрофспілка автоматично стала членом Європейської Федерації профспілок громадського обслуговування, у Брюсселі (Бельгія). 8-й Конгрес EPSU став офіційною презентацією злиття EPSU та PSI — Європа після 4-річних переговорів.

Після Конгресу активізувалась діяльність EPSU щодо захисту соціальних гарантій працівників енергетичного сектору України в рамках енергетичного співтовариства. По рекомендації EPSU Атомпрофспілка разом з профспілками членами EPSU в Україні звернулася до Прем'єр-міністра України з вимогами підписання Меморандуму про взаєморозуміння щодо соціальних питань у контексті енергетичного співтовариства одночасно з набуттям Україною статусу повноправного члена енергетичного співтовариства.

У квітні 2010 року в Мінську відбулася статутна зустріч Північно-Східного Європейського округу PSI, учасники розглянули питання економічних та політичних подій та їх наслідки для працюючих. Аналізу було піддано діяльність виконавчих органів, робочих комітетів і груп, секторальних конференцій, а також молодіжної мережі, мережі EPSU по колективній роботі. Важливим питанням для обговорення стали питання європейської політики та політики східного партнерства.

Представник Атомпрофспілки взяв активну участь в 10-му енергетичному столі з питань енергетики у Південно-Східній Європі, який відбувся в Подгориці (Чорногорія).

Учасники продискутували ситуацію в Південно-Східному Європейському енергетичному співтоваристві, розглянули питання реалізації Меморандуму про порозуміння щодо соціальних аспектів Південно-Східної угоди з питань енергетики, обговорили профспілкову стратегію щодо енергопостачання та інвестицій. Важкою була тема поновлення колективних договорів, відновлення ведення соціального діалогу в Європі в енергетичному та газовому секторах.

Основною подією 2010 року став вступ України до енергетичного співтовариства. Учасниками співтовариства є Європейське Співтовариство, Республіка Албанія, Боснія і Герцоговина, Республіка Македонія, Румунія, Республіка Сербія, Республіка Чорногорія та Молдова.

Атомпрофспілка разом з іншими профспілками енергетичного комплексу звернулася вчергове у квітні 2011 року до керівника Міненерговугілля Бойка Ю.А. з вимогою забезпечити підписання Меморандуму про взаєморозуміння щодо соціальних питань у контексті енергетичного співтовариства.

Меморандум був підписаний 4 жовтня 2011 року Україною в рамках IV соціального форуму енергетичного співтовариства, що проходив у Кишиневі.

Розвиток гендерної демократії

Виконуючи програму Атомпрофспілки з розвитку гендерної рівності, основна увага протягом 5 років була сконцентрована на освітніх програмах та вивченні міжнародного досвіду. Семінари проводилися за сприяння Фонду ім. Фрідріха Еберта, PSI, EPSU.

У квітні 2008 року за сприяння Фонду ім. Фрідріха Еберта був організований семінар для голів комісій з гендерної політики «Розвиток гендерної демократії».

Згідно з планом роботи Атомпрофспілки за підтримки PSI в грудні 2009 року був організований семінар «Реалізація гендерної політики в профспілках».

За сприяння Фонду ім. Фрідріха Еберта Атомпрофспілка провела етапний семінар «Розвиток гендерної демократії» у квітні 2009 року.

Додатково Фонд ім. Фрідріха Еберта надав Атомпрофспілці безплатно різноманітні посібники з питань соціального захисту, європейської соціальної моделі, глосарії з трудового права та соціально-трудова відносин, гендерні посібники тощо.

У 2010 році Атомпрофспілка приділяла велику увагу забезпеченню гендерної демократії в первинних профспілкових організаціях. З цією метою були залучені члени гендерних комісій до профспілкового навчання в рамках міжнародних проектів МОП та Європейського Союзу.

У 2010 році Атомпрофспілка продовжила співпрацю з Регіональним відділенням Фонду ім.Фрідріха Еберта в Україні. У червні в Луцьку був проведений етапний семінар «Гендерна рівність і профспілки».

Завдяки співпраці в рамках EPSU Атомпрофспілка організувала в грудні 2010 року семінар на тему «Забезпечення гендерної рівності в профспілках», метою якого стало тренування гендерних навичок у профспілковій роботі. Новою темою для учасників стала нова концепція діяльності профспілок на принципах «активної участі». Ця концепція була запозичена у німецьких профспілок для підвищення мотивації членів профспілок та вирішення проблемних питань у період економічної кризи.

У жовтні 2011 року проведено семінар «Гендерний компонент у колективних договорах. Дискримінація на робочому місці» для голів гендерних комісій, членів гендерної комісії ЦК профспілки та профактивістів.

Міжнародні проекти

Протягом звітного періоду Атомпрофспілка продовжувала співпрацю в рамках міжнародних проектів Глобальних федерацій. Крім того, залучала членів профспілки в короткотермінові навчальні семінари та тренінги.

У липні 2007 року Атомпрофспілка була представлена на семінарі з питань діяльності профспілок в умовах ринкової економіки, організований Міжнародною федерацією металістів, що пройшов у м. Анкара (Туреччина).

Протягом 2008, 2009 та 2010 років Атомпрофспілка співпрацювала з Інститутом ім. Веба у Великобританії та поглиблювала відносини з англійськими профспілками. Представники Атомпрофспілки взяли участь у міжнародних

АТОМПРОФСПІЛКА УКРАЇНИ: РІК У РІК З ЛЮДИНОЮ ПРАЦІ

тренінгах, що пройшли в Оксфорді з питань гендерної рівності та розвитку демократії у профспілкових організаціях. У листопаді 2011 року розпочався проєкт з німецькою профспілкою IG BCE за підтримки Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні «Підвищення кваліфікації працівників енергетичної та хімічної промисловості». Семінар для делегації Атомпрофспілки проходив у містах Халле, Лойна та Потсдам з

метою ознайомлення з гнучкою системою перекваліфікації та профнавчання, яку проводить німецька профспілка IG BCE. Кампанії солідарності Важливою складовою міжнародної роботи Атомпрофспілки протягом звітного періоду була участь у різноманітних кампаніях солідарності на підтримку боротьби профспілок за свої права та інтереси. Атомпрофспілка підтримала

боротьбу профспілок Канади, Мексики, Франції, Туреччини, Бельгії та багатьох інших європейських держав у боротьбі з кризовими явищами. Атомпрофспілка своїм листом та невеликою допомогою морально підтримала колег з японської профспілки Денріко Сорен, які є працівниками компанії ТЕРКО, що експлуатує атомну електростанцію Фукусіма-1.

Таблиця 1

Види документів	2007	2008	2009	2010	2011	Всього 2007—2011
1. Вхідні	633	506	475	510	591	2715
2. Вихідні	359	379	244	329	460	1771
3. Протокол Президії	10	6	6	6	5	33
4. Постанови Президії	186	152	109	130	117	694
5. Протокол Пленуму	4	2	1	1	2	10
6. Постанови пленуму	17	14	6	8	16	61
7. Протокол З'їзду	1	0	0	0	0	1
8. Постанови З'їзду	8	0	0	0	0	8
9. Розпорядження з основних питань	27	40	21	24	39	151
10. Розпорядження з особового складу	61	81	78	61	61	342
11. Розпорядження про службові відрядження	138	113	98	97	100	546
12. Заяви і звернення громадян (матеріальна, благодійна допомога)	24	19	31	10	13	97
13. Посвідчення про відрядження	251	172	163	184	120	890
14. Договори	27	20	6	18	24	95
15. Відмітка про відрядження (прибули до ЦК профспілки)	82	56	70	82	57	347
Всього	1828	1560	1308	1460	1605	7761

Таблиця 2

	2007	2008	2009	2010	2011	Всього
Кількість перевірок	184	125	67	58	49	483

Таблиця 3

	2002—2006	2007—2011
Кількість порушень	31730	12789
Кількість працівників, права яких було порушено	47595	20383

Таблиця 5

	2002—2006	2007—2011
Кількість порушень з питань оплати праці	42202	10019

Таблиця 6

	2002—2006	2007—2011
Кількість порушень з питань звільнення та переведення на іншу роботу	1921	592

Таблиця 7

	2007	2008	2009	2010	2011	Всього
Кількість подань	59	32	39	43	35	208
Кількість подань роботодавцям	52	21	36	33	32	174
іншим органам	7	11	3	10	3	34
Прийнято рішень про усунення порушення прав працівників	311	417	48	36	29	841

Таблиця 8

Роки	Кількість скорочених
2007	1
2008	59
2009	63
2010	15
2011	42

Таблиця 4

	2007	2008	2009	2010	2011	Всього
Кількість порушень	7057	4389	337	186	820	12789
у тому числі з питань звільнення та переведення на іншу роботу	101	375	16	14	86	592
робочого часу і часу відпочинку	61	27	24	22	27	161
гарантій і компенсацій	1552	48	18	53	21	1692
праці жінок	7	6	4	7	1	
інших —	5336	3934	275	93	685	10323
оплата праці	5283	3896	118	61	661	10019
Кількість працівників, права яких було порушено	6301	4933	4152	3626	1371	20383

Таблиця 9

	2007	2008	2009	2010	2011	Всього
Кількість членів профспілки, яким надавалася правова допомога	310	345	364	392	401	1812
Надано консультацій та роз'яснень	284	311	262	138	96	1091
Підготовлено письмових скарг	30	29	29	11	10	109
Підготовлено позовних заяв та інших процесуальних документів	11	16	73	243	305	648
Винесено судами рішень на користь членів профспілки	1	1	1	118	248	369

АТОМНА ПРОФСПІЛКОВА МОЛОДЬ: ПЕРЕВІРКА СВОЇХ СИЛ І МОЖЛИВОСТЕЙ, НАУКОВИЙ ПОШУК, ГЕНЕРАЦІЯ НОВИХ ІДЕЙ

Восхождение к вершинам мастерства



Еще в ноябре минувшего года на Южно-Украинской АЭС была начата работа над проведением ежегодного конкурса научных докладов среди молодых работников НАЭК «Энергоатом», который проходит в рамках молодежной политики Компании с целью стимулирования инициативы, раскрытия научно-технического потенциала и повышения общего уровня знаний молодых работников. Для обеспечения продуктивной работы на ЮУАЭС были созданы две конкурсные комиссии, которые оценивали научные доклады по производственному и социальному и профсоюзному направлению соответственно. И вот, после детального изучения поданных материалов членами комиссий, недавно прошла публичная защита научных докладов. На звание автора лучшей работы претендовали 8 молодых специалистов — представителей обоих реакторных, турбинного и электрического цехов, энергоремонтного подразделения, службы наладки и испытаний оборудования, комбината культурно-спортивных сооружений «Олимп».

На суд конкурсных комиссий, в состав которых входили опытные специалисты-атомщики, представители учебно-тренировочного центра, управления кадров, отдела социального развития и профсоюзного комитета предприятия, были представлены 9 научных работ. Два доклада были заявлены в рамках социального направления, один — на профсоюзную тематику, и шесть — касались вопросов производственной сферы. Среди затронутых тем — оценка качества действующей оперативного персонала, система контроля ядерного топлива, повышение надежности электрооборудования, применение современных при-

став и экскурсии в историю вопроса, и научные исследования, но «подкупил» требовательных слушателей именно тем, что основывался на конкретной рабочей ситуации и предложил конкретное решение проблемы. По словам Дмитрия, девизом его работы было «желание передать опыт во избежание аварийных ситуаций».

Победителем в социальном направлении стал старший оператор реакторного отделения второго реакторного цеха Вячеслав Губа с докладом «Себестоимость электроэнергии, вырабатываемой АЭС. Влияние себестоимости на развитие атомной отрасли». Что касается отражения профсоюзной жизни, то конкурсная комиссия присудила первое место в этой сфере тренеру-преподавателю детско-юношеской спортивной школы ККСС «Олимп» Татьяне Алексеенко за работу «Профсоюзные лидеры как часть имиджа организации».

Трое победителей будут награждены денежными премиями и получат право представлять ОП ЮУАЭС на конкурсе докладов НАЭК «Энергоатом». Денежные поощрения получат также обладатели вторых и третьих мест станционного конкурса.

Среди молодых работников Южно-Украинского энергокомплекса конкурс научных докладов организовывается третий год подряд. И его участники, и члены конкурсной комиссии единодушны в том, что такие мероприятия нужны и полезны: молодежи они предоставляют возможность проявить себя, проверить свои силы и поверить в то, что их идеи и мечты могут быть услышаны, и даже воплощены в действительность, а старшим наставникам дают уверенность в том, что им есть кому передавать профессиональную эстафету.

Елена БОНДАРЕНКО
Фото Дмитрия
КОЖЕВНИКОВА



Професійний підхід до роботи, активна життєва позиція

Утретє поспіль на Рівненській АЕС пройшов конкурс наукових доповідей серед молодих спеціалістів. Цього року він став особливим — вперше участь у ньому взяли студенти Севастопольського університету ядерної енергії та промисловості.

Конкурс наукових доповідей — це насамперед можливість для молодого працівника реалізувати себе, виявити свої навички та здібності. Як результат — щороку на розгляд конкурсної комісії надходять рекордна кількість робіт, якщо порівнювати з іншими АЕС. Більшість з них вирізняється оригінальністю, актуальністю та новизною. Тому й не дивно, що два роки поспіль саме наші колеги ставали переможцями та призерами аналогічного конкурсу серед працівників ДП НАЕК «Енергоатом»: у 2010-му — Олександр Кратік і Микола Парфьонов а у 2011-му — Павло Кузнецов та Олександр Пчелінцев. Останній, до речі, посів друге місце і на міжнародній конференції «Молодь АЕС: безпека, наука, виробництво», що проходила у Росії наприкінці минулого року.

Конкурс наукових доповідей традиційно проводить організація молоді первинної профорганізації ВП РАЕС за підтримки адміністрації та профспілкового комітету станції на базі навчально-тренувального центру.

До конкурсної комісії залучаються провідні спеціалісти Рівненської АЕС. Основними критеріями оцінювання є актуальність теми, новизна пропозицій та підходів, можливість практичного використання, а також якість оформлення та презентації доповіді.

Переможці та призери були визначені у двох категоріях. У виробничому напрямі перше місце здобув інженер служби аналізу безпеки Юрій

спілкових організацій АЕС України на прикладі організації молоді РАЕС». Друге та третє призові місця посіли відповідно Василь Стрілець (юридичний відділ) та Олена Сернюк (управління соціалізації).

Усі призери будуть нагороджені грошовими преміями, а переможці представлятимуть Рівненську АЕС на аналогічному конкурсі серед молодих працівників НАЕК «Енергоатом».

Водночас заступник головного інженера РАЕС з підготовки персоналу Павло Павлишин зазначив, що найкращим визнанням праці кожного з учасників конкурсу буде практичне використання їхніх напрацювань як на Рівненській АЕС, так і в атомній енергетиці загалом.

Як уже зазначалося, нинішній конкурс наукових доповідей на РАЕС став особливим. Вперше в історії заходу свої роботи поза конкурсом представляли троє студентів Севастопольського університету ядерної енергії та промисловості, котрі проходять виробничу практику на РАЕС.

Організація молоді ППО ВП РАЕС та профспілкової організації студентів Севастопольського вишу дружать давно, однак справді конструктивну співпрацю вдалося налагодити лише минулого року. Конкурс наукових доповідей став першим спільним заходом.

Для наших студентів участь у конкурсі — це насамперед можливість проявити себе та набути нового досвіду, — зазначив голова студентської профспілки Петро Бейнер. — Тож ми сподіваємося на подальшу співпрацю.

Іванна КОВБ

ЗВІТИ І ВИБОРИ: НА ЗАВЕРШАЛЬНОМУ ЕТАПІ

Профком ВП РАЕС: працювати для блага спільчан

У роботі конференції, на яку обрали 422 делегати (22 були відсутні з поважних причин), взяли участь заступник Голови Атомпрофспілки — голова профкому ДП НАЕК «Енергоатом» О.В.Лич, виконавчий директор ДП НАЕК «Енергоатом» з кадрів, праці та соціальних питань Т.К.Алексєєва, генеральний директор ВП РАЕС М.І.Колісниченко, заступник генерального директора з кадрів та соціального розвитку атомної електростанції Р.В.Гошовський.

Делегати сформували робочі органи конференції (секретаріат, мандатну, редакційну й лічильну комісії) та підбили підсумки роботи виборного колегіального органу первинної профспілкової організації за період з лютого 2011 року по лютий 2012-го. Зі звітом виступив заступник голови профкому Іван Мельник. Він зазначив, що найважливішим завданням для профспілкової організації є захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів її членів.

На виконання статутних вимог первинна профорганізація намагалася постійно здійснювати контроль за дотриманням роботодавцем законодавства про працю, з охорони праці та соціального захисту. Профспілкова організація брала активну участь у веденні переговорів з укладення Колективного договору ДП НАЕК «Енергоатом». Надавалася безплатна правова допомога членам профспілки.

Профспілковий комітет значну увагу приділяв фізкультурній, оздоровчій та культурно-масовій роботі. Так, на РАЕС стали традиційними змагання серед цехів та підрозділів у залік відкритої спартакіади ВП «Рівненська АЕС», Спартакіади Атомпрофспілки та інші спортивні заходи. Одним із важливих напрямів у роботі профспілкового комітету є турбота про здоров'я спільчан та їхніх сімей. На пільгових умовах їм надавалися путівки у кращі санаторії, бази відпочинку, оздоровчі табори, організувалися й інші види оздоровлення. Лише минулого року було оздоровлено 1407 дітей та 1792 дорослих. Також профком надавав допомогу працівникам станції з житлово-побутових питань. Протягом 2011 року поліпшили житлові умови 62 виробничники, в тому числі 11 з них отримали безвідсоткову цільову позику на покращання житлових умов.

Профспілка за своєю суттю є правозахисною організацією, і від ефективності її роботи значною мірою залежить членство, яке є добровільним. У нас спостерігається стійка тенденція до збільшення кількості спільчан. Станом на 1 січня 2012 року на обліку у первинній профорганізації ВП «Рівненська АЕС» перебуває 8023 члени Атомпрофспілки, що становить 96,2 відсотка.

Іван Мельник також зацентрував увагу на перспективі роботи профкому. Наголосив, що профспілкова організація може працювати лише за належної компетентності профспілкових лідерів та наявності команди однодумців. Підкреслив, що новообраному профкомові не треба збавляти темпів: потрібно активізувати інформаційну роботу; вживати необхідних заходів для збереження робочих місць, збільшення розміру заробітної плати; удосконалити механізм взаємодії між профкомом і цеховими організаціями, членами профспілки; удосконалити процес розподілу та надання путівок до оздоровчих закладів; конкретно вирішити питання щодо медичного страхування працівників та членів їхніх сімей.

Делегати взяли активну участь в обговоренні допов-



ді, висловили свої зауваження і пропозиції. Зокрема, ветеран праці Олександр Маслов вів мову про зменшення профспілкових внесків для непрацюючих пенсіонерів, покращення їх соціального захисту; Володимир Саворона (спорткомплекс) — про здобутки і проблеми у спортивно-масовій роботі; Віра Цицата (Палац культури) — щодо зменшення різниці в оплаті праці промислового і непромислового персоналу. Змістовними були виступи В'ячеслава Мельничука (енергоремонтний підрозділ), Тетяни Халандач (цех з ремонту електротехнічного устаткування), В'ячеслава Переходька (управління соціального розвитку).

Оцінивши роботу профкому на «задовільно», делегати приступили до обрання голови профспі-



лого комітету, попередньо визначивши процедуру голосування. Кожен із кандидатів, а їх було 11 (пізніше чотири зняли свої кандидатури) виступив зі своїми баченнями роботи профкому. У першому турі найбільше голосів набрали Іван Мельник та Сергій Омелянець. У другому турі, отримавши 254 голоси, з величезним відривом переміг Іван Мельник.

На конференції також обирали і заступника голови профкому із 6 кандидатів. 50%+1 голос набрав В'ячеслав Мельничук, голова цехової ремонтно-будівельного цеху.

З обговорених питань делегати ухвалили відповідну постанову, а також обрали членів профкому, членів ревізійної комісії, делегатів на звітно-виборну профспілкову конференцію ДП

НАЕК «Енергоатом» та делегатів на V З'їзд Атомпрофспілки. Окрім того, конференція обрала кандидатів до складу профкому ДП НАЕК «Енергоатом», ревізійної комісії Компанії, ЦК Атомпрофспілки, Ревізійної комісії Атомпрофспілки та затвердила кошторис бюджету профкому первинної профорганізації ВП РАЕС.

Від імені конференції голова профкому ДП НАЕК «Енергоатом» Олексій Васильович Лич подякував за роботу попередньому голові профкому Олегу Мироновичу Гнатюку, а новообраному колегіальному органу первинної профспілкової організації ВП РАЕС, його голові Івану Михайловичу Мельнику побажав плідної і злагодженої роботи.

Лідія ШМИРКО
Фото Надії ТИМОФЕЄНКО

АТОМПРОФСІЛКІ 20 РОКІВ: ЖИТТЄПИС ПЕРВИНОК



ПОРОЗУМІННЯ І ЄДНАННЯ — ОЗНАКА ПРОФСІЛКОВОГО КОМІТЕТУ ДИРЕКЦІЇ ДП НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ»

Формування профспілкової організації дирекції ДП НАЕК «Енергоатом» та її профспілкового комітету відбулося у лютому 1997 року одночасно із створенням самої дирекції. Організаційне керівництво профспілковою організацією здійснювалося профспілковим комітетом, у складі якого було сім осіб: голова, заступник з організаційної роботи, відповідальний за соцстрах та реабілітаційно-оздоровчу роботу, відповідальний за роботу з молоддю, жінками та дітьми, відповідальний за культурно-масову та спортивну роботу, касир (бухгалтер) і секретар.

Основними пріоритетними напрямками діяльності профкому були соціальний і економічний захист прав та інтересів працівників дирекції. За безпосередньої участі профкому розроблялись і уточнювались чинні на сьогодні положення про моральне і матеріальне заохочення, вносились необхідні доповнення та зміни.

З січня 2011 року постановою первинної профспілкової організації ДП НАЕК «Енергоатом» від 13.10.2010 року № 15 до складу профспілкового комітету дирекції ДП НАЕК «Енергоатом» введені цехові профспілкові організації «Атомкомплект»,

«Атомпроектінжиніринг», «Науково-технічний центр», «Управління справами», «Енергоефективність».

Сьогодні профспілкова організація налічує 1100 осіб, профком — 12 осіб.

Функції роботи профкому залишилися ті ж самі. У його складі тепер дві штатні одиниці — голова і бухгалтер, інші члени профкому не звільнені від основної роботи: заступник, відповідальний за роботу з молоддю, відповідальний за роботу з дітьми, відповідальний за культурно-масову та спортивну роботу, секретар і п'ять голів цехових комітетів відокремлених підрозділів ДП НАЕК «Енергоатом».



Довідково: Голова первинної профспілкової організації працівників дирекції ДП НАЕК «Енергоатом» — Ларин Юрій Петрович, дата народження 14.11.1939 року. Працює на цій посаді з моменту створення профспілкової організації дирекції НАЕК «Енергоатом». З лютого 1997 року по травень 2007 року голова профкому не був звільнений від основної роботи, а з 2007 року і дотепер є штатним працівником профкому.

ВІСТІ З МІСТ-СУПУТНИКІВ АЕС

Розвиток ЖКГ — досвід Славутича

На початку березня м. Славутич відвідали віце-прем'єр-міністр України — міністр соціальної політики України Сергій Тігіпко та перший заступник голови Київської обласної державної адміністрації Ярослав Москаленко.

У залі засідань виконавчого комітету відбулася коротка нарада з проблемних питань реформування житлово-комунального господарства, на ній були запрошені фахівці комунальних підприємств міста, які надали детальну інформацію про проблеми в галузі в умовах жорсткої тарифної політики, розкрили свою точку зору на проблемні питання.

Міський голова Володимир Удовиченко поінформував віце-прем'єр-міністра про міську комунальну реформу, що проводиться в Славутичі з 2001 року. У місті накопичено певний досвід розробки та впровадження проектів, які були спрямовані на розвиток житлово-комунального господарства та підвищення енергоефективності. Позитивні результати у сфері ресурсо- та енергозбереження: зменшилося споживання питної води на 24,3% порівняно з 2002 роком, природного газу в 1,5 рази, електроенергії в 2,8 рази. Поділилися планами переведення славутицької котельні на альтернативне паливо — торф, зауваживши, що такі проекти має фінансово підтримувати держава. У місті проводиться утеплення будинків. Енергоефект — до 30% енергозбереження.

Сергій Леонідович зауважив, що славутицький досвід необхідно вивчити і зрозуміти проблеми тих людей, які не бояться вирішувати питання, і попросив присутніх висловити свої думки: що не спрацює і що заважає подоланню проблемних питань

галузі, розкрити бачення варіантів їх вирішення.

Були обговорені проблеми тарифної політики у сфері регулювання цін/тарифів на житлово-комунальні послуги.

Гості відвідали Центр соціальної реабілітації дітей-інвалідів та привітали його працівників і вихованців з 10-річним ювілеєм, побували в навчально-виховному комплексі Дитячого будинку «Центр захисту дітей», який також святкує своє 10-річчя, ознайомилися з життєдіяльністю Дитячого будинку сімейного типу Людмили Моргуньової, який відкрито у Славутичі в 1990 році.

Вони побачили, на якому високому рівні ці установи надають комплекс соціально-реабілітаційних послуг дітям-інвалідам, молоді з функціональними обмеженнями та дітям, позбавленим батьківського піклуван-

ня, що мешкають у м. Славутич. Сергій Тігіпко відзначив атмосферу доброзичливості, розуміння, взаємоповаги, любові. Він зазначив, що створена система соціального захисту дітей у м. Славутич є прикладом для всієї України.

Було розглянуто питання щодо надання Центру реабілітації дітей-інвалідів м. Славутич статусу регіонального (обласного) значення зі спільним фінансуванням з місцевих бюджетів (міського та обласного).

Славутиччани звернулися до віце-прем'єр-міністра з проханням розглянути нагальні питання, які безумовно турбують жителів не тільки Славутича, а й усієї України. Це — виконання судових рішень стосовно виплат, передбачених Законом України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» та Законом України «Про соціальний захист дітей війни» в частині виплати боргів; створення системи бюджетів вирівнювання відповідно до різниці соціальної інфраструктури.

Людмила ЛЮБИВА



СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Підвищено виплати інвалідам війни

Підвищення виплат інвалідам війни — важливий крок у поліпшенні соціального захисту цієї категорії громадян. На цьому наголосив віце-прем'єр-міністр соціальної політики Сергій Тігіпко під час зустрічі з представниками Української спілки ветеранів Афганістану.

Сергій Тігіпко зазначив, що порівняно з груднем минулого року середній розмір виплат інвалідам війни зріс на 31,3% і становив 2 927 грн. у лютому 2012 року (у грудні 2011 року середній розмір таких виплат був 2 229 гривень).

«Це найбільш значне підвищення виплат за часи незалежності України для інвалідів та ветеранів війни, у тому числі й учасників бойових дій. У цілому виплати інвалідам та ветеранам війни підвищуватимуться протягом цього року чотири рази», — зазначив віце-прем'єр.

Як повідомляє прес-служба Мінсоцполітики, середній розмір пенсії інвалідів, прирівняних до інвалідів Великої Вітчизняної війни, в 2012 році зріс із 2 232 до 3 095 грн.

Сергій Тігіпко також зазначив, що потрібно розглянути можливість збільшення виплат сім'ям загиблих та померлих учасників бойових дій. Важливою проблемою, яку необхідно розв'язати найближчим часом, урядовець також назвав забезпечення інвалідів житлом.