



АТОМНИК АУ України

№ 46—47 (416—417)
13—20 листопада 2008 року
Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ
ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

ВІЗНИЙ ІV ПЛЕНУМ ЦК ПРОФСПІЛКИ: МАТЕРІАЛИ І ДОКУМЕНТИ

ВІДСТОЮВАТИ ІНТЕРЕСИ ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ — ЦЕ ВІДСТОЮВАТИ ІНТЕРЕСИ ДЕРЖАВИ

ТАКА ПОЗИЦІЯ АТОМПРОФСПІЛКИ У ВЕДЕННІ ЗБАЛАНСОВАНОГО, ВІДКРИТОГО СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Активізувати соціальний діалог на вищому, галузевому і територіальному рівнях як ефективний інструмент захисту інтересів працівників, принципового вирішення соціально-економічних проблем, запоруку стабільного мікроклімату у трудових колективах та суспільної злагоди за нинішніх кризових умов — так одним реченням можна визначити тональність виступів і зміст рішень чергового, четвертого, Пленуму ЦК профспілки, що, як уже повідомляв «Атомник України», пройшов 31 жовтня у Славутичі. До речі, у місті білого ангела, як його називають чорнобильські атомники, майже вісім років тому відбулося суголосне за важливою темою пленарне засідання ЦК — про соціальний захист працівників Чорнобильської АЕС і мешканців м. Славутича у зв'язку з достроковим виведенням станції із експлуатації та Програму Кабінету Міністрів України і дії ЦК Атомпрофспілки щодо вирішення цієї проблеми. Принагідно додамо, що учасникам того публічного зібрання, в якому брала участь віце-прем'єр-міністр України з питань паливно-енергетичного комплексу Юлія Тимошенко, було вручено перший номер газети «Атомник України», день народження якої співпав з датою Пленуму — 1 грудня.

На жовтнєве цьогорічне пленарне засідання Центрального комітету у Славутичі Атомпрофспілка чи не вперше залучила значну кількість соціальних партнерів для пошуку рішень на животрепетні питання порядку денного Пленуму, виразно окреслила конкретні заходи з укладення відповідних галузевих угод та колективних договорів, передбачила чіткий контроль за виконанням цих базових нормативно-правових актів соціального діалогу.

До уваги читачів — доповіді та виступи (зі скороченнями) учасників Пленуму та прийняті на ньому рішення.



ТРУДОВА УГОДА НЕ ДЛЯ КРАСНОГО СЛІВЦЯ, А ЗАРАДІ ЛЮДИНИ

(Із доповіді Голови Атомпрофспілки
України Валерія МАТОВА):

— Шановні колеги! Виносячи на розгляд пленуму зазначене питання порядку денного, Президія ЦК Атомпрофспілки виходила з того, що сьогодні в умовах економічної нестабільності, міжнародної кризової ситуації, коли йде наступ на права та соціальні гарантії працівника, питання укладення галузевих угод, колективних договорів, їх безумовне виконання, набувають особливої актуальності, це є один з головних напрямів роботи Атомпрофспілки, об'єднаних, первинних профспілкових організацій, що сприяє підвищенню рівня соціального захисту членів профспілки, запровадженню додаткових трудових та соціально-побутових пільг та виплат працівникам і членам їхніх сімей.

Аналізуючи стан реалізації соціально-трудових відносин, треба зазначити, що, незважаючи на невеликий період своєї діяльності,

Атомпрофспілка встигла напрацювати позитивний досвід у такій роботі. Цьому сприяла тісна співпраця сторін соціального діалогу щодо виконання взятих зобов'язань.

Пленум ЦК Атомпрофспілки системно — раз на рік, починаючи з 2005-го, розглядав питання про реалізацію норм Генеральної та галузевих угод, стану справ з соціально-економічного захисту членів профспілки, перспектив розвитку атомно-енергетичного комплексу України.

Соціальний діалог з питань добробуту працівників та членів їхніх сімей Атомпрофспілка постійно веде з Мінпаливенерго України, МНС та Мінпромполітики України шляхом укладення відповідних галузевих угод.

Слід зазначити, що поза сферою галузевих регулювань соціально-трудових відносин залишаються організації, які увійшли до Атомпрофспілки і перебувають у сфері управління Міністерства охорони навколишнього природного середовища України (національні парки та заповідники). Питання укладення Галузевої угоди із зазначеним міністерством порушувалося Атомпрофспілкою не один раз. Ми були вимушені звернутися до Міністерства праці та соціальної політики, щоб останнє примусило Мінорони докласти зусиль, але Галузева угода сьогодні все ще не укладена.

Аналізуючи стан укладення галузевих угод, необхідно відзначити, що сьогодні ми не маємо особливих проблем з цього питання з Мінпаливенерго та Мінпромполітики. Після підписання Генеральної угоди, галузевої угоди із зазначеними міністерствами були укладені. Відповідно укладено і колективні договори на підприємствах, які перебувають у сфері управління цих міністерств.

Першочерговим завданням реалізації політики соціальних пріоритетів Галузевою угодою в Мінпаливенерго визнано підвищення заробітної плати працівникам



підприємств на 25% щорічно та визначено шляхи розв'язання проблемних питань. Зокрема, вирішено зобов'язати керівників підприємств забезпечити безумовне виконання положень Генеральної та галузевих угод з питань оплати праці в частині підвищення рівня середньої заробітної плати всім працівникам не менш ніж на 25 відсотків, досягти оптимального співвідношення тарифної ставки (посадового окладу) із законодавчо встановленими надбавками та доплатами у середній заробітній платі; терміново вжити заходів для погашення заборгованості з виплати заробітної плати тощо.

За результатами фінансово-господарської діяльності середньомісячна заробітна плата на підприємствах атомно-промислового комплексу за I півріччя 2008 року порівняно з відповідним періодом минулого року зросла на **1156 грн. (40,8%)** і становить **3987 гривень**. Зокрема, по НАЕК «Енергоатом» збільшилася на **1262 грн. (39,2%)** і становить **4479 грн.**

Питома вага тарифу у складі середньої заробітної плати працівників ДП НАЕК «Енергоатом» становить 38%. При реформуванні структури оплати праці не допускається зниження доходної частини жодного працівника цього підприємства.

(Продовження на 2-й стор.)



СТАТИ НА ЗАХИСТ ГРОМАДЯН ВІД НАСЛІДКІВ КРИЗИ

ЗАЯВА

Федерації профспілок України щодо мінімальної заробітної плати

Парламентом 31 жовтня 2008 року прийнято Закон України «Про першочергові заходи щодо запобігання негативним наслідкам фінансової кризи та про внесення змін до деяких законодавчих актів України», який набрав чинності з 5 листопада цього року.

Як відомо, під час прийняття цього закону у Верховній Раді 243 народних депутати підтримали профспілки і відхили пропозицію Президента України щодо відтермінування на 2 роки підвищення мінімальної заробітної плати до рівня прожиткового мінімуму з 1 січня 2009 року.

Таким чином захищено основоположне право більш як 14 мільйонів працівників на соціально справедливую оплату праці, за яке профспілки боролися майже вісім років.

Однак окремі політики в засобах масової інформації упереджено трактують положення цього закону, заявляючи про нібито обмеження зростання розміру мінімальної зарплати темпами інфляції. Такі заяви викликають обурення і запити від членів профспілок та трудових колективів.

З цього приводу Федерація професійних спілок України заявляє, що:

● з 1 грудня 2008 року мінімальна заробітна плата вже встановлена у розмірі 605 гривень на місяць Законом України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (стаття 59);

● з 1 січня 2009 року набирає чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо встановлення мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб», згідно з яким розмір мінімальної заробітної плати «не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб». Така норма є також в чинній Генеральній угоді між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та всеукраїнськими профспілками і об'єднаннями профспілок.

Конкретний розмір мінімальної заробітної плати на 2009 рік буде визначено законом про Держбюджет України на 2009 рік після проведення переговорів представниками уряду, профспілок і роботодавців.

Федерація профспілок України послідовно і жорстко відстоюватиме конституційні права трудящих на гідну оплату праці і не допустить переукладення наслідків світової фінансової кризи та прорахунків влади й бізнесу на плечі людини праці!

ОФІЦІЙНО

Соціальні програми уряд не заморожуватиме

Уряд не має наміру заморожувати соціальні програми, заявила міністр праці і соціальної політики України Людмила Денисова, спростовуючи закиди деяких партій. «Будуть збережені діючі виплати, і ми будемо їх підтримувати в реальному стані», — сказала міністр.

Таким чином, усі соціальні і пенсійні виплати будуть перераховуватися з урахуванням коефіцієнта інфляції. «Індексация виплат здійснюватиметься не рідше, ніж один раз на квартал», — підкреслила Денисова. За її словами, в 2009 році при нарахованні пенсії буде також збережений коефіцієнт вартості одного року трудового стажу на рівні 1,35.

«АУ»-2009: ПЕРЕДПЛАТА ТРИВАЄ

«АТОМНИК УКРАЇНИ»: газета захисту спілчан

«АУ» — це різнобічна й об'єктивна інформація про минуле, сучасне і майбутнє ядерно-промислового енергокомплексу держави, діяльність підприємств та організацій зони відчуження, включаючи Чорнобильську АЕС.

«АУ» — це захист інтересів спілчан у ядерній галузі, сферах діяльності, де діють організаційні ланки Атомпрофспілки.

«АУ» — газета тільки для членів профспілки — отже, для нас з вами. Адже всі — і звичайні працівники, і керівники перебувають у цій наймасовішій і найвідкритішій громадській організації. Не поривають з нею зв'язок і ветерани, пенсіонери та трудова і студентська молодь.

Газета «Атомник України» — разом ми кращі. Індекс передплати — 21766.

ВІСНИЙ ІV ПЛЕНУМ ЦК ПРОФСПІЛКИ: МАТЕРІАЛИ І ДОКУМЕНТИ

(Продовження.
Початок на 1-й стор.)

Деякі з цих слів хоча казати стосовно практики укладення колективного договору у ДП НАЕК «Енергоатом». Сьогодні це один із досконалих колективних договорів, який спрямований на соціальний захист члена профспілки та членів його сім'ї, соціальні стандарти та гарантії діють на всіх атомних електростанціях і є однаковими, наше завдання сьогодні полягає в тому, щоб, особливо в умовах міжнародної економічної кризи, не допустити зниження соціальних стандартів, яких було досягнуто, а також забезпечити належний соціальний захист за сучасних умов.

Окремо про Галузеву угоду між МНС та Атомпрофспілкою. Підприємства, що перебувають у сфері управління зазначеного міністерства, як правило, фінансуються з державного бюджету та мають свої особливості. Атомпрофспілка важливу увагу приділяла укладенню Галузевої угоди із цим міністерством, і тому на початку року (січень 2008-го) звернувшись до МНС з пропозицією про укладення угоди. Воно відмовилося, мотивуючи тим, що на цей період не була укладена Генеральна угода. Її було підписано у квітні, а ми, незважаючи на наполягання з боку Атомпрофспілки та неодноразові звернення до керівництва МНС, приступили до переговорів з міністерством тільки у вересні ц.р. На сьогодні досягнуто перших домовленостей, завершується робота з текстовою частиною угоди, переглядаються та уточнюються додатки до Галузевої угоди, але за відсутності державного бюджету на 2009 рік у зв'язку з Указом Президента України «Про дострокове припинення повноважень Верховної Ради України VI скликання та призначення дострокових виборів», що призведе до реальної загрози заморожування заробітної плати та зменшення обсягів фінансування соціальних програм, укладення Галузевої угоди може відтермінуватися.

Слід зазначити, що в останні роки Атомпрофспілка мала проблеми з виконанням домовленостей Галузевої угоди з МНС. Так, згідно з прийнятими Верховною Радою України законами, мінімальна заробітна плата підвищувалася, наприклад, з 1 липня, що також передбачалося Галузевою угодою, а на підприємствах, які працюють у зоні відчуження вона не переглядалася, тарифні ставки та посадові оклади не змінювалися, мотивуючи тим, що це не передбачено Програмою робіт у зоні відчуження та на таке підвищення немає коштів. Останній приклад, у країні переглянуто положення про витрати на відрядження, їх збільшено з 25 до 30 грн. на добу з 29 березня ц.р., а на підприєм-



ствах, які працюють на роботах у зоні відчуження, виплачують на відрядження по-старому, тобто 25 грн., мотивація така ж сама — бракує коштів.

Нам не зрозуміло, чому на державних підприємствах не виконуються закони, які діють у самій державі.

Водночас ми маємо багато прикладів спільної роботи із МНС з вирішення багаторічних проблем, наприклад, щодо розміру доплати працівникам за роботу на радіоактивних територіях, її величина сьогодні становить 150 відсотків законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати. Значне збільшення бюджетних призначень на 2009 рік спрямоване на забезпечення виплати заробітної плати працівникам державних підприємств, що здійснюють діяльність у цих зонах.

Проте розвиток економіки атомно-промислового комплексу в 2009 році може відбуватися за складніших умов порівняно з нинішнім роком. Світова економічна криза зачепила не тільки фінансові установи, а й підприємства та кожного члена профспілки. Отримання інвестицій, позик та кредитів стає проблематичним і негативно позначається на динаміці функціонування економіки країни, у тому числі атомної енергетики та промисловості.

Необхідно постійно здійснювати упереджувальні заходи через нормотворчу роботу, продовження співпраці та діалогу на вищому урядовому рівні, домовленостей із соціальними партнерами у рамках галузі, особливо у період можливого подальшого розгортання інфляційних процесів, вживати адекватних заходів щодо підвищення добробуту членів профспілки та їхніх сімей, поступового його підвищення до рівня світових та європейських стандартів життя.

Аналіз змісту укладених галузевих угод та колективних договорів свідчить про те, що сторонами соціального діалогу не врахована певна частина норм Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій і підприємств та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008—2009 роки.

Значна частина колективних договорів не проходить процедуру повідомної реєстрації в ЦК Атомпрофспілки або не в повному

обсязі враховуються сторонами зауваження, отримані під час їх реєстрації.

Відсутня або неналежна виконавча дисципліна стосовно своєчасного подання до ЦК Атомпрофспілки деяких колективних договорів, а також щодо галузевої звітності господарських організацій у частині стану виконання галузевих угод та колективних договорів.

Багато норм галузевих угод та колективних договорів не виконуються через відсутність належного контролю та прозорості їх виконання.

Більшість підприємств, які входять до сфери діяльності Атомпрофспілки (близько 60 відсотків), уклали колективні договори.

Деякі підприємства укладають колективні договори незалежно від наявності Галузевої угоди. Так, незважаючи на відсутність Галузевої угоди з Мінприроди, уклали колективний договір з адміністрацією працівники Національного природного парку «Святі гори», Карпатського національного парку та деякі інші. Особливо зацікавлені, на наш погляд, в укладенні колективних договорів ті підприємства, установи та організації, які мають прибутки від господарської діяльності, тому що саме колективний договір визначає стосунки сторін колективного процесу при розподілі прибутків від зазначеної діяльності та закріплює порядок їх використання як для подальшого розвитку виробництва, так і для додаткового заохочення працівників.

Мають місце випадки невиконаних зобов'язань (до 3—4 років) перегляду або укладення колективних договорів після закінчення терміну дії. Проте, слід зазначити, що левова частка укладених колективних договорів потребує перегляду ще й тому, що вже не відповідають нормам та положенням Генеральної угоди та прийнятими галузевими угодами, а отже, потребують термінового доопрацювання та внесення змін і доповнень. Частина господарських організацій залишаються поза сферою галузевого регулювання соціально-трудових відносин. Окремі колективні договори містять мінімальні гарантії в оплаті праці в розмірах нижчих від встановлених законодавством та угодами, або не передбачають зобов'язань щодо реалізації обов'язкових норм, визначених Законом України «Про колективні договори і угоди» та іншими нормативно-правовими актами.

Слід терміново переглянути з такої точки зору і розроблені проекти колективних договорів підприємств та організацій.

Аналіз стану додержання трудових прав працівників свідчить, що велика кількість порушень припадає на оплату праці. Так, пунктом 2,5 Галузевої угоди між Мінпаливенерго та Атомпрофспілкою на 2007—2009 роки передбачено встановлення мінімальної місячної тарифної ставки (окладу) для працівників підприємств, які виконують некваліфіковану, малокваліфіковану чи допоміжну роботу, у розмірі не менше 100 відсотків прожиткового мінімуму. Ця норма на ДП «Смоли» не виконується. Цей розмір є вищим за розмір мінімальної заробітної плати, але нижчим від прожиткового мінімуму, передбаченого Галузевою угодою.

Залишається дуже болючим питання своєчасної виплати заробітної плати та погашення заборгованості з неї. Так, на ДП «Придніпровський хімічний завод» сума заборгованості із виплати заробітної плати — 1264,7 тис. грн. Ухвалою господарського суду Дніпропетровської області від 20.03.2007 року підприємство визнано банкрутом та відкрито ліквідаційну процедуру.

З метою покриття втрачених грошових коштів у зв'язку з тривалою заборгованістю із заробітної плати, у термін з 3.06.2008 року по 29.08.2008-го проведено виплату матеріальної допомоги членам Атомпрофспілки — колишнім працівникам ДП «Придніпровський хімічний завод», які виявили бажання її отримати, внесених до списку працівників — кредиторів, які згідно з пунктом 4 статті 31 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» підтвердили свою відмову від задоволення визнаної у встановленому порядку вимоги особистим підписом.

На підставі розпорядження Представника Атомпрофспілки від 23.06.2008 року виплату матеріальної допомоги отримали спадкоємці першого ступеня споріднення (батьки, подружжя або діти померлого) незалежно від членства в Атомпрофспілці.

Зазначену матеріальну допомогу за власним бажанням отримали 1102 людини. Загальна сума виплат становить 1 135,8 тис. грн.

ДП «Придніпровський завод кольорових металів»: сума заборгованості — 1 106 тис. грн. Підприємство у стадії ліквідації, визнано банкрутом.

Згідно з наказом Мінпаливенерго від 6.06.2008 року №316 розпочато процедуру ліквідації ДП «Придніпровський завод кольорових металів». Оскільки вартості майна недостатньо для задоволення вимог кредиторів, голова ліквідаційної комісії звернувся до Господарського суду із заявою щодо порушення справи про банкрутство відповідно до статті 51 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом». Ухвалою Господарського суду Дніпропетровської області від 12.09.2008 року порушено справу про банкрутство ДП «Придніпровський завод кольорових металів» та введено мораторій на задоволення вимог кредиторів.

ДП «Жовтоводське управління будівництва»: сума заборгованості — 82,8 тис. грн. Ухвалою Господарського суду Дніпропетровської області підприємство визнано банкрутом та введено ліквідаційну процедуру.

ДП «Придніпровський гідрометалургійний завод»: сума заборгованості — 50,8 тис. грн. Підприємство перебуває в стадії санації.



Зазначені підприємства не ведуть виробничої діяльності та згідно з Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» повернення заборгованості мають здійснювати голови ліквідаційних комісій підприємств.

Цьогоріч на підприємствах, які належать до сфери управління Мінпаливенерго, заборгованість із заробітної плати ліквідовано в повному обсязі, зокрема, на ДП «Бар'єр», ДП «38 відділ інженерно-технічних частин», ДП «Українській науково-дослідний інститут промислової технології».

Шановні колеги, запрошені!

Виконання зобов'язань сторін галузевих угод та колективних договорів створюють передумови сталого економічного розвитку підприємств та організацій, поліпшення життя членів профспілки, їхніх сімей.

Однак для того, щоб це відбулося, потрібна наполеглива повсякденна робота з реалізації наміченого всіх учасників угод і колективних договорів — як на галузевому рівні, так і на місцях. На кожному підприємстві, в організації, установі має бути постійно оновлений колективний договір, на якому повинна наповнятися первинна організація профспілки, і містити норми не менші, ніж визначені Генеральною (галузевою) угодою. За цією ознакою первинні профспілкові організації мають домагатися від вищих органів профспілки укладення галузевих угод чи перегляду чинних з метою подальшої реалізації норм Генеральної угоди на галузевому рівні.

Здійснити заходи з укладення галузевих угод у найкоротший строк з урахуванням вимог чинного законодавства та Генеральної угоди.

Розробити графіки проведення зборів (конференцій) трудових колективів з укладення колективних договорів, закріпити відповідальних осіб з надання практичної допомоги.

Щорічно розробляти графіки проведення перемовин з виконання галузевих угод та колективних договорів. Не рідше двох разів на рік звітувати про хід виконання галузевих угод та колективних договорів.

Водночас, ми розуміємо, що в умовах політичної нестабільності в країні, у зв'язку з Указом Президента України «Про дострокове припинення повноважень Верховної Ради України VI скликання та призначення позачергових виборів» виникає реальна загроза неприйняття Закону України «Про Державний бюджет України на 2009 рік».

У разі його неприйняття не буде забезпечено підвищення базового державного соціального стандарту — прожиткового мінімуму та досягнення мінімальної заробітної плати його рівня, не збільшиться мінімальна пенсія та розміри всіх видів соціальної допомоги в умовах зростання споживчих цін.

Сьогодні у зв'язку з міжнародною фінансово-економічною кризою триває наступ на соціальні гарантії та трудові права працівників, яких було досягнуто в тому числі і у зв'язку з підписанням Генеральної угоди. Кабінет Міністрів України без будь-яких переговорів і консультацій з соціальними партнерами, без будь-якого економічного обґрунтування вніс до Верховної Ради України проект закону України «Про мінімізацію впливу світової фінансової кризи на економіку України», яким грубо порушив норми чинної Генеральної угоди, а також низки законів України.

Ми вимагаємо від Прем'єр-Міністра України Тимошенко Ю.В.

• Проведення невідкладних консультацій з профспілками з питань, які ініціюються урядом як стабілізаційні антикризові заходи, з метою недопущення порушень положень Генеральної угоди на 2008—2009 роки.

• Негайно відкликати законодавчі пропозиції щодо заморожування мінімальної заробітної плати на нинішньому рівні (545 грн.) та відкладення її запровадження на рівні прожиткового мінімуму до 2011 року, а також пропозиції, що бюджетні фонди загальнооб'язкового соціального страхування на 2009—2010 роки затверджуються Кабінетом Міністрів України.

• Легалізувати вимоги Міжнародного валютного фонду, які ставляться як передумови надання позички Україні та напрямки його використання.

Пропонуємо об'єднаним, первинним профспілковим організаціям відреагувати на безпрецедентні дії Кабінету Міністрів України та направити на адресу уряду вимогу про відкликання пропозицій щодо заморожування заробітної плати, а також до політичних партій, народних депутатів України з проханням в жодному разі не підтримувати антисоціальні ініціативи владних структур щодо обмеження прав людини праці на достатній життєвий рівень.

Наступне дуже важливе питання, на якому не маю морального права не зупинитися, це Трудовий кодекс, що приїде на заміну Кодексу законів про працю (КЗОП), який



виписаний тільки в інтересах роботодавця і про який уже декілька років ведеться мова.

Автори проекту нового кодексу заявляють: мета Трудового кодексу — змінити баланс прав працівників та роботодавців на користь останніх.

У який спосіб?

• По-перше, роботодавцю надається право продовжувати робочий день до 10 годин. Мало того, йому дозволено залучати працівника до робіт надурочно більш як 120 годин на рік.

• Разом з тим у неоплатну відпустку роботодавець може відправляти працівника, коли йому заманеться та під будь-яким приводом.

• Профспілку практично позбавлено права захищати своїх членів від звільнення, брати участь в обговоренні та укладенні трудових договорів. Зводиться до нуля поняття «трудова колективна». Комісія з трудових спорів практично позбавляється своїх прав та права приймати рішення не на користь роботодавця, оскільки з новим кодексом рішення приймаються тільки односторонньо.

• Роботодавець не зобов'язаний індексувати невикладену заробітну плату, практично не виплачувати заробітні кошти стає значно простіше.

• Значно легше стає накладати штрафи. По-перше, можна буде з працівника здерти суму значно більшу, ніж його розмір зарплати.

• По-друге, роботодавець сам визначає розмір завданого шкоди і, відповідно, розмір штрафу. Причини накладання штрафу можуть бути різні — до абсолютного надуманих — як-от «розголошення захищеної законом інформації».

Щодо звільнення:

• Звільняти можна за що завгодно, як завгодно та в будь-якій кількості за спрощеною процедурою (за втрату довіри, недостойну поведінку, участь у незаконному страйку).

• Фактично збережено та посилено трудову дискримінацію жінок, особливо вагітних та які мають дітей. Роботодавець на законних засадах може звільняти їх, тим більше — не брати на роботу.

Отже, «баланс інтересів» змінюється і змінюється не на користь працівника.

Неприйняття зазначеного Трудового кодексу насамперед не дозволяє нестабільна політична ситуація в країні, а також категорична позиція Федерації профспілок України, галузевих профоб'єднань та незалежних профспілок щодо його прийняття.

З огляду на зазначене в умовах політичної нестабільності в країні та повсякденного тиску на права та соціальні гарантії працівника нам потрібно об'єднати зусилля для захисту своїх членів профспілки, бути готовими до проведення колективних дій щодо обстоювання своїх прав та гарантій.

**ХОРОШИХ ПРОГРАМ
МНОГО НЕ БЫВАЕТ**

(Із доклада председателя
первичной профсоюзной организации
Чернобыльской АЭС
Евгения КОЗЛОВА):

— В соответствии с Меморандумом о взаимопонимании между Правительством Украины, правительствами стран «большой семерки», Комиссией Европейского сообщества и выполнением п. 1 Постановления Кабинета Министров Украины (КМУ) от 29.03.2000 года №598, принято решение о досрочном прекращении эксплуатации энергоблока №3 и окончательном закрытии Чернобыльской АЭС в 2000 году.

Для обеспечения социальной защиты работников Чернобыльской АЭС и жителей города Славутича в связи с досрочным снятием ЧАЭС из эксплуатации были приняты следующие законодательные и нормативные акты:

— Закон Украины «О внесении изменений в некоторые законы Украины в связи с закрытием Чернобыльской атомной электростанции» от 26.04.2001 г. №2398-III;

ВІЗНИЙ ІV ПЛЕНУМ ЦК ПРОФСПІЛКИ: МАТЕРІАЛИ І ДОКУМЕНТИ

— Закон України «О внесении изменений в статью 12 Закона Украины «Об общих принципах последующей эксплуатации и снятия с эксплуатации Чернобыльской АЭС и преобразования разрушенного четвертого энергоблока этой АЭС в экологически безопасную систему» от 29.06.2004 г. №1907-IV;

— Постановление КМУ «Об обеспечении дополнительных государственных гарантий работникам, которые высвобождаются с работы в связи с досрочным снятием с эксплуатации Чернобыльской АЭС» от 21.08.2001 г. №1090;

— Постановление КМУ «Об установлении ежемесячной доплаты к пенсии неработающим пенсионерам, высвобожденным в связи с закрытием Чернобыльской АЭС» от 13.09.01 г. №1155;

— Постановление КМУ «Программа социальной защиты работников Чернобыльской АЭС и жителей г. Славутича в связи с закрытием станции» от 29.11.2000 г. №1748;

— Постановление КМУ «Программа создания дополнительных рабочих мест для работников Чернобыльской АЭС, которые высвобождаются после закрытия станции и жителей г. Славутича» от 26.10.2001 г. №1411.

С целью сохранения и развития социальной инфраструктуры города Славутича, создания компенсирующих рабочих мест, эффективного управления человеческими ресурсами, обеспечения социальных выплат и гарантий персоналу, сохранения квалифицированного персонала для выполнения работ на всех этапах снятия АЭС с эксплуатации и преобразования объекта «Укрытие» в экологически безопасную систему была принята «Программа социальной защиты работников ЧАЭС и жителей Славутича».

В рамках реализации «Программы социальной защиты...» администрация и профсоюзный комитет ЧАЭС ежегодно намечают ряд мероприятий.

Первое — медицинское страхование персонала.

В связи с тем, что ГСП ЧАЭС — эксплуатирующая организация и выполняющая работы, связанные с радиоактивными отходами и временным их хранением, необходимо прежде всего учитывать риск получения вреда здоровью работников. Для обеспечения необходимого уровня медицинского обслуживания работников ЧАЭС и неработающих пенсионеров ЧАЭС, проживающих в Славутиче, из которых 66% имеют статус пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы, а более 40% персонала ЧАЭС требуют постоянного медицинского наблюдения и лечения, медицинское страхование является одной из важнейших составляющих социально-экономического пакета, что дает безупречные преимущества как предпринятию в целом, так и застрахованным лицам.

Медицинское страхование — это элемент социальной защиты, полностью защищающей застрахованных в случае заболеваемости. Система адресного страхования при медицинском страховании позволяет без дополнительных материальных затрат значительно увеличить объем необходимых лечебно-диагностических, медикаментозных и профилактических услуг застрахованным. К тому же, повышается привлекательность «рабочего места» на предприятии, что очень важно для Чернобыльской АЭС в условиях вывода энергоблоков из эксплуатации, позволяет сохранить высококвалифицированный персонал.

Второе — санаторно-курортное лечение. Тенденция, которая наблюдается по результатам ежегодного медицинского осмотра, обязательного для персонала ЧАЭС, показывает, что в среднем численность работников, у которых выявлена патология, установлена от 10% до 23%, поэтому данная категория требует постоянного динамического наблюдения, лечения, в том числе и санаторно-курортного.

Третье. Сохранение квалифицированного персонала для выполнения работ на всех этапах снятия АЭС из эксплуатации. Одним из основных факторов для сохранения квалифицированного персонала является заработная плата, которая установлена законодательно не ниже, чем на действующих АЭС Украины. Наметились тенденции ухода квалифицированного персонала ЧАЭС в европейские фирмы, работающие по международным проектам на промплощадке ЧАЭС, — это Холтекс, Наварка. Мы не сможем сегодня предоставить социальных гарантий персоналу ГСП ЧАЭС на уровне действующих АЭС Украины, как обозначено в Программе социальной защиты. Учитывая, что средний возраст персонала 42 года, и многие имеют право на льготную пенсию, актуальным становится вопрос привлечения персонала, обучение, переобучение, на что средств из государственного бюджета катастрофически не хватает. Учитывая сложность и новшества процесса вывода энергоблоков АЭС из эксплуатации, уникальность работ, которые необходимо проводить на промплощадке ЧАЭС, отсутствие отечественного и зарубежного опыта вывода из эксплуатации реакторов типа РБМК и масштабность работ, получение дополнительного высшего образования, необходимого для обеспечения процессов снятия энергоблоков ЧАЭС с эксплуатации и преобразования объекта «Укрытие» в экологически безопасную систему приобретает особую важность. Для реализации обозначенных проектов Чернобыльской АЭС крайне необходимы специалисты в области

стратегии по снятию с эксплуатации, обращению с радиоактивными отходами и отработанным ядерным топливом, организации демонтированных работ и дезактивации оборудования.

Другим важным фактором для сохранения и привлечения персонала является обеспечение персонала жильем. На 1.01.2008 г. на квартирном учете в Славутичском исполкоме состоит 965 жителей Славутича, из них 244 семьи работников ГСП ЧАЭС, которые находятся в очереди более 10 лет. Строительство в Славутиче 200-квартирного дома для размещения семей работников ЧАЭС позволит частично решить вопросы обеспечения жильем этой категории населения.

И не менее важным фактором для сохранения квалифицированного персонала в связи с закрытием ЧАЭС, который имеет большой опыт работы на ядерных реакторах, является строительство и в дальнейшем эксплуатация нового научно-исследовательского ядерного центра с многоцелевым исследовательским ядерным реактором в городе Славутиче. Учитывая планы развития атомной энергетики страны, необходимость производства радиоактивных изотопов для промышленности, медицины, сельского хозяйства и других отраслей, очевидно, что строительство исследовательского ядерного реактора — это актуальная задача.

Четвертое — обеспечение проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий.

Ежегодно в Славутиче и на Чернобыльской АЭС проводится ряд важнейших мероприятий. Это мероприятия, приуроченные к очередной годовщине Чернобыльской трагедии, предусматривающие оказание материальной помощи семьям погибших и донорам костного мозга, неработающим пенсионерам, инвалидам ЛПА, проведение митингов памяти на промплощадке Чернобыльской АЭС и в Славутиче, а также участие представителей коллектива в мероприятиях в Москве, Киеве, мероприятия ко Дню инвалида, обеспечение оздоровления неработающих пенсионеров и т.д.

Все перечисленные мероприятия, предусмотренные «Программой социальной защиты работников Чернобыльской АЭС и жителей города Славутича в связи с закрытием станции», к сожалению, с 2002 года не обеспечивались бюджетным финансированием.

Уважаемые члены ЦК и приглашенные! В первом чтении в Верховной Раде принят проект закона Украины «Об общегосударственной программе снятия с эксплуатации Чернобыльской АЭС и преобразование объекта «Укрытие» в экологически безопасную систему». В первоочередных мероприятиях по снятию с эксплуатации Чернобыльской АЭС и преобразованию объекта «Укрытие» в экологически безопасную систему намечены социальные гарантии для работников ЧАЭС, это:

— завершение работ на объекте гостельно-офисный комплекс, что позволит вывести часть персонала ЧАЭС в город Славутич, а это значительно улучшит условия труда и сократит затраты из государственного бюджета Украины;

— поэтапное строительство жилых домов (двести квартир);

— гарантированное медицинское обслуживание;

— предоставление работникам Чернобыльской АЭС социальных льгот и гарантий на уровне установленных для работников действующих АЭС.

Принятие данного проекта закона Украины позволит выполнить задачи, поставленные перед коллективом Чернобыльской АЭС по снятию ЧАЭС с эксплуатации и преобразованию объекта «Укрытие» в экологически безопасную систему.



ОСТАННЯ НАДІЯ — НА ПРОФСПІЛКИ

(Із виступу міського голови Славутича Володимира УДОВИЧЕНКА):

— Вісім років минає від дня закриття Чернобыльської станції, а місто Славутич живе. Сьогодні ми проводимо пленарне засідання у цій прекрасній споруді — центрі підготовки персоналу, будівництво якого мені вдалося пролобувати. Місто має тепло. Славутич сьогодні не заборгував газу жодній копійки... У місті будують підприємства, воно конкурентоспроможне в усьому.

Але Славутич вразливий до усіляких криз, бо йде штучна його руйнація. І це від дня закриття Чернобыльської станції. У мене є ось така вдала «збірочка» документів соціально-економічного значення, яку я зробив, тут усі «відбитки пальців» — хто, що і як обіцяв зробити для Славутича. Можете назвати це компроматом. Цю соціальну програму не виконано і хтось повинен нести за це відповідальність. А до учасників Пленуму ЦК Атомпрофспілки хочу звернутися — підтримайте Славутич, бо так поводитимуться і з вашими атомними містами та з діючими блоками.

Конкретні мої пропозиції такі, прошу це до рішення Пленуму внести і підтримати. Перше — зазначити, що програма соціального захисту, затверджена Кабміном у листопаді 2000 року, не виконана в повному обсязі, тому звернутися до уряду щодо її реалізації. Ви пам'ятаєте той Пленум ЦК профспілки восьмирічної давнини у Славутичі, коли Юлія Тимошенко привозила відповідну постанову Кабміну, підписану тодішнім Прем'єр-міністром Віктором Ющенком про дострокове виведення з експлуатації Чернобыльської атомної станції. Термін дії вищезгаданої програми — 2008 рік. Зважаючи на те, що Державна програма зняття з експлуатації Чернобыльської атомної електростанції та приведення об'єкта «Укриття» до екологічно безпечного стану, прийнята у першому читанні (ви уявляєте, яка це ефективність управління в нашій країні, коли після восьми років від дня закриття станції приймається програма?), потрібно включити цю програму до держбюджету країни 2009 року.

Наступний пункт, який треба записати до постанови засідання, це медичний захист. Я підготував програму і дуже прошу посприяти її прийняттю з огляду на те, що персонал на ЧАЭС увесь цей і наступний періоди працюватиме у важких і небезпечних умовах. Ризики тут великі — і радіаційні, і соціальні. Одні вимагатимуть пільги, а інші казатимуть: грошей немає. Нині дуже вражає картина на багатьох могилах на кладовищі Славутича — там поховані чоловіки-чорнобильці, яким ледь виповнилося п'ятдесят...

Тому прошу записати загальний пункт з медичного забезпечення працівників ЧАЭС і жителів міста Славутича з урахуванням реалізації важливих міжнародних проєктів в введення реабілітаційного центру у місті, будівництво якого првалено.

Наступне важливе питання — прискорити введення в експлуатацію 74-квартирного будинку для працівників ВП «Атомремонтсервіс». Не укладаються договори на завершення цих робіт, бо є незаконне розпорядження уряду. З цього приводу прохання терміново звернутися на адресу Прем'єр-міністра, щоб скасувати це примітивне розпорядження.

Декілька слів стосовно кризи. У нас, в Україні, якщо вона і є, то це криза влади. Все решта — створено штучно. У нас ніщо нікому не поділося, відбувається перетікання капіталів з однієї кишені в іншу. 85% кишень українських громадян у цьому не беруть участі. Вихід з кризи — будувати нові атомні блоки, дороги, мости. Ресурси є.

Сьогодні все у світі паралізовано, окрім профспілок. Я в Страсбурзі зустрічався з французьким представником міжнародних профспілок, які були і на ЧАЭС. Вони закликають приєднатися до них, активно діяти, вони будуть допомагати. Вони навчилися захищати громадян Західної Європи, за одну добу організують страйки з будь-якого питання в будь-якому місті. Законно. Тільки профспілки можуть сьогодні вирішувати болючі проблеми, це остання наша надія.



Як уже повідомлялося, напередодні Пленуму відбулися засідання постійних комісій ЦК профспілки. Зокрема, Статутна комісія розглянула пропозиції, внесені профкомами первинних профорганізацій Хмельницької та Запорізької АЕС, щодо змін до Статуту Атомпрофспілки, а також попередньо обговорила матеріали і документи, що виносилися на пленарне засідання.



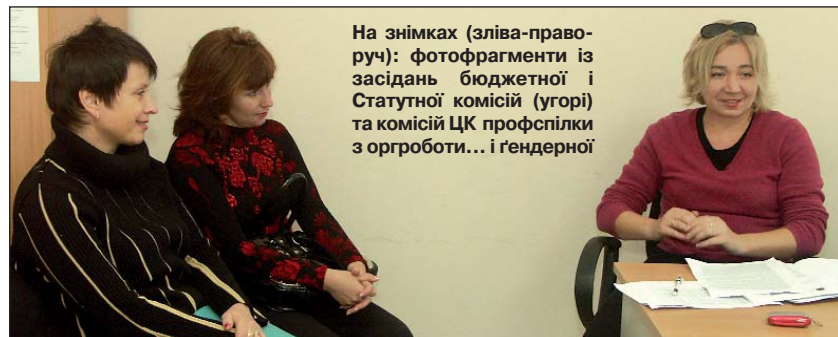
Члени комісії ЦК з питань соціально-економічного захисту вели мову про стан дотримання законодавства про працю на підприємствах, де діють організаційні ланки Атомпрофспілки.

Бюджетна комісія обговорила проект бюджету ЦК та кошторис Фонду солідарності на 2009 рік, розглянула проект кошторисів профорганізацій та підготувала відповідні пропозиції на засідання Президії ЦК профспілки.



Питанням дотримання законодавства щодо захисту інтересів жінок — членів Атомпрофспілки та підвищення їхньої ролі у діяльності організації було присвячено засідання гендерної комісії ЦК.

Активно обговорила низку питань постійна комісія ЦК профспілки з питань організаційної роботи, профспілкового навчання та інформаційної політики, що належать до її повноважень.



На знімках (зліва-праворуч): фотофрагменти із засідань бюджетної і Статутної комісій (угорі) та комісії ЦК профспілки з оргроботи... і гендерної



ВІСНИК ІV ПЛЕНУМ ЦК ПРОФСПІЛКИ: МАТЕРІАЛИ І ДОКУМЕНТИ


ЧЕРНОБЫЛЬСКАЯ ЗОНА — РАДИАЦИОННАЯ И... СОЦИАЛЬНАЯ
(Из выступления Представителя Атомпрофсоюза в Чернобыльской объединенной организации профсоюза Николая ТЕТЕРИНА):

— Прежде чем говорить о проблемах зоны отчуждения попробую кратко объяснить и показать на слайдах, что это такое и чем там люди занимаются.

Зона отчуждения — это часть территории Киевской области, где запрещено проживание населения. Площадь — 2600 км², около 60% территории занимают леса, все остальное заросшее травой и кустарниками необрабатываемые поля. Здесь протекают две реки — Припять и Уж.

На берегу р. Припять располагается ЧАЭС. Место проживания вахтового персонала — г. Чернобыль, который расположен в 17 км от ЧАЭС. Внутри зоны отчуждения находится 10-километровая зона вокруг ЧАЭС, в этой зоне радиоактивное загрязнение более плотное. Основными радиоактивными радионуклидами на территории зоны отчуждения являются цезий-137, стронций-90 и трансурановые элементы — уран, плутоний, америций.

Сразу после аварии началось захоронение радиоактивных веществ. На территории зоны отчуждения РАО находятся:

— в объекте «Укрытие» (еще его называют временным хранилищем неорганизованных РАО);

— в пунктах захоронения РАО (ПЗРО) «Буряковка», «Подлесный», «3-я очередь ЧАЭС»;

— на территории, прилегающей к ЧАЭС с юга, запада и юго-запада, в 1986—1988 годах проводилась дезактивация местности с локализацией РАО в простых траншеях или буртах, не оборудованных инженерными барьерами, размещены так называемые пункты временной локализации РАО (ПВЛРО).

Считается, что в девяти ПВЛРО на общей площади 10 км² находится около тысячи траншей и буртов.

9 предприятий, общей численностью 2 700 человек, подчиненных МЧС Украины, занимаются реализацией бюджетной программы, которая называется «Поддержание экологически безопасного состояния в зонах отчуждения и зонах безусловного (обязательного) отселения».

Основными задачами предприятий являются:

— контроль за состоянием ПЗРО (пункты захоронения радиоактивных отходов) и ПВЛРО (пункты временной локализации радиоактивных отходов);

— обращение с РАО: перезахоронение, дезактивация — этим занимается государственное предприятие «Комплекс» (253 чел.);

— контроль и эксплуатация водоохраных объектов — государственное специализированное производственное предприятие «Чернобыльводэксплуатация» (134 чел.);

— контроль и эксплуатация лесных угодий — государственное специализированное производственное комплексное лесное предприятие «Чернобыльская пушка» (406 чел.);

— контроль за строительством объекта «Вектор» возложено на государственное специализированное предприятие «Техноцентр» (219 чел.);

— мониторинг радиоактивного загрязнения, дозиметрический контроль возложены на государственное научно-производственное предприятие «Экоцентр» (221 чел.);

— государственное предприятие «Чернобыльсервис» занимается поддержанием жизнедеятельности в зоне отчуждения (1163 чел.);

— государственное специализированное предприятие «Региональное управление обеспечения организационно-технической и распорядительной деятельности» выполняет функции ПЭО и ПТО зоны отчуждения и включает в себя военизированную охрану (228 чел.);

— спецстройкомпания и УКС (174 чел.).

Метод работы — вахтовый, графики 15х15, 4х3, 5х2.

Продолжительность рабочего дня — 10 часов. Проживание на вахте — в общежитиях г. Чернобыля.

Проблемы.
Финансирование работ в зоне отчуждения в реальном исчислении из года в год падает. Если взять за базовый 1997 год, то за 10 лет финансирование сократилось почти на 60%, численность уменьшилась почти в два раза, средняя заработная плата увеличилась всего на 12%. Такое финансирование привело к катастрофическим последствиям: темпы выполнения работ в зоне отчуждения резко упали, те объекты, которые начали строить, — брошены, закрыты и демонтиро-

ваны уже построенные объекты, техника и оборудование не меняются и специалисты все больше времени тратят на ремонт, а не на выполнение работ.

Динамика роста заработной платы в зоне отчуждения отстает от роста заработной платы в промышленности. Если в 1997 году соотношение средней заработной платы в зоне отчуждения к средней заработной плате в промышленности составляло 2,37, то в 1996 году — всего 1,07. Основная причина такого положения дел в том, что, начиная с 1996 года, изменен подход к формированию заработной платы. До 1996 года в зоне отчуждения платили двойной тариф (двойной оклад) плюс 50% на этот двойной тариф. С 1996 года вводится одинарная оплата, а второй оклад рассматривается уже как доплата за работу в зоне отчуждения и этот второй оклад ограничивают фиксированным значением. С 1998 года вводится ограничение на второй оклад в размере 118 грн. 80 коп. плюс 50% премии на эту сумму — общий размер доплаты составляет 178 гривен. С 2000 года про второй оклад уже нигде не упоминается, остается только фиксированная доплата. В результате темпы роста заработной платы резко падают. Финансирование бюджетной программы не позволяет даже выдерживать темпы роста минимальной заработной платы — начинается сокращение вахтового персонала, сокращение необоснованное, вызванное не уменьшением объемов работ, а невозможностью профинансировать все необходимые работы. Увеличивают оклады, но уменьшают размеры премии, в результате темпы роста заработной платы стремительно уменьшаются. Даже в 2007 году эта тенденция сохранилась. Средняя зарплата по стране увеличилась на 29,3%, а в зоне отчуждения на 26,6%. Наряду с низким уровнем заработной платы у нас постепенно ухудшаются все социальные стандарты: лечебно-профилактическое питание превращается в простое неполноценное питание. Стоимость питания в 2007 году была меньше, чем в российских тюрьмах, и это несмотря на то, что в августе 2007 года стоимость питания была существенно увеличена (с 7,5 грн. до 12,2 грн.), сегодня стоимость питания меньше нормативной более чем в два раза.

Обеспеченность спецодеждой и средствами защиты не отвечает нормативным требованиям. В прошлом году спецодежду оплатили в конце года, а получили весной нынешнего. Зимняя одежда пришла с опозданием.

Условия проживания в общежитиях г. Чернобыля из года в год ухудшаются. Общежития ремонтируются несвоевременно. Автотранспорт в аварийном состоянии. В прошлом году зафиксирован несчастный случай при перевозке персонала из-за неисправности автобуса. Когда провели проверку автобусов, оказалось, что большинство их надо останавливать.

Окончательно не решен вопрос по условиям труда в зоне отчуждения, с начала 2009 года мы должны перейти на упрощенную систему подтверждения особо вредных условий труда, но реальных шагов по созданию такой системы специалисты МЧС так и не сделали.

Не решен вопрос оздоровления персонала, есть проблемы с оздоровлением детей наших работников. Условия труда и отдыха персонала из года в год ухудшаются, оплата труда не соответствует трудоемкости и специфике выполнения работ. Квалифицированный персонал массово уходит, не передав своего опыта молодым. А ведь этот опыт оплачен здоровьем.

Еще долго можно рассказывать о наших проблемах. Но мне могут возразить, даже многие сидят в этом зале. Ну и что? У нас ситуация не лучше, а может быть, и хуже. Зачем так драматизировать и нагнетать страсти?

Тогда давайте кратко оценим последствия сегодняшние и перспективные. Вот слайд — это снимок из космоса. Горят леса в Житомирской области, в Киеве по тревоге подняты подразделения гражданской обороны, уровень радиоактивного загрязнения воздуха в районе Корчеватого превысил допустимые значения в несколько раз. А это показатели загрязнения воздуха по нескольким населенным пунктам. Как видите, бывает, что в Киеве загрязненность выше, чем на границе 30-километровой зоны. В 1991—1992 годах, когда в зоне отчуждения горели леса и вся зона эти пожары тушила, можно без преувеличения сказать, что Киев подвергся новому радиоактивному загрязнению. После этого было создано предприятие «Чернобыльлес» и в течение 14 лет крупных лесных пожаров не было.

Вода. Сегодня уровень загрязнения воды в районе столичного Гидропарка составляет 100 Бк/куб.м., что далеко от допустимого загрязнения 2000 Бк/куб.м. Но до аварии на ЧАЭС уровень загрязнения Днепра был от 2 до 5 Бк/куб.м., значит, сегодняшний уровень превышает доаварийный от 20 до 50 раз.

Это цитаты из национальных докладов о состоянии зоны отчуждения.

Что же делать, чтобы изменить ситуацию? Проблем у наших членов профсоюза много и решать они должны в первую очередь в рабочем порядке, в результате переговоров. Пора инициировать заседание профильного Комитета Верховной Рады по проблемам зоны отчуждения с участием Атомпрофсоюза, добиваться встречи с руководителями Минфина, особенно при формировании бюджета на следующий год. Сложно это? Очень сложно. Но без такого подхода невозможно решать стратегические вопросы и не только зоны отчуждения, но всего нашего профсоюза.

В 2007 году мы активизировались: провели акцию протеста под стенами Министерства труда и социальной политики, после чего было принято постановление Кабинета Министров Украины №610 от 10 апреля 2007 года, по которому доплата за работу в зоне отчуждения увеличилась с 118 грн. 80 коп. до 264 гривен. К сожалению, тогда мы не смогли поменять порядок формирования этой доплаты и она осталась фиксированной. По настоянию профсоюза руководство МЧС добилося дополнительного финансирования на социальные нужды работников зоны отчуждения в размере 23 млн. грн., что позволило стабилизировать социальную ситуацию. Но коренного улучшения мы не



достигли, темпы роста заработной платы остаются крайне низкими: за 2007 год рост тарифных ставок и окладов не превысил 16%, с августа 2007-го не изменилась стоимость питания, с апреля этого года средняя заработная плата на предприятиях зоны отчуждения постоянно падает и в августе стала меньше, чем по Украине.

Благодаря встрече с Премьер-министром Украины Юлией Тимошенко 18 апреля 2008 года Атомпрофсоюзу удалось решить две застарелые проблемы: относительно условий труда по Списку №1, но только до конца 2009 года, также был пересмотрен механизм формирования размера доплат за работу в зоне отчуждения. Согласно постановлению КМУ №831 от 10 сентября 2008 года с 2009 года размер доплат составит 150% от минимальной заработной платы. Мы благодарны Министерству труда и социальной политики и лично министру Денисовой Людмиле Леонтьевне за понимание и результативные действия по решению наших проблем.


СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО КРИЗЬ ПРИЗМУ ВИКОНАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

(Із виступу заступника виконавчого директора з кадрів, праці та соціальних питань ДП НАЕК «Енергоатом» Владислава ЯНІШЕВСЬКОГО):

— Розуміючи, що виконання планових завдань з виробництва електроенергії напружено пов'язане з людським чинником, керівництво Компанії робить усе можливе, щоб неухильно дотримуватися виконання єдиного Колективного договору, прийнятого на 2008—2009 роки.

Довідково. За 9 місяців 2008 року генеруючими потужностями ДП НАЕК «Енергоатом» вироблено 67 659 млн. кВт/год електроенергії, що на 2 369 млн. кВт/год (3,5%) менше, ніж за аналогічний період минулого року (70 028 млн. кВт/год). При цьому планове завдання виконано на 101,7%. До Енергоринку Компанією відпущено 63 522 млн. кВт/год електроенергії при виконанні планового завдання на 102,0%, але на 2 379 млн. кВт/год (3,7%) менше, ніж за аналогічний період минулого року.

У структурі тарифу на статтю «Соціальний розвиток» передбачені кошти у розмірі 199,3 млн. гривень, але адміністрація Компанії для безумовного виконання положень Колективного договору затвердила кошторис на соціальний розвиток у розмірі 218,09 млн. гривень, або 111,3% від плану витрат минулого року. Слід підкреслити, що значна частка запланованих коштів, 108,4 млн. гривень, витрачається саме на забезпечення соціальних пільг, передбачених Колективним договором, та на відрахування профспілковому комітету, 95,5 млн. гривень заплановано на утримання об'єктів житлово-комунального та соціального призначення, що є на балансі Компанії і розташовані у містах-супутниках АЕС.

При цьому фактичні витрати на соціальний розвиток за січень—вересень поточного року становлять 171,76 млн. гривень при запланованих 159,56 млн. гривень.

Оплата та нормування праці. Протягом 9 місяців 2008 року з метою виконання

Колективного договору ДП НАЕК «Енергоатом» та у зв'язку із зростанням рівня прожиткового мінімуму, відповідно до Закону України від 28 грудня 2007 року №107-VI «Про Державний бюджет України» на 2008 рік та внесення змін до деяких законодавчих актів України, 1 квітня цього року підвищено оклади і тарифні ставки персоналу Компанії на 13,85%. Забезпечено виконання пунктів Колективного договору щодо збільшення середньої зарплатної плати на 25% щорічно та збереження відношення мінімальної тарифної ставки промислово-виробничого персоналу Компанії на рівні не менше 1,5 прожиткового мінімуму працездатної особи. Так, мінімальна

тарифна ставка працівника промислово-виробничого персоналу, який виконує некваліфіковану роботу, становить з 1 квітня поточного року 1139 гривень, що дорівнює 1,76 прожиткового мінімуму (647 грн).

Звісно, не однією поточною зарплатною платою визначається матеріальна привабливість праці. Не менш важливі соціальні гарантії після завершення трудової діяльності.

Відповідно до «Положення про умови виплати щомісячної доплати до державної пенсії і одноразової грошової виплати працівникам, звільненим з ДП НАЕК «Енергоатом» та його профспілкових органів у зв'язку з виходом на пенсію за віком, на пільгових умовах та по інвалідності», станом на 1 жовтня 2008 року 2156 пенсіонерів отримують за рахунок коштів Компанії щомісячну доплату до державної пенсії у розмірі 275 гривень. З початку року одноразову виплату у зв'язку з виходом на пенсію отримав 521 колишній працівник Компанії, загальна сума одноразових виплат становить 18,8 млн. гривень. Загалом по Компанії виплачено пенсійних доплат на суму 20,77 млн. гривень.

Слід додати, що яскравим прикладом уваги до пенсіонерів є надання адресної матеріальної допомоги та здійснення оздоровлення колишніх працівників — пенсіонерів, ветеранів праці за кошти Компанії, створення у відокремлених підрозділах Компанії Ради ветеранів праці.

У Компанії ведеться посиленна робота щодо профілактики виробничого травматизму, результатом якої стало значне зменшення кількості нещасних випадків.

Загальні витрати на охорону праці станом на жовтень цього року становлять 57,9 млн. гривень, або 0,64% від загальної вартості реалізованої продукції, що відповідає вимогам статті 19 Закону України «Про охорону праці». Треба зауважити, що Колективним договором Компанії передбачені витрати на охорону праці у розмірі не менше 0,8% вартості реалізованої продукції.

Виконання житлової програми. Станом на 1 жовтня 2008 року на квартирному обліку ВП АЕС перебуває 5282 працівники станцій, що більше 15% від загального складу працюючих у Компанії. При взятій за основу середній чисельності сім'ї — три особи та середньому метражу квартири 50 кв. м., загальна потреба у житловій площі у містах-супутниках АЕС для працівників, які перебувають на квартирному обліку, становить 264,1 тис. кв. м. З урахуванням цього в Компанії розроблена та затверджена «Середньострокова інвестиційна програма ДП НАЕК «Енергоатом» на 2008—2012 роки та на перспективу до 2015 року», яка передбачає будівництво 3 744 квартир загальною площею 300 678 кв. м. і загальна вартість цієї програми становить 1,1 млрд. грн. Слід підкреслити, що основні показники вищезазначеної програми забезпечені у п.8.1. розділу 8 «Житлово-будовне обслуговування» Колективного договору на 2008—2009 роки, тобто мають бути обов'язково виконані.

У рамках здійснення соціальної політики ДП НАЕК «Енергоатом» реалізуються заходи, спрямовані на підвищення ролі молодих фахівців-атомників, залучення їх до активної діяльності на виробництві і в громадському житті. Це сприяє не тільки зростанню кваліфікаційного рівня молоді, а й встановленню здорового морально-психологічного клімату в підрозділах.

Молоді працівники Компанії активно залучаються до міжнародного співробітництва у площині діючих програм з ВАТ «ТВЕЛ» (Росія), «Ігналінської асоціацією молодих атомників» (Литва), Литовським ядерним товариством (LBEA). Цього року делегація молоді ДП НАЕК «Енергоатом» взяла участь у традиційному науковому симпозіумі в рамках XXI фестивалю «Dysnai-2008» (Ігналінська АЕС). На симпозіумі було приділено увагу таким питанням: підвищення безпеки АЕС, поводження з відпрацьованим ядерним паливом, використання комп'ютерних технологій, модернізація та подовження експлуатації атомних енергоблоків, молоді в атомній енергетиці тощо.

ВІЗНИЙ ІV ПЛЕНУМ ЦК ПРОФСПІЛКИ: МАТЕРІАЛИ І ДОКУМЕНТИ

ДП НАЕК «Енергоатом» проводить планову роботу з розвитку фізичної культури і спорту у містах-супутниках АЕС. Усі міста-супутники АЕС мають спортивні комплекси, стадіони, басейни, утримання яких здійснюється за рахунок коштів Компанії. Мета, яку ставить перед собою Компанія, — якнайбільше залучити членів трудового колективу до фізичної культури та спорту як засобу зміцнення здоров'я, культурного виховання, формування та закріплення традицій здорового способу життя, що у кінцевому підсумку позитивно позначається на стані культури безпеки АЕС, формує здорове соціальне середовище.

Традиційними стали міжнародні турніри з міні-футболу. Вже третій рік поспіль у м. Славутич проводяться командні змагання «Силачі Атомпрофспілки». Крім того, в рамках ІV Міжнародного форуму «Паливно-енергетичний комплекс України: сьогодні і майбутнє» було успішно проведено фізкультурно-спортивний захід «Перший відкритий турнір на звання «Найсильніша людина атомної галузі 2008 року». Почесний титул «Найсильніша людина атомної галузі-2008» та «золото» поділили між собою атлет з дирекції ДП НАЕК «Енергоатом» та багатир з ВП ХАЕС, друге місце посів представник Запорізької АЕС і «бронзу» виборов спортсмен із ВП «Атомремонтсервіс».

Компанія, яка виробляє майже 50% електроенергії в країні, бореться за підвищення безпеки атомних електростанцій. Але виробнича якість неможлива без адекватної соціальної якості життя. Термін «культура безпеки», яким ми користуємося у виробничій діяльності, не запрягоє, коли у монопрофільному місті немає тепла, у дитячому садку — харчування, а в школі — нормального комп'ютера. Ще менш вірогідно, що культура безпеки буде там, де немає соціальної справедливості.

Мета адміністрації — надати можливість і доступ кожному працівникові Компанії рівною мірою користуватися можливостями щодо оздоровлення, послуг, які надаються об'єктами соціальної інфраструктури Компанії, користуватися пільгами та гарантіями, передбаченими Колективним договором.

Соціально-економічний розвиток регіону, оздоровлення, освіта, зайнятність — це ті напрями, в яких нам необхідний синхронний рух з органами регіональної влади. Ми не робимо винятків у цій діяльності, бо живемо і працюємо в єдиному трудовому колективі. Це не означає, що ми повинні брати на себе не властиві нам функції, які виконують органи місцевого самоврядування, проте максимально можливою мірою співпрацювати з ними ми зобов'язані.

Компанія цього року сповна виконує взяті на себе згідно з Колективним договором на 2008—2009 роки зобов'язання із соціальних гарантій для персоналу, втілення в життя пріоритетних соціальних програм і створення в містах-супутниках АЕС здорового мікроклімату, що дозволяє персоналу концентрувати максимум уваги на вирішенні завдань безпечної експлуатації АЕС.



ТРУДНОЩІ КРИЗОВОГО ПЕРІОДУ: У ХОДІ ДІАЛОГУ ЛЕГШЕ ЗНАХОДИТИ ВІДПОВІДІ НА ЗАПИТАННЯ

(Із виступу заступника Голови
Атомпрофспілки — голови профкому
ДП НАЕК «Енергоатом» Олексія ЛИЧА):

— Зупинюся на проблемах, які існують при формуванні й укладенні Колективного договору та його виконанні. Ми, на жаль, не можемо планувати соціальні гарантії, які передбачені Галузевою угодою, особливо це стосується 2009 року. Вам відомо, що нині відбувається у нашій країні, і ті документи, які розробляються для виходу держави з кризового стану, доводять, що всі прогнозовані соціальні показники наступного року, які ми заклали в проект тарифу на електроенергію, не можуть бути виконані. Це, мабуть, найголовніша причина, на чому ми повинні сконцентрувати свою увагу, щоб забезпечити виконання Колективного договору.

Стосовно заробітної плати. Незважаючи на те, що Генеральною угодою на 2008—2009 роки визначено обов'язкове підвищення щорічно не менш як на 25% рівня середньої заробітної плати в цілому по національній економіці, вона не може бути виконана, тому що навіть профспілквою стороною проголосувала проти підвищення тарифів на електричну енергію, як було заплановано. А ми з вами розуміємо, щоб вийти на норму Галузевої угоди, нам необхідно не менше 6% підвищення тарифу на електроенергію. Це вже заздалегідь закладено той дефіцит, який ми матимемо у 2009 році. А якщо підрахувати, скільки додаткових коштів потрібно буде у зв'язку з подорожчанням послуг, ремонтами, експлуатацією, витратами на матеріали, запасні частини і т. д., то ми розуміємо, що сьогодні НАЕК

«Енергоатом» має від'ємний баланс затрат для гарантування безпечної експлуатації АЕС. Тому нині ми перебуваємо в ситуації, коли потрібно буде сконцентрувати всі зусилля для того, щоб спільно брати участь у затвердженні тарифу на електроенергію, що забезпечило б бодай мінімальні гарантії та пільги нашим працівникам, а також експлуатаційну надійність атомних станцій.

Про захист нашого персоналу, закріплення кваліфікованих атомних кадрів ми вели мову з Прем'єр-міністром під час низки зустрічей, які відбувалися протягом 2008 року, і нам досить відчутно вдалося зрушити у позитивний бік ставлення уряду до атомної енергетики і до персоналу, який експлуатує АЕС, займається ремонтом. Але бере острах, що в 2009 році всі ці плюсові потуги можуть бути помножені на нуль у зв'язку з тими кризовими рішеннями, які прийматиме держава.

Рівень оплати працівників атомної галузі у тій же Росії, Болгарії і т. п. значно вищий, тому нам слід ефективніше використовувати кошти, виділені нам для закріплення кваліфікованого персоналу. Над цим питанням ми працюємо. Але не вирішуємо такого важливого, як капітальне будівництво житла для працівників АЕС. А Росія переманює працівників саме цим — забезпеченням житлом, довгостроковими кредитами на його будівництво.

Ми повинні від імені ЦК Атомпрофспілки звернутися до Кабінету Міністрів України щодо розробки програми закріплення кваліфікованого персоналу в атомній енергетиці, якщо ми хочемо не тільки продовжувати експлуатацію діючих атомних електростанцій, а й будувати нові потужності.

На засіданні профспілкового комітету ми розглянули питання, щоб у період цієї загальної економічної кризи, яка зачепила Україну, жодних реорганізаційних процесів в Енергокомпанії не проводити. Просимо у цьому підтримки і від ЦК — звернутися до керівництва Компанії, до Мінпаліверенерго, щоб усі ці питання розглядалися спільно, щоб ми вийшли з цієї кризи з найменшими втратами.

Якщо далі розвивати тему укладення Генеральної, галузевих угод, то слід сказати, що втрата нами з відомого підпорядкування спеціалізованих медико-санітарних частин призвела до зниження рівня медичного обслуговування у наших містах-супутниках АЕС. Тільки завдяки професіоналізму наших медичних працівників ми ще тримаємося. Але у НАЕК «Енергоатом» сьогодні немає коштів для ремонту споруд медико-санітарних частин, для поліпшення їхньої матеріальної і лікувальної бази. Ми повинні приступити до переговорів з Мінохорони здоров'я України щодо укладення Галузевої угоди, де передбачити усі ці питання. Я побував на кладовищі Славутича, відсотків з 60 із 50-річних чоловіків знайли там вічний спокій, зокрема і через несвоєчасне надання їм якісної медичної допомоги.

Вважаю, потрібно підтримати пропозицію міського голови Славутича, і направити відповідні листи у всі інстанції про виконання програми, яка була розроблена ще вісім років тому, і тієї, що була прийнята у першому читанні. І щоб уже в тарифі на 2009 рік були передбачені кошти на прийняття цієї програми в другому читанні та її виконанні.



СИТУАЦІЯ ТРЕБУЄ СОЛІДАРНОЇ ВІДПОВІДНОСТІ

(Із виступлення президента
Восточної об'єднаної організації
Атомпрофсоюзу Бориса ФИЛИППОВА):

— В доповіді Председателя Атомпрофсоюзу дан детальний аналіз положення дел по защите трудовых прав и интересов членов профсоюзу. Я проинформирую о состоянии этой работы в нашей организации.

Восточная объединенная организация профсоюзов — это 16 тысяч человек, 18 первичных профсоюзных организаций, расположенных в Кировоградской и Днепропетровской областях, имеющих разную подчиненность, разную форму собственности (в том числе и частную), а также бюджетные организации — медсанчасти, санэпидемстанции, учреждения образования. В таких условиях, без поддержки служб ЦК — правовой, охраны труда, социальной защиты, мы, конечно, не смогли бы в полной мере правильно организовать колдоговорный процесс. Специалисты этих служб активно участвуют в подготовке коллективных договоров, а затем и в проверках по их исполнению.

Для ведения контроля за ходом выполнения договоров в нашей организации введена практика ежеквартального представления информации в объединенную организацию профсоюзов о социально-экономических показателях предприятия.



В основном колдоговорный процесс на предприятиях, учреждениях, организациях, входящих в Восточную объединенную организацию Атомпрофсоюзов, находится в русле законодательных актов. Среди производственных предприятий коллективный договор ГП «ВостГОК» является одним из самых приемлемых, как с точки зрения закрепленных в нем социально-экономических достижений, так и его соответствия нормам трудового права.

Но, как и в прошлые годы, некоторые предприятия, входящие в состав Восточной объединенной организации профсоюзов, находятся в сложном экономическом и финансовом положении. Это прежде всего касается ООО «Электрон-Газ», находящегося до сих пор в процедуре санации. И то же время улучшилась ситуация на ООО «Восток-Руда». На ГП «Дирекция...» впервые за последние годы имеется достойный коллективный договор, который выполняется на 100%, в чем огромная заслуга профсоюзной организации. В прежние годы этот колдоговор выполнялся на 45—50%.

Самый злободневный вопрос любого коллективного договора — это заработная плата: ее размер, своевременность выплаты, соответствие уровню жизни. В коллективных договорах всех предприятий и организаций установлен уровень минимальной заработной платы в соответствии с нормами законодательства и отраслевых соглашений, или же их превышающий. Хотя уровень средней зарплаты на части предприятий не может удовлетворять ни самих работников, ни профсоюзные организации.

Сегодня большие проблемы возникли на ВостГОКе. Намечены и уже проводятся массовые сокращения численности работников, выделяется из состава производств, передаются в коммунальную собственность объекты социальной сферы. Буквально накануне Пленума состоялась конференция трудового коллектива ВостГОКа, которая рассматривала вопрос невыполнения норм коллективного договора о повышении реальной заработной платы в 2008 году. Конференцией принято взвешенное решение о принятии мер по выходу предприятия из сложного финансового положения и возвращении после этого к вопросу о поднятии уровня заработной платы. Добавляет негатива надуманная ситуация с передачей функций служебной охраны ВостГОКа к ГП «38 отдел инженерно-технических частей». Профильное министерство, отгораживаясь юридической казуистикой, не желает признавать этот процесс реорганизацией предприятия и тем самым отказывается от необходимости согласования с ЦК профсоюза передачи не просто функций охраны, а большого трудового коллектива в другое предприятие, с другим коллективным договором, другим, более низким уровнем заработной платы, другим, более тощим, социальным «пакетом». Все это не в счет. Главное — выполнить приказ. Мы считаем позицию министерства по данному вопросу уклонением от социального диалога с профсоюзом и настаиваем на проведении соответствующей встречи.

На некоторых предприятиях, в первую очередь бюджетных, таких как санэпидемстанции, высшее профессиональное училище №70, медсанчасти, проблематичным вопросом является перечисление средств на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу. Поэтому на заседании профкома Восточной объединенной организации профсоюзов обращено внимание председателей первичных профсоюзных организаций предприятий на необходимость включения в коллективный договор пункта об обязанности администрации перечислять профсоюзной организации эти средства.

Но основной проблемой все-таки является углубление экономического кризиса в государстве, который делает прекрасные нормы, достигнутые при заключении коллективных договоров (достигнутые, кстати, не наскоком, а в результате длительной работы трудовых коллективов и на основании тщательного экономического анализа) объективно трудно выполнимыми. Можно долго спорить о причинах кризиса и его фактическом наличии, но наши работники реально уже ощутили его на себе. К примеру, на ВостГОКе остановлено сернокислотное производство только потому, что основные потребители — металлурги и химики перестали брать серную кислоту...

И в заключение хотел обратить внимание партнеров — представителей властных органов.

— В преддверии заключения коллективных договоров на следующий год я вижу проблему с горняками коллективами, в связи с выходом закона о повышении престижности шахтерского труда. Часть норм этого доку-



мента не подтверждена изменениями в законодательстве и других законах прямого действия. К примеру, о льготном налогообложении. На шахтах задают вопрос, почему в «ихнем» законе провозгласили одну норму — 10%, а действует другая. Надо быть объективными — либо сказать, что ошиблись, не потянем, что это действительно снижает доходы госбюджета, или все-таки выполнит то, что было продекларировано и на «ура» воспринято в зале Верховной Рады Украины?!



СОХРАНИТЬ ТРУДОВОЙ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ

(Із виступлення президента
первичної профорганізації
ГНПП «Цирконій» Василя КИСИЛЕВА):

— Хотел бы поблагодарить профсоюзный комитет, администрацию ГП НАЭК «Енергоатом», Минтопэнерго за помощь в погашении задолженности по заработной плате бывшим работникам Приднепровского химзавода. Но как только мы про эту проблему забыли — возникла другая. По поводу ликвидации Приднепровского завода цветных металлов. Днепропетровская промышленность, наверное, долго еще будет источником социальной нестабильности в области, потому что проблемы очень сложные и попытки их поверхностно решить не увенчаются успехом.

Как пример, приведу выполнение коллективного договора на нашем предприятии «Цирконий». Колдоговор был принят в мае этого года и впервые начали выполнять Отраслевое соглашение по заработной плате, имеется в виду все по минимуму. И вот не успели мы освоиться в этой ситуации, как с первого октября мы опять уже не выполняем Отраслевое соглашение. Поэтому я очень рад назначению Натальи Шумковой на должность заместителя министра топлива и энергетики Украины, думаю, мы совместно решим эту проблему, потому что мне в одиночку с администрацией не удалось договориться даже о трех процентах, на которые надо было поднять тарифы и оклады. Вроде мелочь, но при тех минимальных заработных платах, которые у нас, все-таки существенная добавка.

Средняя продолжительность рабочей недели у нас никогда не бывает пять дней в течение десятилетнего существования предприятия. Сегодня уровень занятости в основном цехе производства гафния — три с половиной дня. Меньше нельзя, потому что это по новому коллективному договору. 12-й цех по производству циркония — работает на четыре и одну десятую дня, при этом на весь штат, а это триста с лишним человек, имеется только один мастер-электрик, он же главный энергетик, он же — и старший мастер. Потому что никто не идет на среднюю заработную плату по предприятию — 1300 грн., а по рабочим специальностям — это 1000—1100 грн. Текучесть кадров огромнейшая, в плане санации предприятия администрация предусматривала сокращение 150—200 человек, его не надо проводить, оно идет естественным путем. Сегодня осталось 850 человек. Если такими темпами дело пойдет, то скоро мы о «Цирконии» будем говорить в прошедшем времени. И не знаю, кто войдет в новый концерн «Ядерное топливо Украины». Не хочу слишком драматизировать, но в общем ситуация такова, что принимать кардинальные меры надо.

На молодых специалистов мы делаем заявку большую — по 20 человек, но когда они слышат о 1100 грн. зарплаты, а учитывая трехдневку, это вообще 850 грн., люди пороботают день-два и увольняются. Средний возраст более 60% работников предприятия за 50 лет. Проблемы «Циркония» тождественны для многих предприятий нашей промплощадки. Каждый директор сам придумывает, как ему выйти из данной ситуации.

ВІСНИЙ ІV ПЛЕНУМ ЦК ПРОФСПІЛКИ: МАТЕРІАЛИ І ДОКУМЕНТИ



Казалось бы, государство должно быть заинтересовано в сохранении этих высоких технологий. Пока еще мы можем говорить, что есть у нас производство циркония и гафния, но если не повернуть ситуацию вспять, то об этих вещах будем говорить в прошедшем виде.

Нас перестали приглашать на совещания в профильное министерство, на вопрос, почему, директор отвечает, что там собираются узкие специалисты. Получается так, что я, отработав 20 лет в технологии этого цеха и 10 лет председателем профкома, не специалист. Надо собираться вместе и думать, как нам выходить из этой ситуации с меньшими потерями. Гнушаться министерству мнением профсоюза не надо, потому что, как показал опыт, он выдвигает хорошие предложения и реализовывает их.

Давно уже пора выйти с инициативой на Федерацию профсоюзов Украины и выводить людей или в Киев или по регионам, чтобы сказать свое «нет» законодательным инициативам нашего руководства государством. У нас квартплата возросла на 75%, коммунальные услуги — на 30%. Для того, чтобы семья прожила в течение месяца, надо, как минимум, три с половиной тысячи гривен. А два работника на «Цирконии» вместе получают две тысячи!

Сегодня я услышал на Пленуме о проблемах чернобыльских — это вообще ужас. По сравнению с зоной отчуждения — у нас еще терпимо, почти курорт. Хотел бы призвать всех активизировать нашу деятельность в отношении проблем зоны отчуждения, проблем Чернобыльской атомной станции, потому что забудут о них, и Украина будет брошена с этой бедой сам на сам. Я вспоминаю пленум восьмилетней давности, когда здесь, в Славутиче, все клялись, когда на «ура» подписывались все законы, программы социальной защиты. А на сегодня все провалилось.



СМСЧ ПРОСЯТЬ ЗАХИСТУ

(Із виступу заступника міністра охорони здоров'я України Зіновія МИТНИКА):

Я сприймаю ті критичні нотки, які сьогодні лунали щодо охорони здоров'я працівників і членів їхніх сімей, і солідарний з вами. Хоча ви їх висловили дуже мізерну частину. Атомна, практично єдина галузь у державі, медицина якої фінансується від Міністерства охорони здоров'я. Це я вам не для докору кажу, можливо, так повинно бути. Але ніколи проблеми охорони здоров'я не вирішуються тільки одним профільним міністерством і тільки одними лікарями. Мусить бути абсолютно комплексний підхід у вирішенні цих проблем.

Візьмемо для прикладу медсанчастину, яка знаходиться в Славутичі. Вона обслуговує все населення атомного міста і працівників ЧАЕС. Тому треба їй допомогти зараз, а не чекати, доки буде страхова медицина в державі. Її ще скоро не буде, хоча законопроекти давно лежать у Верховній Раді. Введення її в дію — справа тривалого часу. Охорона ж здоров'я — потреба нагальна і для людей, які працюють в атомній енергетиці, і тих, хто є жертвами аварії, що сталася в 1986 році на Чорнобильській АЕС.

Я б запропонував такий варіант до того фінансування, яке є в медичних частинах (а вони мають право самотужки заробляти кошти) і яке дає держава, а вона виділяє, скільки може, проводить добровільне медичне страхування хоча б працівників нині діючих атомних станцій.

Медсанчастина у Славутичі має надзвичайно великі потужності, які нині не використовуються, або ж використовуються не рационально. Приміщення поліклініки можна реформувати для малосімейного житла.

Медичні працівники отримують мізерні зарплати, про них треба пам'ятати, про їхній соціальний захист. Усі ці моменти необхідно враховувати в колективних договорах. Це і забезпечення житлом. Поки що немає проблем з кадрами, але вони назрівають у медицині.



МЫ ДОЛЖНЫ БЫТЬ ГОТОВЫ К СЕРЬЕЗНЫМ, ОБЩЕНАЦИОНАЛЬНОМУ УРОВНЯ, ДЕЙСТВИЯМ

(Із виступлення керівника управління по вопросам економічної захисти апарату Федерації профсоюзов України Сергія КОНДРЮКА):

— Как бывший энергостроитель Ривненской АЭС, всегда радуюсь встречи с вами, членами Атомпрофсоюза. Федерация профсоюзов Украины всегда брала с вас пример, многому у вас учились, но и многого от вас ожидала и ожидает.

То, что творится с кризисом, на этом я останавливаться не буду, скажу только ключевую фразу президента Франции Саркози: этот кризис кладёт крест на капитализме и рыночной экономике и, по сути дела, призрак коммунизма возвращается в Европу. По Украине бродит призрак или пугало кризиса. Нагрели руки на курсе доллара, мы понимаем. Как он взлетел и как он упадет и кто на этом заработает. Мы, после семилетнего моратория на занятие в долг из-за рубежа, вдруг решили взять, как кот в мешке, 16,5 млрд. долларов под абсолютно неизвестные условия. Президент и Премьер-министр подают законопроекты, в которых замораживают заработную плату. В единой тарифной сетке заморожена зарплата медиков и ни одного протеста из министерства мы пока не слышим.

Федерация профсоюзов вынуждена была созвать Президиум по этому ключевому вопросу, принято определенное действие — пригласить на встречу гаранта Конституции и получить объяснение, почему этот Основной Закон государства нарушается. Как можно заморозить заработную плату, которая в три раза меньше реально просчитанного прожиточного минимума. По нашим оценкам — это 1950 грн. в реальном исчислении. Если мы увидим, что ситуация не меняется, вполне вероятно встанет вопрос о демарше, о публичном выходе ФПУ из состава Национального трехстороннего социально-экономического совета при Президенте Украины, или приостановлении Федерации профсоюзов в этом органе, если его руководитель позволяет себе делать такие вещи.

Президиум принял решение настоятельно требовать встречи с Премьер-министром, чтобы она объяснила, как те триста с лишним поручений, которые она подписала и дала по итогам правительственно-профсоюзных встреч, в том числе и с Атомпрофсоюзом, выполняются.

В мире не было примера, когда во время кризиса создаётся стабилизационный фонд, во время кризиса он тратится. Думаю, если бы на полпроцента увеличили налоги с акций, которые имеют наши буржуины, олигархи, которые не получают зарплату, она им просто не нужна, так как они получают дивиденды с акций или проценты со своих вкладов, тогда не нужно было бы экономически и социально давить учителей, медиков.

Создана антикризисная группа, она заседала практически каждый день, туда входят председатели ЦК профсоюзов, специалисты, вырабатываются определенные решения. В частности, мы совместно с Международной конфедерацией профсоюзов добиваемся встречи с представителями МВФ. Если руководство страны не хочет говорить, на каких условиях нам дают эти 16,5 млрд., то мы должны об этом спросить, чтобы этот подарок не стал веревкой на шее.

Кроме массовых действий, мы готовимся к вступлению в коллективный трудовой спор с правительством. Это не будет только примирительные процедуры. Жесткая позиция по отношению к нашим политикам, те из них, кто проголосует за замораживание заработной платы, он для нас, профсоюзников, попадает в черный список. И в какой бы партии он ни был, за нее мы голосовать не будем. Пора об этом публично заявить.

Если раньше Украина страдала оттоком специалистов, то сейчас она страдает утечкой

генофонда, потому что уезжают миллионы молодых людей. Украина, по оценкам наших ученых, через 20—30 лет докатится до 37 млн. населения, а поляки вообще прогнозируют, что аборигенов в нашей стране останется 25 млн.

Под маркой кризиса нас могут пугать несвоевременной или неполной выплатой заработной платы. Призываю этот факт рассматривать как факт появления холеры. И ему должно уделяться сверхвнимание, потому что возвращать вклады хотят гарантировать до 150 тыс. грн., а вернуть полторы-две тысячи человеку кровно заработанных, считается, что государство об этом заботиться не должно. Мы определенные меры приняли в новом Трудовом кодексе: задержка заработной платы должна стать экономически невыгодной, а если это случилось, работник должен получить как за просроченный кредит в банке такие компенсации, чтобы по его карману это не било.

Что касается сокращения. Уважаемые профсоюзники, ни в коем случае не давайте согласия руководству на увольнение по собственному желанию. Только по сокращению штатов. Тогда через службу занятости уволенный работник почти год будет иметь достаточно хорошие пособия по безработице.

Мы очень часто сталкиваемся с той ситуацией, что под маркой всевозможных кризисов идет дикое сокращение финансирования и численности штатов по охране труда. Надо информировать об этом органы надзора и органы власти, что такими действиями подталкиваются техногенные проблемы.



РЕШЕНИЯ НАХОДИТ ТОТ, КТО ИЩЕТ ИХ СООБЩА

(Із виступлення заступника міністра топлива і енергетики України Наталії ШУМКОВОЙ):

— Сегодня здесь прозвучали необычайно важные вещи, поэтому выступления столь эмоциональны. Следует отметить, что и Генеральное соглашение, и Отраслевое, и коллективные договора предприятий выполняются достаточно хорошо. Это говорит о том, что налажен социальный диалог, что есть взаимодействие между администрацией и профсоюзными комитетами. Но достаточно ли? Если идти по пунктам нашего Отраслевого соглашения или колдоговоров, первое, что обращает на себя внимание, — это зарплата. Прозвучали красивые цифры, общее повышение по отрасли почти 40%. Но мы должны понимать, что из 45 тысяч работников системы Минтопэнерго более 33 тысяч — это ГП НАЭК «Энергоатом», мощное предприятие, работники которого имеют очень высокие социальные гарантии и средняя зарплата там более четырех тысяч грн. При этом предприятия ядерно-топливного цикла — это те предприятия, с которыми Украина связывает свои надежды в развитии атомной энергетики как сырьевой базы, так и в части нового атомного строительства. Здесь выступали представители этих предприятий — «Цирконий», «Барьер», «Смоль», зарплата у них — 1400—1600 грн. Неимоверными усилиями этих коллективов просто сохранено производство. Перед этими предприятиями мы, безусловно, в большом долгу. И там предстоит очень тяжелая работа — планомерная и направленная. На Пленуме говорилось о погашении долгов по заработной плате. Пять министерств было задействовано в том, чтобы погасить долги по зарплате в миллион с небольшим гривен людям, давно уволенным с бывшего ПО «Приднепровский химический завод». В данном вопросе была четкая позиция именно Атомпрофсоюза.

Одну из проблем удалось решить и с помощью нашего министерства. В бюджете 2008 года наконец предусмотрены деньги на погашение долгов по заработной плате уволенным работникам госпредприятия «Атом-спецбуд». До этого пройден значительный путь мытарств, судов и прочего. И подвигло нас к этому решению международные суды.

Проблемы большие, серьезные и требующие совместного решения. Есть вопросы и социальной защиты пенсионеров, проблемы с подготовкой кадров. Решить их можно, только двигаясь вперед и развиваясь. Кризис коснулся и наших предприятий, остановлено производство на «Смолах», только потому, что это производство связано с химической промышленностью, а она в таком же положении, как и металлургия. Кризисная ситуация и в ГП «Дирекция...», там приостановлены работы, связанные с недобросовестным подрядчиком и с госфинансированием. Есть проблемы и с санацией «Циркония». Мы так гордились, что, наконец, из длительных процедур согласования между друг другом вышли на конечную реальную процедуру. Сейчас опять судебные решения. А это такой снежный ком.

У нас достаточно хорошая перспектива, несмотря на то что, мы наладили стабиль-

ное финансирование наших предприятий. Это поддержка из госбюджета, но она позволяет предприятиям становиться на ноги. Если за предыдущие пять лет эта поддержка составляла порядка полмиллиона грн., то только в проекте бюджета на 2009 год на развитие предприятий атомно-промышленного комплекса, на реализацию комплексной программы предусмотрено больше одного млрд. грн. А это значит, что нам надо наладить работу так, чтобы быть готовому к освоению этих денег и к выполнению этой программы.

Что касается Днепродзержинской площадки. Принят план первоочередных мероприятий по итогам рабочих поездок туда представителей профильного комитета Верховной Рады, министерств. В проекте госбюджета только на первоочередные мероприятия намечено порядка 50 млн. грн. Эти средства позволят решить достаточно много проблем на площадке.

По поводу того, что связано с атомным строительством. Два года назад приняли Энергостратегию. К сожалению, мы шутим, что за два года мы отстали на два года. Но во второй половине этого года уже начались практические действия относительно нового атомного строительства. Закончила свою работу межведомственная комиссия, выбран тип энергоблока для достройки хмельницкого третьего и четвертого. Сегодня в правительстве находится проект документа о начале восстановительных работ, продолжении строительства этих блоков, о назначении ГП НАЭК «Энергоатом» эксплуатирующей организацией, в определении генподрядчика, заказчика и генпроектанта. А это пять тысяч рабочих мест.

В правительстве находится решение об одобрении технико-экономических обоснований инвестиций по централизованному хранению отработавшего ядерного топлива, которое собираются строить в зоне отчуждения. Это тоже новые рабочие места. Надо подготовить такое решение, которое было бы одобрено Верховной Радой. Здесь должна быть поддержка и профсоюзного комитета, и населения.

И наконец, мы создали и оформили государственный концерн «Ядерное топливо Украины». Сейчас главная задача — вдохнуть в этот концерн жизнь. Есть генеральный директор, определены направления работы, составлен план, идет регистрация предприятий. Задача этого госпредприятия — полноценно начать действовать с 2009 года и сконцентрировать все свои усилия на новом строительстве заводов по производству ядерного топлива в Украине, имеется в виду завод по комплектизации. Призываю очень серьезно относиться к этим планам и работать на их реализацию.



ПРОФСПІЛКОВА РОБОТА ПОЧИНАЄТЬСЯ З НАВЧАННЯ

(Із доповіді заступника Голови Атомпрофспілки Павла ПРУДНІКОВА):

— Профспілковий лідер сьогодні — це людина, яка має володіти сукупністю знань у різних сферах: історії і сучасного стану профспілкового руху, економіки, юриспруденції, соціальних відносин, психології, взаємодії з людьми тощо.

Водночас він повинен мати схильність та постійно розвивати свої організаційні (менеджерські), ораторські та педагогічні здібності. Вміти бачити перспективу, розумно ризикувати, сприймати новачки.

Усе це може бути набуто і вироблено тільки шляхом постійного, систематичного навчання профспілкових працівників та профспілкового активу.

На сьогодні Атомпрофспілка об'єднує більш як 78 тисяч членів профспілки. Рівень профспілкового членства — близько 95 відсотків.

В організаціях профспілки діє 140 первинних профспілкових організацій, 335 цехових та більш як 1700 профспілкових груп. Штатних виборних та найманих профспілкових працівників профорганізації налічується 104 особи. Для своєчасного та ефективного реагування на виклики та зміни сучасного світу Атомпрофспілка за останні роки дедалі більше уваги приділяє навчання профспілкового активу. Треба зазначити, що істотно підвищився рівень навчального процесу на місцях (як приклад можна навести профорганізації ЗАЕС, СхідГЗКа та ХАЕС), збільшилася кількість голів профкомів, цехкомів і голів їх комісій, які пройшли перепідготовку.

За останні чотири роки пройшли навчання понад 2500 профспілкових активістів. Підготовлено 19 профспілкових тренерів (модераторів). Щорічно організовується семінар профспілкового активу в Гілеї,

ВІЗНИЙ ІV ПЛЕНУМ ЦК ПРОФСПІЛКИ: МАТЕРІАЛИ І ДОКУМЕНТИ

проводяться семінари ЦК профспілки за підтримки Фонду ім. Ф. Еберта для молоді та жінок. Але системного навчання профактиву та штатних працівників на рівні Центрального комітету не відбувається.

Програмою дій Атомпрофспілки на 2007—2012 роки, прийнятою 24 травня 2007 року ІV З'їздом, передбачається: 1) реалізація Концепції профспілкового навчання у профспілці, вдосконалення системи комплексного навчання, підготовки та перепідготовки профспілкових кадрів і активу; 2) створення навчального центру з підвищення профспілкової кваліфікації.

Коротко нагадаю основні положення Концепції профспілкового навчання в Атомпрофспілці.

Основна мета і завдання навчання

Основна мета профспілкового навчання — підготовка профспілкових лідерів та спеціалістів, які здатні відстоювати права та інтереси людей найманої праці в умовах ринкової економіки.

Завданнями профспілкового навчання є:

1. Забезпечення профспілковим кадрам та активу отримання різносторонніх знань і практичних навичок у галузі економіки, права, соціології, теорії і практики робітничого та профспілкового руху, конфліктології і психології, менеджменту тощо.

2. Формування такого типу профспілкового лідера, який би володів усім комплексом якостей, необхідних для роботи в умовах ринкової економіки, постійно прагнув професійного росту, самовдосконалення.

Принципи профспілкового навчання

Принципами профспілкового навчання є: 1. Адресність — орієнтація навчання на інтереси, можливості та потреби окремого профспілкового працівника та активіста і профспілкового руху в цілому.

2. Безперервність — постійне і обов'язкове навчально-методичне забезпечення діяльності профспілкових працівників та активістів і можливість підвищення свого професійного рівня в міру потреби.

3. Системність.

4. Прагматичність — орієнтація навчальної системи на максимальне використання теоретичних знань для вирішення конкретних і актуальних практичних проблем профспілкового руху.

5. Соціальна гарантія — орієнтація на надання профспілковим працівникам та активістам таких знань, навичок та вміння, які могли б забезпечити їм цивілізовану зміну діяльності, соціальний захист та особисту незалежність.

Етапи профспілкового навчання

Система навчання профспілкових кадрів та активу складається з трьох етапів.

Перший етап передбачає початкову підготовку профспілкових працівників та активу. Не пізніше ніж через три місяці після обрання або призначення на посаду всі вони проходять загальну обов'язкову п'ятиденну підготовку. На цьому етапі

профспілкові працівники та актив отримують мінімум знань та навичок, які необхідні для роботи у профспілковій організації.

На другому етапі (через рік роботи) здійснюється базова підготовка профспілкових працівників та активу. Вона передбачає особисте самовизначення, тобто орієнтацію на професіоналізацію у профспілковій діяльності, а також засвоєння знань і формування навичок профспілкового менеджменту (управління).

Третій етап, до програми якого входить профспілковий менеджмент і маркетинг, передбачає вищий рівень підготовки профспілкових лідерів, які зазвичай готуються до просування на вищі посади і очолюють великі організації профспілки.

Незалежно від рівня навчання у системі профспілкового навчання організуються, в міру потреби, проблемні (тематичні) короткотермінові семінари для визначеної (однієї або декількох) категорій профспілкових працівників та активу.

Фінансове забезпечення

Основним джерелом фінансування всіх рівнів профспілкового навчання є кошти, передбачені бюджетом Фонду солідарності профспілки та кошторисами організацій профспілки. Для фінансування профспілкового навчання можуть залучатися і додаткові кошти, що не заборонені законодавством України.

Відповідно до цієї Концепції, з урахуванням рішень ІV З'їзду Атомпрофспілки пропонується заснувати навчальний центр — постійно діючу «Школу профспілкового активу».

Навчання І етапу буде проведено спеціалістами апарату Центрального комітету для таких цільових груп:

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

Група № 2. Голови та члени профкомів, бухгалтері (скарбники) профорганізацій, які налічують менш як 700 членів профспілки.

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

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

В обговоренні питань порядку денного пленарного засідання також взяв участь заступник міністра України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи Володимир Холоша, який, зокрема, підкреслив, що «Атомпрофспілка за весь період існування виявляла себе сильною організацією. І коли ми спільно якимось питанням порушуємо, щодо тих же соціальних гарантій та пільг працівників зони відчуження або інші, то завжди досягаємо певних успіхів».

Зважаючи на інтереси працевдавця і найманого працівника, потрібно постійно шукати компромісне рішення. І ми це робимо».

Ефективним був так би мовити і «зворотний» зв'язок». Неодноразово із зали засідання слово брали для виступу як члени ЦК, так і працівники апарату, запрошені члени Атомпрофспілки. Аргументовано й виважено вели жваві дискусії голови первинних профорганізацій, зокрема ВП ХАЕС — Михайло Гук, ВП ЗАЕС — Микола Захаров, заступник голови Енергодарської об'єднаної організації профспілки Світлана Вальтер, заступник голови Ради голів Чорнобильської об'єднаної організації профспілки Геннадій Михайлюк, завідувачка відділу правової роботи Атомпрофспілки Надія Кручинська та інші промовці.

Від редакційної комісії Пленуму ЦК виступив заступник Голови профспілки Василь Струк.



Із постанов ІV Пленуму ЦК профспілки від 31. 10.2008 року №Пл-4-2, Пл-4-3, Пл-4-4 (м. Славутич)

Про завдання Атомпрофспілки щодо захисту трудових прав і інтересів членів профспілки при укладанні галузевих угод та колективних договорів

Заслухавши інформацію Голови Атомпрофспілки Матова В.О. про завдання Атомпрофспілки щодо захисту трудових прав і інтересів членів профспілки при укладанні галузевих угод та колективних договорів, Пленум ЦК профспілки зазначає, що це є одним з головних напрямів роботи Атомпрофспілки, об'єднаних, первинних профспілкових організацій, який сприяє функціонуванню та розвитку секторів економіки, підвищенню рівня соціального захисту членів профспілки, запровадженню додаткових, порівняно з законодавством, трудових і соціально-побутових пільг і виплат працюючим і членам їх сімей.

Виходячи з вищезазначеного та необхідності визначення, уточнення та схвалення на найближчий час конкретних завдань для Атомпрофспілки щодо захисту трудових прав і інтересів членів профспілки при укладанні галузевих угод та колективних договорів, Пленум ЦК профспілки

ПОСТАНОВЛЯЄ:

1. Роботу ЦК Атомпрофспілки, її організаційних ланок щодо захисту трудових прав і інтересів членів профспілки визнати достатньою.

2. Президії ЦК Атомпрофспілки провести колективні переговори з МНС України, Міністерством охорони навколишнього природного середовища України та Міністерством охорони здоров'я України з розробки галузевих угод та вжити невідкладних заходів щодо укладення цих угод у найкоротший термін.

3. Президії ЦК Атомпрофспілки, її організаційним ланкам у разі порушення або невиконання Генеральної та галузевих угод, ухвалення від участі у переговорах чи ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю з боку власника чи організації профспілки, вживати дійових заходів аж до притягнення до відповідальності осіб згідно з чинним законодавством та Статутом профспілки.

4. Поінформувати Кабінет Міністрів України про ухвалення та невиконання органами державного управління норм галузевих угод.

5. Звернутися до Прем'єр-міністра України Тимошенко Ю.В. з питання прискоро-

рення прийняття урядового рішення щодо надання права відчуження (продажу) житла, побудованого для працівників АЕС за рахунок коштів ДП НАЕК «Енергоатом» згідно з дорученням, за результатами наради з проблемних питань розвитку атомно-енергетичного комплексу та ядерно-паливного циклу від 06.05.08 р. п.6.

6. З метою стабілізації морально-психологічного клімату в колективах атомно-промислового комплексу та МНС України, звернутися до Міністерства палива та енергетики України, МНС України, керівників підприємств та організацій, що входять до сфери управління цих міністерств, щодо недопустимості проведення реорганізаційних процесів в умовах загострення кризових явищ.

7. Домагатися безумовної участі представників Атомпрофспілки у розробці та розгляді бюджетних запитів на наступний фінансовий рік для підприємств та організацій, які фінансуються за рахунок державного бюджету.

8. Об'єднаним, первинним профспілковим організаціям:

— укласти колективні договори з урахуванням вимог Генеральної угоди;

— забезпечити постійний контроль за виконанням вимог Генеральної (галузевої, регіональної) угоди та колективних договорів. Розглядати не рідше двох разів на рік хід виконання галузевих угод та колективних договорів на двох засіданнях.

9. Контроль за виконанням цієї постанови покласти на Голову профспілки Матова В.О.

Голова профспілки В.О. Матов

Про хід реалізації Програми соціального захисту працівників Чорнобильської АЕС та жителів м. Славутич

Заслухавши інформації голови первинної профспілкової організації Чорнобильської АЕС Козлова Є.М., міського голови м. Славутич Удовиченка В.П., Пленум ЦК профспілки

ПОСТАНОВЛЯЄ:

1. Відзначити, що Програма соціального захисту працівників Чорнобильської АЕС та жителів м. Славутич у зв'язку із закриттям АЕС (Постанова Кабінету Міністрів України від 29.11.2000 №1748) в повному обсязі не виконана.

2. Звернутися до Верховної Ради України про термінове прийняття Державної

програми зняття з експлуатації блоків Чорнобильської атомної електростанції та приведення об'єкта «Укриття» до екологічно безпечного стану, який прийнятий Верховною Радою України в першому читанні, а також передбачення в Державному бюджеті України на 2009 рік видатків на її виконання.

3. Звернутися до Кабінету Міністрів України з вимогою вжити відповідних заходів щодо:

— безумовного виконання Програми соціального захисту працівників Чорнобильської атомної електростанції та жителів м. Славутич у повному обсязі;

— передбачення в Державному бюджеті 2009 року фінансування тих заходів, які включені до Державної програми.

4. У зв'язку з реалізацією міжнародних проектів у зоні Чорнобильської АЕС звернутися до Міністерства охорони здоров'я України щодо:

— термінового затвердження Програми підвищення рівня медичного обслуговування працівників Чорнобильської АЕС та жителів м. Славутич;

— сприяння введення в експлуатацію та забезпечення діяльності медичного реабілітаційного центру.

5. Звернутися до МНС України з вимогою про прийняття вичерпних заходів щодо введення в експлуатацію та забезпечення діяльності медичного реабілітаційного центру в м. Славутич в рамках міжнародних проектів.

6. Контроль за виконанням постанови покласти на Голову профспілки Матова В.О.

Голова профспілки В.О. Матов

Про соціальний захист працівників підприємств зони відчуження

Заслухавши інформацію Представника Атомпрофспілки — голови Ради голів Чорнобильської об'єднаної організації профспілки Тетеріна М.В., Пленум ЦК Атомпрофспілки зазначає, що соціальний захист працівників зони відчуження погіршується з року в рік, динаміка зростання заробітної плати значно відстає від зростання середньої заробітної плати по Україні, соціальні стандарти не відповідають нормативним вимогам.

Заробітна плата з травня по вересень п. р. зменшилася на 19,6 відсотка, вартість

лікувально-профілактичного харчування не переглядалася більше року і становить значно менше нормативу.

Незважаючи на те, що за останні два роки спільними зусиллями МНС та Атомпрофспілки вдалося дещо стабілізувати ситуацію, в умовах фінансово-економічної кризи вирішення стратегічних соціальних проблем для працівників зони відчуження стає проблемним.

Пленум ЦК профспілки**ПОСТАНОВЛЯЄ:**

1. Інформацію Представника Атомпрофспілки — голови Ради голів Чорнобильської об'єднаної організації профспілки Тетеріна М.В. узяти до відома.

2. Запропонувати МНС України:

2.1. Щорічно залучати Атомпрофспілку до формування бюджетного запиту, особливо у його соціально-економічній частині.

Розробити та прийняти:

2.2. Програму реабілітації працівників зони відчуження на базі галузевого санаторію «Одеський».

2.3. Програму з оновлення основного обладнання та устаткування підприємств зони відчуження (автопарку для перевезення вахтового персоналу тощо) та передбачити кошти на її фінансування.

2.4. Програму реконструкції реабілітаційного пансіонату «Надія» ДП «Чорнобильсервіс» та передбачити кошти на її фінансування.

2.5. При укладанні Галузевої угоди з МНС України на 2008—2010 роки передбачити:

— збільшення тарифних ставок та посадових окладів працівників зони відчуження на 20 відсотків, довівши їх до 80 відсотків у структурі фонду оплати праці;

— недопущення скорочення працівників, які працюють у зоні відчуження, не більше 5 відсотків на рік;

— приведення стану лікувально-профілактичного харчування до нормативних вимог та приведення його вартості відповідно до зростання цін на основні продукти харчування;

— спільне з Херсонським морським портом використання дитячого табору «Фрегат» для оздоровлення дітей працівників зони відчуження.

3. Контроль за виконанням постанови покласти на Голову профспілки Матова В.О.

Голова профспілки

В.О. Матов

ЩИРО ВІТАЄМО З ДНЕМ НАРОДЖЕННЯ

Володимира Івановича ЛЕЩОТНОГО — члена ЦК Атомпрофспілки, голову профкому ВП ЮУАЕС (16 листопада).

Віктора Петровича ЖАЛДАКА — члена ЦК Атомпрофспілки, голову профкому енергоремонтного підрозділу ВП ЮУАЕС (19 листопада).

СТАТИ НА ЗАХИСТ ГРОМАДЯН ВІД НАСЛІДКІВ КРИЗИ

Звертайтеся до профкому при загрозі звільнення чи несвоєчасній оплаті праці

Зважаючи на особливість ситуації, що складається в соціально-трудовій сфері в період фінансово-економічної кризи в Україні, факти масових порушень трудових прав працівників, Федерація профспілок України, виконуючи рішення антикризової групи, створеної згідно з постановою Президії ФПУ, підготувала цикл довідково-методичних матеріалів з актуальних питань захисту працівників.

Випуск перший цього Порадника підготовлено управлінням з питань економічного захисту апарату ФПУ та містить добірку матеріалів щодо дій голів профкомів, профспілкових активістів на захист трудових прав працівників при загрозі звільнення з роботи, несвоєчасній оплаті праці. Автори сподіваються на конструктивне ставлення профактиву до цих матеріалів та очікують пропозиції та зауваження для його вдосконалення та поширення профспілкового досвіду.

Зміст Порадника дій голів профкомів, профактивістів на захист трудових прав працівників в умовах кризи включає:

Вступ.
Частина I. Рекомендації щодо дій профкому при масовому звільненні працівників.

1. Отримання повідомлення про скорочення персоналу.
2. Обґрунтування відмови профспілкового органу при звільненні працівників.
3. Звернення до органів місцевого самоврядування та державного центру зайнятості.
4. Вихідна допомога при звільненні.
5. Захист порушених прав працівників у разі необґрунтованого звільнення.

Частина II. Рекомендації профкомом щодо порядку встановлення конкретних термінів відстрочення введення в дію договірних мінімальних гарантій з оплати праці у разі наявності фінансових труднощів підприємства.

Частина III. Деякі аспекти трудового законодавства щодо прав працівників.

1. Про надання відпусток без збереження заробітної плати.
2. Про встановлення неповного робочого часу (робочого дня чи тижня).

Частина IV. Допоміжна інформація щодо дій на захист працівників у разі виникнення заборгованості із виплати заробітної плати.

1. Обов'язкові дії профкому у разі виникнення заборгованості із виплати зарплати.
2. Правова база для притягнення до відповідальності посадових осіб за порушення законодавства про працю.
3. Права профспілок щодо дій, спрямованих на усунення зарплатної заборгованості та стягнення заробітної плати на користь працівника.
4. Індивідуальні права працівника щодо дій, спрямованих на усунення зарплатної заборгованості.
5. Витяги з нормативних документів.
6. Зразки заяв.

Частина V. Довідник спеціалістів апарату Федерації профспілок України для отримання консультацій з висвітлених у Пораднику питань.

Наступні випуски такого Порадника будуть стосуватися врегулювання питань режиму робочого часу, роботи в умовах неплатоспроможності підприємства та багатьох інших.

Крім того, на офіційному веб-порталі ФПУ розміщуються консультації фахівців апарату ФПУ із зазначеної проблематики.

Спеціалісти Федерації профспілок у всіх регіонах України безплатно надають консультації з соціально-трудових питань (конт. тел.: (8044) 278-87-04; 279-30-96. E-mail: sts@fpsu.org.ua).

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: УРЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ СПОРІВ

ДІАЛОГ ЗАМІСТЬ КОНФРОНТАЦІЇ

Національній службі посередництва і примирення — 10 років

У листопаді 1998 року утворено Національну службу посередництва і примирення. Щороку служба вирішує 100—150 спорів, запобігає виникненню тисячам конфліктів у соціально-трудових відносинах між роботодавцем і найманими працівниками.

Про роботу Національної служби посередництва і примирення розповідає її голова Олександр ОКІС.

— Олександр Ярославовичу, очевидно, що служба розглядає не всі випадки конфліктів, що виникають між найманими працівниками і роботодавцями? Як її завдання?

— Світовою практикою у соціально-трудових відносинах «роботодавець — наймани працівники» вироблено як один із найефективніших засобів досягнення взаєморозуміння в інтересах сторін — соціальний діалог, що ґрунтується на переговорному процесі, часом на досягненні компромісних рішень, деяких поступках однієї або обох сторін, відкладенні розв'язання на основі домовленостей окремих назрілих проблем на певний час тощо.

Але на практиці бувають випадки, коли сторони не знаходять вирішення в ході переговорів, робочих зустрічей. Тоді виникає трудовий спір (конфлікт), тобто втрачається можливість розв'язати розбіжності шляхом переговорів. У таких випадках звертаються до посередника.

Якщо індивідуальні трудові спори є компетенцією комісії з трудових спорів підприємств, організацій та установ, профспілкових комітетів і судових органів, то розбіжності, що виникають між сторонами соціально-трудових відносин на рівні групи працівників чи всього колективу та роботодавця чи його представників і не вирішуються в ході переговорів сторін, покликана розглядати Національна служба посередництва і примирення.

Це постійно діючий державний орган для врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), створений відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та на підставі Указу Президента України. Заснування таких структур є світовою практикою.

В Україні за роки радянської влади цих інституцій не було, тому країна за десять років проходила свій шлях вирішення колективних спорів, використовуючи у своїй діяльності і здобутий зарубіжний досвід. Створення та формування служби посередництва і примирення були не простими, адже все це відбувалося в умовах становлення нових економічних відносин, переходу до ринкових стосунків, нелегкого періоду формування державності.

Сьогодні впевнено можна сказати, що в Україні діє одна з кращих у Європі систем позасудового вирішення конфліктів у сфері праці.

За десять років існування в усіх регіонах України Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями, що функціонують в усіх регіонах, вирішено близько однієї тисячі двісті трудових спорів. Безпосередніми їх учасниками ориєнтовано стали більше тридцяти мільйонів найманих працівників.

На національному рівні розглянуто два колективних спори, зокрема між всеукраїнськими профспілками та профоб'єднаннями, Федерацією профспілок України і Кабінетом

Міністрів України, на галузевому рівні вирішено 11, на територіальному — 59 колективних трудових спорів. Усі інші спори фіксувалися на виробничому рівні — на підприємствах, в організаціях, установах.

Спори часом бувають важкими та затяжними, а конфлікти — непередбачуваними, зі стихійними страйками, голодуванням та іншими акціями протесту.

— Чи можна навести якийсь приклад?

— Тривалим був спір між найманими працівниками та адміністрацією ВАТ «Тернопільський комбайновий завод». Він зареєстрований у травні 2005 року і знятий тільки на початку цього року.

— Чи змінюється і як динаміка спорів, які питання найбільше порушуються, чи займається служба попередженням конфліктів чи тільки розглядом спорів?

— Статистика свідчить, що відбувається поступове, але впевнене зменшення кількості колективних трудових спорів, хоча це жодним чином не підтверджує зниження соціальної напруги в трудових колективах держави. Вочевидь, що зменшенню напруженості та доведення до колективного трудового спору сприяє те, що національна служба та її структури на місцях щоразу вдосконалюють систему запобігання, застосовують новітні соціальні технології при проведенні превентивних заходів з метою недопущення розвитку конфліктних ситуацій. В результаті вдалося попередити переростання у колективний трудовий спір близько трьох з половиною тисяч конфліктних ситуацій на більш як п'яти тисячах підприємств. У дев'яти тисячах конфліктних ситуацій, що взяті на контроль національною службою, формалізовано майже вісім тисяч розбіжностей між найманими працівниками та роботодавцями, чотири з половиною тисячі з них врегульовано.

Одними з найболючіших питань, що були причинами виникнення розбіжностей між роботодавцями і найманими працівниками, була і є заборгованість із заробітної плати, несвоєчасна її виплата, низький рівень оплати праці, встановлення її не у відповідності до конституційних гарантій, невиконання заходів з охорони та безпеки праці, зобов'язань угод і колективних договорів та інші.

Серед галузей конфліктних ситуацій виникали найчастіше у вугільній промисловості, на транспорті та зв'язку, житлово-комунальному господарстві, будівництві, харчовій промисловості, освіті, а серед регіонів — у Донецькій, Тернопільській, Дніпропетровській, Кіровоградській, Полтавській і Волинській областях.

Національна служба посередництва і примирення та її регіональні відділення професійно розв'язували складні вузли протиріч між роботодавцями і найманими працівниками під час проведення більше однієї тисячі страйків, в яких взяло участь майже 184 тисячі працівників більше тисячі підприємств.

За даними фахівців, спостерігається усталена тенденція до зменшення кількості випадків застосування страйків як крайнього засобу вирішення конфліктів у сфері праці. Якщо у 1999 році було зафіксовано 366 страйків, у 2007 — 24, то цього року — лише 12. У попередженні страйків відіграє певну роль застосування на практиці при-

мирно-переговорних процедур з метою розв'язання конфліктних ситуацій, усвідомлення сторонами конфлікту невідворотності великих матеріальних та моральних збитків як для роботодавців, так і для найманих працівників.

— З якими організаціями співпрацює служба у вирішенні спорів?

— Одним із важливих складників роботи Національної служби посередництва та примирення є її взаємодія з центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями роботодавців і профспілок, адміністраціями та громадськими організаціями підприємств, установ та організацій.

Вирішенню питань поліпшення соціально-трудових відносин у колективах, оперативному інформуванню про спіри чи конфліктні ситуації істотно допомагають позаштатні інституції. У Національній службі посередництва і примирення на громадських засадах працює 500 трудових арбітрів, 160 незалежних посередників, 716 позаштатних радників. У районних центрах та містах обласного підпорядкування на громадських засадах діє 623 інформаційно-консультаційні центри національної служби.

— Які висновки ви зробили б, підсумовуючи десятилітній шлях НСПП?

— Оцінюючи пройдений за десять років шлях Національної служби посередництва і примирення, можна говорити про те, що, якщо на самому початку діяльності мала місце якась настороженість, недовіра з боку як роботодавців, так і найманих працівників, то нині ситуація кардинально змінилася. І наймани працівники, і профспілки, як органи, що уповноважені представляти їхні інтереси, і роботодавці починають розуміти, що завдання служби полягає не в посиленні розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин, а в сприянні їх вирішенню, у забезпеченні дотримання норм чинних законодавчих та нормативно-правових актів.

Якщо в 1999—2003 роках до служби зверталися переважно представники найманих працівників, то сьогодні і роботодавці, і наймані працівники почали виявляти інтерес до вирішення розбіжностей у цивілізованому правовому руслі.

Однозначного підходу до вирішення конкретних розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин не може бути, жоден спір не вирішується за якимось чітко визначеним стандартом. Усе залежить від того, яку мету ставлять сторони. Якщо і роботодавці, і наймані працівники мають бажання вирішити розбіжності, то вони зроблять усе можливе й залежне від них, щоб спір був вирішений.

Таке прагнення спостерігається вже у багатьох випадках. Найчастіше спори виникають там, де роботодавець з самого початку ігнорує вимоги найманих працівників, не бажає сідати за стіл переговорів, ухиляється від проведення примирних процедур.

За період формування Національної служби посередництва і примирення набуто і примножено певного досвіду прогнозування, попередження та вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Петро ВАСИЛЕНКО

(Наступний випуск газети №48 вийде у світ 27. 11. 2008 року)

СВІТЛОЇ ПАМ'ЯТІ ПОБРАТИМА-ЧОРНОБИЛЬЦЯ

11 листопада 2008 року на 48-му році життя зупинилося серце Ювченка Олександра Петровича, співробітника представництва Міжнародної громадської організації інвалідів Чорнобиля, які захворіли на гостру променевою хворобу, та вдів, чоловіки яких загинули від гострої променевої хвороби, «Промінь 5-2» у Російській Федерації.

Народився Олександр Петрович 25 жовтня 1961 року в м. Анжело-Судженськ Кемеровської області. У 1983 році закінчив Одеський політехнічний інститут і почав працювати на Чорнобильській АЕС оператором реакторного цеху. Брав участь у фізичному та енергетичному пусках 4-го енергоблока ЧАЕС. 26 квітня 1986 року на момент аварії працював старшим інженером-механіком 4-го енергоблока. Брав

участь у пошуках та евакуації постраждалого оперативного персоналу станції. Через гостру променевою хворобу став інвалідом II групи.

Як активний учасник чорнобильського руху в Україні і Росії він був ініціатором та одним із засновників громадської організації «Союз Чорнобиль».

Олександр Ювченко користувався заслуженим авторитетом у колег по роботі, був добрим і чуйним організатором зустрічей делегацій з України, які у день річниці Чорнобильської трагедії відвідують поховання перших ліквідаторів-чорнобильців на Митинському кладовищі в Москві.

Він докладав багато зусиль для зміцнення дружніх зв'язків між двома країнами, а також патріотичного вихован-

ня молоді на прикладі мужності та героїзму членів організації «Промінь 5-2», які заступили шлях розповсюдженню смертоносної радіації та розгортанню масштабів атомної аварії.

За відданість своїй справі, професіоналізм та мужність, виявлену під час аварії на ЧАЕС, Олександр Петрович був нагороджений орденами колишнього Союзу та України. Йому було надано звання «Почесний працівник атомної енергетики України».

Ушановуючи світлу пам'ять Олександра Петровича Ювченка, Президія ЦК профспілки, члени Міжнародної громадської організації інвалідів Чорнобиля «Промінь 5-2» висловлюють щире співчуття родині, друзям та близьким покійного.



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

Адреса редакції: вул. Шота Руставелі, 39/41
оф. 708, м. Київ, 01033
Газета «Атомник України»

Головний редактор
Микола ПЕТРИЧЕНКО
Телефон/факс: 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 ВАТ «Видавництво «Київська правда»: 04136, Київ-136,
вул. Маршала Гречка, 13.
Замовлення 2889—2890 Тираж 5100
Ціна договірна