



АТОМНИК АУКРАЇНИ

№ 17—18 (439—440) 23—30 квітня 2009 року
Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ
ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

26 КВІТНЯ — ДЕНЬ ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ ТРАГЕДІЇ

ДАЙ НАМ РУКУ, ЧОРНОБИЛЬСЬКИЙ БРАТЕ! ЗГАДАЄМО ПЕРШИХ ХОРОБРИХ І ВІЧНО ЖИВИХ ЗІГРІЄМО ТИХ, ХТО Є СЕРЕД НАС...

ЗВЕРНЕННЯ

Федерація професійних спілок України
у зв'язку з 23-ми роковинами Чорнобильської
катастрофи (витяг)

Україна відзначає сумну дату — 23-ті роковини Чорнобильської катастрофи. Ця техногенна аварія призвела до незворотних наслідків для населення України, вплинула на стан здоров'я сотень тисяч людей, особливо тих, хто працював у перші дні ліквідації аварії. Сьогодні усі, кого зачепила ця катастрофа, щодня відчувають на собі наслідки трагедії. Їм особливо необхідна турбота органів державної влади та місцевого самоврядування, всього суспільства, їх дійова підтримка у подоланні наслідків катастрофи.

Громадян, які безпосередньо постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, та осіб, віднесених до цієї категорії, в Україні понад 3 мільйони. Для забезпечення належного соціального захисту цих осіб законодавством встановлено близько 50 видів пільг, компенсаційних виплат, доплат і допомоги.

Питома вага видатків на соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, у загальному обсязі бюджетних коштів, спрямованих на ліквідацію наслідків аварії, в останні роки зростає більш ніж удвічі. У 2009 році загальні видатки Державного бюджету України на соціальний захист та соціальне забезпечення таких громадян становлять 6,6 млрд. грн. Однак, зважаючи на вимоги Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» та беручи до уваги інфляційні процеси, які відбуваються в країні, розмір цих видатків не відповідає потребам сьогодення.

Таким чином наявне фінансування заходів, пов'язаних із соціальним захистом постраждалих, дедалі менше задовольняє зростаючі потреби цієї категорії громадян. Захищаючи свої права, чорнобильці масово звертаються до судів, які здебільшого приймають рішення на їх користь, проте кошти на виплати та погашення заборгованості за судовими рішеннями Державним бюджетом України не передбачено.

Актуальним залишається й питання пенсійного забезпечення громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи. Незважаючи на те, що в 2008 році було підвищено розміри додаткової пенсії за шкodu, заподіяну здоров'ю осіб, віднесених до 1, 2, 3 і 4 категорій, а також мінімальний розмір пенсії для інвалідів, щодо яких встановлено зв'язок із Чорнобильською катастрофою, механізм нарахування пенсій, призначених відповідно до Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», потребує вдосконалення, а розмір цих пенсій — індексування відповідно до рівня інфляції та зростання цін.

Серйозне занепокоєння профспілок викликає зростання інвалідності серед чорнобильців. Останніми роками спостерігається тенденція до збільшення, порівняно з попередніми роками, кількості осіб, віднесених до 1 категорії, тобто інвалідів, захворювання яких пов'язане з наслідками аварії на ЧАЕС (майже 109 тисяч осіб). Вона зумовлена щорічним недофінансуванням бюджетних програм з медико-санітарного забезпечення та лікування, незадовільним станом спеціалізованих лікувальних закладів, недостатнім медичним обстеженням (диспансеризацією) постраждалих громадян, неналежним забезпеченням їх безплатними ліками.

Чисельність оздоровлених чорнобильців щороку зменшується. Порівняно з 2007 роком у 2008-му кількість оздоровлених громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, зменшилася на 29%. За рахунок коштів Державного бюджету України у 2008 році оздоровлено лише 15,5% дітей та 1,4% дорослого населення, постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи. При цьому путівками на санаторно-курортне лікування забезпечуються переважно лише особи, віднесені до 1 категорії. Санаторно-курортне лікування осіб, віднесених до 2 та 3 категорій громадян, постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи, майже не проводиться.

Негайного законодавчого вирішення потребує також проблема збереження статусу постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС після досягнення 18 років дітьми, що підпадали під дію Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»...

Федерація професійних спілок України
ВИМАГАЄ від Верховної Ради України:

Щороку при затвердженні Державного бюджету України забезпечити фінансування в повному обсязі заходів, передбачених чорнобильськими програмами згідно із Законом України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» та погашення заборгованості за минулі роки за рішеннями судів;
(Закінчення на 2-й стор.)

Василь КОНДРАТЕНКО, Олександр КОЗІН та Сергій ЗАГОРУЙКО, що на знімку (зліва-праворуч), у різні періоди та за різних обставин потрапили до Чорнобиля, нині працюють на підприємствах зони відчуження. Василь Анатолійович — провідний інженер відділу кадрів ДСП «РУЗОД», Олександр Петрович — інженер з охорони праці ДСП «Техноцентр», Сергій Анатолійович — водій транспортного комплексу ДП «Чорнобильсервіс». Але у долі кожного з них, що їх об'єднує і зближує. Це — Афганістан, крізь який довелося пройти, дякувати Богу, неушкодженими. Хоча той, хто був на війні і повернувся згідно живим, не може стверджувати так сто відсотково. Рани залишаються на душі, у серці. Від пережитого. Від утрачених друзів. Від того, що дочасно посилає мати, чекаючи на повернення сина.

Вони скупі на слюди, по-чоловічому стримані, ці «афганці-чорнобильці». Вони воюють і сьогодні не тільки з «мирним атомом», а й з байдужістю до їхніх проблем з боку чиновників.
(Закінчення на 7-й стор.)



ПОГЛЯД НА ПРОБЛЕМИ

Славутицький міський голова Володимир УДОВИЧЕНКО: «Влада — це насамперед відповідальність перед людьми»

Проблеми Чорнобиля... На мою думку, є дві їх складових. Перша. Це виконання державою законодавства щодо соціального захисту людей у цій сфері. І ми бачимо сьогодні результати і цифри, коли для таких потреб має бути понад 50 мільярдів грн., а є дещо більше п'яти.

Друга частина не менш важлива. Це приведення усієї системи «Укриття» Чорнобильської станції до еколого-безпечного стану. Звісно, що це величезна, реальна проблема. Її треба вирішувати. І коли заступник секретаря Ради національної безпеки і оборони України Сергій Костянтинів Парашин гарно каже про владну вертикаль: Президент — уряд — міністерство — чорнобильський промайданчик, як головне досягнення року, що стабілізувало процес управління на майданчику. Я не погоджуюсь з цим і наведу дві цифри. Для зняття з експлуатації ЧАЕС на цей рік потрібно 183,2 мільйона гривень. Виділено 18,4 мільйона гривень. Про яку «безконфліктну» вертикаль у цьому разі як «надзвичайно тонке надбання держави, що треба берегти», можна говорити. Працівники Чорнобильської станції, золотий фонд не тільки України, а й Європи і світу,

тут життя своє кладуть, здоров'я задля мінімізації наслідків планетарної катастрофи. Вони пішки ходили від електрорички близько двох кілометрів до робочого місця...

Хотілося б подякувати сьогодні усім, хто хоч трішечки повернувся обличчям до цієї проблеми. Насамперед, МНС України, особисто міністру, бо стабілізаційні заходи на ЧАЕС справді реалізуються. Розібрався в проблемі, відпрацював професійну парламентську постанову, яку передано до Кабінету Міністрів, і профільний Комітет Верховної Ради України на чолі з Анатолієм Івановичем Семіногію.

Днями я брав участь в спеціальній урядовій нараді, призначеній подолання наслідків Чорнобильської катастрофи, і скажу, що у мене вперше за весь цей період з'явилася впевненість, що ми певним чином ці проблеми будемо розв'язувати.

Зверну увагу ще на одне. Підтримка забруднених територій. Якщо держава не може забезпечити соціальний захист їх населення, дайте людям самим через власну активну позицію створювати кращі умови життя. Як це зробити? Допомогти цим територіям саморозвиватися, в тому

числі й прилеглим до зони відчуження Поліському та Іванківському районам. Там люди доньки живуть. Прекрасний народ поліського краю. Дайте можливість їм розвиватися. Оголосіть такі території вільними економічними зонами. Славутич підтвердив, що це абсолютно ефективні економічні механізми, які працюють кругом у світі для того, щоб люди самі створювали кращу інфраструктуру, рухали соціальний прогрес.

Це однею ка завага. Ми постійно говоримо про інженерно-технічні аспекти, навчилися їх розв'язувати на високому рівні, але при цьому завжди люди, їхні проблеми стоять по інший бік. Через стону Чорнобиля, через ДСП ЧАЕС, через об'єкт «Укриття» проходять і пройдуть тисячі й тисячі людей. А як ми про них сьогодні піклуємося? Чи є у них гідна заробітна плата? Чи якимсь медичне обслуговування, профілактика їхнього здоров'я є? Або хіба нормальні умови у місті Славутич із бюджетним забезпеченням — 11 мільйонів гривень вилучають із місцевого бюджету маленького містечка чорнобильців? Думка така, що всю «атомну» роботу люди зроблять, а потім їх тисячі приєднаються до усіх чорнобильців, для яких грошей у державі не буде. Гадаю, такої практики в Україні просто треба покласти кінець.

Усім відомо, скільки приймалося парламентських рішень щодо проблем Чорнобиля. Підготовлено постанову на високому рівні і на щорічних чорнобильських слуханнях у Верховній Раді. Але давайте хоча б одну таку постанову в цій країні виконаємо. Давайте реалізуємо її. Для цього треба підвищити ефективність державного управління. І це треба було зробити вчора, ну хоча б завтра. Влада — це передусім відповідальність перед людьми.



МНС УКРАЇНИ ТА АТОМПРОФСПІЛКА: СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО У ДІЇ

Доводимо до відома підприємств, установ і організацій, що Галузеву угоду між Міністерством України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи і Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості України підписано і зареєстровано Міністерством праці та соціальної політики України 10 березня 2009 року за №12.

У Галузевій угоді враховані всі норми Генеральної угоди: збережені гарантовані розміри доплат і надбавок компенсаційного характеру, правила найму і звільнення, умов і охорони праці, режимів праці та відпочинку тощо.

На підставі зазначеної Угоди вносяться зміни до колективних договорів.

Текст цієї Галузевій угоди (без додатків) друкується на 3—6 стор. номера.



Монтаж нової системи пилоподавлення на об'єкті «Укриття»

ЗВЕРНЕННЯ

Федерації професійних спілок України
у зв'язку з 23-ми роковинами Чорнобильської
катастрофи (витяг)

(Закінчення.
Початок на 1-й стор.)

Не допускати продовження практики призупинення дії окремих положень Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» та встановлення розмірів соціальних виплат в конкретних грошових сумах, які відповідно до законодавства повинні визначатися залежно від розміру мінімальної заробітної плати, що фактично призводить до зниження виплат за відповідними бюджетними програмами;

ВИМАГАЄ від Кабінету Міністрів України:

Забезпечити безумовне виконання Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», Загальнодержавної програми подолання наслідків Чорнобильської катастрофи на 2006—2010 роки щодо фінансування в повному обсязі оздоровлення, санаторно-курортного лікування, харчування, забезпечення житлом, пенсійного забезпечення постраждалих та медичних програм;

Передбачити під час підготовки змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2009 рік»:

1. видатки на погашення заборгованості за минулі роки за рішеннями судів та забезпечення ліками громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи;

2. здійснення індексації пенсій, призначених згідно із Законом України «Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», відповідно до індексу інфляції та зростання споживчих цін;

3. збільшення видатків за бюджетними програмами: — «Оздоровлення громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»;

— «Забезпечення житлом громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» — до обсягу, визначеного Законом України «Про Загальнодержавну програму подолання наслідків Чорнобильської катастрофи на 2006—2010 роки»;

— «Комплексне медико-санітарне забезпечення та лікування онкологічних захворювань із застосуванням високо-вартісних медичних технологій громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»;

Внести терміново до Верховної Ради України пропозиції щодо законодавчого збереження статусу постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС після досягнення 18 років дітям, що підпадали під дію Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», захворювання яких були пов'язані з дією негативних факторів Чорнобильської катастрофи у дитинстві, а також за умов розвитку у них після досягнення повноліття онкологічних, гематологічних та інших захворювань, які призвели до інвалідності;

ВИМАГАЄ від Національного банку України:

Вжити невідкладних заходів щодо забезпечення отримання у всіх без винятку банках України коштів без обмеження сум та встановлення ліміту з пенсійних рахунків громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, насамперед у тих, управління якими здійснюється тимчасовими адміністраціями;

ЗАКЛИКАЄ членські організації ФПУ:

Домагатися від органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування повної реалізації державних і місцевих програм ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи, їх достатнього фінансування;

Максимально використовувати можливості соціального діалогу для вирішення проблем соціального захисту потерпілого населення, домагатися включення до галузевих, регіональних угод, колективних договорів зобов'язань щодо надання постраждалим допомоги, спрямованої на поліпшення умов їхнього життя, відновлення здоров'я;

Активізувати співпрацю з роботодавцями, депутатами рад усіх рівнів, громадськими організаціями чорнобильців, посилити громадянську солідарність з метою більш ефективного захисту прав постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС.

Президія Федерації профспілок України

15 квітня 2009 року

ПРОФСПІЛКИ ЗА СОЛІДАРНІСТЬ,
СПРАВЕДЛИВІСТЬ І ЗГУРТОВАНІСТЬ

Президія ФПУ ухвалила Звернення до членів профспілок з нагоди Міжнародного дня солідарності трудящих — 1 травня

Шановні співпідприємці! Першотравень був і залишається святом профспілок, днем солідарної боротьби за гідне життя, взаємної підтримки і згуртованості, якнайглибшої пошани до людини праці.

Гідна праця — найважливіша цінність, що гарантує працівникам належний професійний розвиток, добробут, стабільність і злагоду в суспільстві.

Особливим надбанням нашої країни є люди, які не лише вміють і люблять працювати, але й беруть активну участь у суспільному житті країни. Тому спільними зусиллями та злагодженими діями ми подолаємо будь-які проблеми, в тому числі й пов'язані з негативними наслідками світової фінансово-економічної кризи.

Федерація профспілок України завжди виступала за соціальну справедливість у суспільстві, захищала і захищає трудовий народ України.

Тому й сьогодні, коли влада та більшість власників підприємств демонструють неспроможність вирішувати найважливіші гострі проблеми трудящих, ФПУ змушена переходити до більш рішучих дій на захист трудових прав та соціально-економічних інтересів трудящих. Саме це спонукало нас вступити у колективний трудовий спір з Кабінетом Міністрів України, розгорнути масові колективні трудові спори на підприємствах, де порушуються права працівників.

Федерація профспілок України звертається до всіх членів профспілок, соціальних партнерів та політичних партій із закликом об'єднати зусилля для подолання фінансово-економічної кризи в країні та поліпшення добробуту людей, забезпечити зміцнення та поступальний розвиток нашої молоді незалежної держави.

Закликаємо всіх виступити єдиним фронтом, об'єднати зусилля за краще життя та розквіт держави, гідне майбутнє наших дітей, адже про це треба не лише мріяти, а разом виборювати. Запрошуємо всіх, кому не байдужа власна доля, взяти участь у заходах, присвячених Міжнародному дню солідарності трудящих.

Дорогі друзі! Вітаємо Вас зі святом весни і праці! Нехай щедре тепло весняних днів подарує вам багаторічний, радісний настрій і додасть сил для нових звершень.

Здоров'я, щастя, оптимізму й успіху в усіх починаннях для добра України.

Президія Федерації професійних спілок України

14.04.2009 року

ПАРЛАМЕНТСЬКІ ЧОРНОБИЛЬСЬКІ СЛУХАННЯ

Захисти своїх рятувальників, державо!

На парламентських слуханнях, що відбулися 8 квітня 2009 року на виконання постанови Верховної Ради України від 17 лютого, розглянуто сучасний стан та актуальні завдання подолання наслідків Чорнобильської катастрофи.

Доповідачі — міністр з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи Володимир Шандра, голова Комітету Верховної Ради з питань екологічної політики, природокористування та ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи Анатолій Семинога, спів-

ди у створенні соціально-економічних, організаційних умов і гарантій у сфері соціального захисту населення, яке постраждало, відродженні та розвитку радіоактивно забруднених територій. Світова фінансова криза, яка розпочалася наприкінці минулого року, не може бути виправданням невиконання вказаної постанови Верховної Ради України.

Під час обговорення питання окреслювалися найголовніші завдання, що їх потрібно виконувати. Занепокоєння викликає скорочення обсягів фінансування низки чорнобильських програм. Зокрема, в Держбюджеті на 2009 рік в кілька разів

внаслідок Чорнобильської катастрофи.

Державо взято під соціальний захист близько 2 мільйонів 307 осіб, які постраждали від чорнобильського лиха, з них півмільйона — діти. Серед них спостерігається стрімке зростання чисельності інвалідів, як за рахунок учасників ліквідації наслідків аварії, так і потерпілих.

Актуальним залишається покращення пенсійного забезпечення інвалідів та учасників ліквідації наслідків аварії, потребує удосконалення механізм нарахування пенсій, призначених відповідно до Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», проведення їх індексації відповідно до індексу інфляції та зростання цін. Через невідповідність розмірів компенсаційних виплат, доплат і допомоги до тих, що встановлені законом, збільшується кількість позовів постраждалих громадян до судових органів.

Фактично загальною вирішення питання забезпечення житлом громадян, які постраждали. На квартирному обліку на початок 2009 року майже 41 тисяча сімей, з них більше 10,5 тисячі сімей інвалідів, на це взагалі не передбачено виділення коштів.

Мають місце істотні недоліки в радіологічному захисті населення та екологічному оздоровленні території, що зазнала радіоактивного забруднення, під загрозою саме існування радіологічної служби в країні.

Учасники парламентських слухань, серед яких були працівники чорнобильської зони, ліквідатори, працівники виконавчих органів, представники громадських чорнобильських організацій профспілок, ухвалили рекомендації «Сучасний стан та актуальні завдання подолання наслідків Чорнобильської катастрофи», в яких сформовано багато конкретних пропозицій стосовно всіх аспектів подолання наслідків, організації контролю за їх виконанням, для прийняття Верховною Радою України відповідної постанови з цього питання.

Петро ВАСИЛЕНКО
Фото Миколи ВАРЧИНОГО



На знімку (зліва—праворуч): учасники парламентських чорнобильських слухань-2009 Євген ЯНУШКЕВИЧ, Володимир МАКУХА, Олександр ЗЕЛЕНЦОВ (голова громадської організації) та Володимир ЯКОВЛІВ — члени єдиної у світі Міжнародної громадської організації, до якої входять тільки інваліди Чорнобилья, які захворіли на гостру променевою хворобу, та вдови, чоловіки яких загинули через таку радіаційну недугу. Первинна профорганізація громадського об'єднання, яке має назву «Промінь 5-2», налічує 249 осіб і перебуває у лавах Атомпрофспілки

доповідачі та промовці в обговоренні проблеми наголошували на багатьох невіршених питаннях, що їх спричинили чорнобильські події наприкінці квітня 1986 року.

Минуло вже немало часу, а багато болючих проблем мають місце у соціалій, медичній та протирадіаційній площинах. Заходи і перспективи подолання наслідків Чорнобильської катастрофи, що були намічені постановою Верховної Ради 18 квітня минулого року, виконані не в повному обсязі. Відсутня системна діяльність центральних органів виконавчої вла-

зменшено фінансування, порівняно з попереднім роком, комплексного медико-санітарного забезпечення громадян, які постраждали внаслідок катастрофи. Через це не поліпшується матеріально-технічна база для проведення щорічного медичного обстеження постраждалих, не забезпечується їх повноцінне лікування в спеціалізованих лікувальних закладах. Незадовільним є забезпечення безплатними ліками чорнобильців за рецептами лікарів. Потребує вдосконалення сама система забезпечення ліками громадян, які постраждали

МЕДИЦИНА — ПОСТРАЖДАЛИМ

НЕ ВІДБИРАЙ У СЕБЕ НАДІЮ НА ЗДОРОВ'Я...

У жовтні 1986 року у складі академії медичних наук колишнього Союзу було створено Всесоюзний науковий центр радіаційної медицини. З часом — після проголошення нашої державою незалежності — він трансформувався в Науковий центр радіаційної медицини АМН України.

Про роботу колективу, який тут працює, здо-бутки і проблеми розповідає кореспонденту газети генеральний директор Центру, член-кореспондент АМН України, доктор медичних наук, професор Володимир БЕБЕШКО:

— Сьогодні наш центр є головною медичною установою з проблем радіаційної медицини, радіобіології та радіаційної гігієни, — каже Володимир Григорович. — До складу Центру входять три науково-дослідних інститути: радіаційної гігієни і епідеміології, експериментальної радіології, а також інститут клінічної радіології та клініка.

Наші наукові фахівці проводять дозиметричну паспортизацію населених пунктів, розташованих в районах, які зазнали радіаційного забруднення, беруть радіохімічні аналізи зразків навколишнього середовища. Лише протягом останніх 5 років проведено понад 10 тисяч таких вимірювань, що дозволило з'ясувати рівень накопичення радіостронцію в організмах тих людей, які й досі проживають на забруднених територіях.

Учені лабораторії епідеміології раку проводять довгостроковий моніторинг захворювань на злоякісні новоутворення населення. Насамперед, серед учасників ліквідації Чорнобильської катастрофи, евакуйованих осіб, що проживають у найбільш забруднених районах. Саме тут ми визначили існуючі особливості та тенденції захворюваності на рак серед різних груп населення, розробили інформаційну автоматизовану систему обліку злочасних новоутворень серед постраждалих, а також створили реєстр ракових захворювань.

Мої колеги з лабораторії організаційно-медичних і соціальних проблем великих радіаційних аварій визначають роль соціальних, соціально-гігієнічних та психологічних чинників у формуванні здоров'я у постраждалого населення у віддаленій перспективі.

У науковому центрі радіаційної медицини проводяться прикладні та фундаментальні дослідження, потреба в яких зумовлена наслідками катастрофи. Замовниками науково-дослідних робіт є

Академія медичних наук, міністерства — охорони здоров'я і з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи. У Центрі працює близько 1,5 тисячі осіб. Серед них — 104 доктори та кандидати наук, один дійсний член АМН України та один член-кореспондент АМН України, 16 професорів, 7 лауреатів Державної премії в галузі науки і техніки. Ми плідно співпрацюємо з багатьма міжнародними організаціями, а також більш як із 30-ма науковими центрами різних держав.

— Сьогодні, до речі, представники деяких міжнародних організацій стверджують, що Україна свідомо перебільшує наслідки Чорнобильської катастрофи. Особливо щодо впливу на здоров'я своїх громадян...

— У мене немає ані найменшого бажання вступати в полеміку з тими, хто так стверджує: Бог їм суддя...

Нагадаю лише, що сьогодні кількість тих, хто так чи інакше зазнав впливу «чорнобильської» радіації, становить понад 2,5 мільйона людей. Серед них практично немає таких, що визнаються абсолютно здоровими. Чимало громадян мають по два-три, а дехто і більше, захворювань.

Чи не найбільше страждають діти — наше май-

бутне. Рівень захворюваності та поширеність захворювань серед дітей, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи і проживають на забруднених територіях, перевищує ці показники серед інших дітей. Найбільш поширеними є захворювання органів дихання, травлення, нервової системи та органів чуття.

На тому ж Чорнобильському форумі, що проходив кілька років тому у Відні і окремі учасники якого звинуватили нас у «нагнітанні пристрастей навколо Чорнобилья», зазначалося також, що неабияку загрозу суспільству несуть проблеми психічного здоров'я. Так ось, відповідні дослідження свідчать, що у багатьох учасників ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи, а також жителів тих населених пунктів, що через своє географічне розташування найбільше зазнали впливу радіації, побільшало психологічних розладів, органічних уражень головного мозку, суїцидів. У людей, які отримують опромінення з приводу пухлин головного мозку, у майбутньому виникає радіаційна енцефалопатія. У громадян, що на момент аварії були дітьми, сьогодні виявляються зниження інтелекту, у них підвищений ризик психічних розладів.

(Закінчення на 8-й стор.)

МНС УКРАЇНИ ТА АТОМПРОФСПІЛКА: СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО У ДІІ

ГАЛУЗЕВА УГОДА

між Міністерством України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи і Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості України на 2009—2010 роки

Доводимо до відома підприємств, установ і організацій, що Галузеву угоду між Міністерством України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи і Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості України підписано і зареєстровано Міністерством праці та соціальної політики України 10 березня 2009 року за №12.

У Галузевій угоді враховані всі норми Генеральної угоди: збережені гарантовані розміри доплат і надбавок компенсаційного характеру, права найму і звільнення, умов і охорони праці, режимів праці та відпочинку тощо.

Сторони, які підписали зазначену Угоду, рекомендують протягом двох місяців від дня реєстрації Галузевої угоди внести зміни до колективних договорів.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Галузева угода (далі — Угода) — це акт соціального партнерства, яким встановлюються основні норми, принципи та взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання соціально-економічних та трудових відносин, надання додаткових соціально-економічних гарантій та трудових пільг. Угода укладена відповідно до законів України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про Державний бюджет України» на відповідний рік, на підставі Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008—2009 роки та постанови Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 р. №225 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів».

1.2. Сторонами Угоди є Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи (далі — МНС) з одного боку, в особі Міністра, і Профспілка працівників атомної енергетики та промисловості України (далі — Профспілка), з другого боку, в особі Голови ЦК профспілки.

1.3. Угода поширюється на всіх працівників, прийнятих на умовах найму незалежно від форми трудового договору, підприємств, організацій, установ незалежно від форм власності, що знаходяться у сфері управління МНС (далі — Підприємства), а також на виборних та штатних працівників організаційних ланок Профспілки (крім гірничорядувальних, аварійно-рятувальних загонів ДСВАРС). Положення Угоди діють безпосередньо і поширюються на всіх суб'єктів, які перебувають у сфері дії кожної із сторін, які підписали цю Угоду.

1.4. Угода встановлює мінімальні норми, пільги, гарантії і умови оплати праці та інші взаємні зобов'язання, які є обов'язковими для сторін і Підприємств та для застосування під час укладання колективних договорів як мінімальні гарантії.

1.5. Договори і угоди, укладені колективно або індивідуально, та розпорядчі документи МНС та Підприємств не можуть погіршувати становище працівників порівняно з Угодою. Положення документів, які погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством та Угодою, вважаються недійсними.

Обмеження в оплаті праці, що застосовується у зв'язку із заборгованістю заробітної плати, не може застосовуватись на Підприємствах, які не мають такої заборгованості перед працівниками.

1.6. Угода набуває чинності від дня її підписання представниками сторін і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди. У разі ліквідації однієї із сторін Угода діє протягом усього строку проведення ліквідації.

1.7. Роз'яснення щодо застосування Угоди не можуть суперечити чинному законодавству і положенням Угоди та надаються спільно з підписом керівників сторін або за їх дорученнями на рівні відповідних управлінь (відділів).

1.8. Жодна із сторін, яка уклала Угоду, не може протягом терміну її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань або приймати рішення з питань, що регулюються Угодою.

1.9. Усі рішення, які регулюють соціально-трудова відносини на рівні сторін, мають попередньо обговорюватись Сторонами при проведенні завчасних консультацій. На рівні Підприємств зазначені питання вирішуються керівниками Підприємств та відповідними організаційними ланками Профспілки на умовах, визначених колективними договорами.

1.10. Сторони за взаємною згодою можуть вносити зміни та доповнення до Угоди. Пропозиції однієї із сторін є обов'язковими для розгляду другою Стороною. Ці пропозиції розглядаються спільно Сторонами у строк до одного місяця від дня отримання їх іншою стороною.

1.11. Підприємства щокварталу звітують МНС та Профспілку про виконання Угоди відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. №1250-р «Про затвердження плану заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців

та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008—2009 роки» та наказу МНС від 27.01.2009 №47 «Про затвердження Плану заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди».

1.12. Контроль за виконанням Угоди здійснюється безпосередньо Сторонами, що її уклали, чи уповноваженими ними представниками у порядку, який визначається Сторонами Угоди самостійно. Кожна із сторін один раз на півріччя аналізує хід виконання Угоди і в разі невиконання окремих пунктів здійснює додаткові заходи щодо її реалізації та надає відповідну інформацію іншій стороні.

1.13. Сторони домовились розглядати раз на півроку на спільному засіданні хід реалізації вимог цієї Угоди та стан колективно-договірної роботи на Підприємствах і вживати додаткових заходів щодо реалізації невиконаних положень. Прийняте рішення є обов'язковим для виконання Сторонами.

1.14. МНС у триденний термін від дня підписання Сторонами Угоди подає її на реєстрацію до Міністерства праці і соціальної політики України і в такий же термін з дня реєстрації надсилає Профспілку.

Сторони у двотижневий термін від дня реєстрації Угоди надсилають її відповідно керівникам Підприємств і профспілковим комітетам.

1.15. Керівники Підприємств за участю відповідного комітету профспілки у 10-денний термін після її отримання від МНС доводять до відома працівників зміст Угоди (до укладення або перегляду колективного договору). Зміст колективного договору доводиться до відома працівників у такий же термін з дня його підписання.

1.16. Сторони сприяють Підприємствам у проведенні колективних переговорів з укладення колективних договорів.

1.17. Рекомендують протягом 2-х місяців від дня реєстрації Галузевої угоди вносити зміни до колективних договорів.

1.18. Сторони вступають у переговори з укладення нової Угоди не пізніше, ніж за один місяць до закінчення дії цієї Угоди.

2. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ГАЛУЗИ

2.1. Сторони визнають взаємну направленість своєї діяльності на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної діяльності Підприємств.

2.2. МНС здійснює керівництво галуззю, виконує покладені завдання та використовує свої права відповідно до чинного законодавства.

2.3. МНС зобов'язується:

2.3.1. Ініціювати внесення змін до законодавства щодо незастосування до підприємств, які забезпечують виконання бюджетних програм, штрафних санкцій за несвочасну сплату податків та обов'язкових платежів у зв'язку із затримкою бюджетного фінансування.

2.3.2. Забезпечити участь представників Профспілки при:

внесенні змін та доповнень до статутів Підприємств у частині дотримання соціально-економічних та трудових прав працівників;

розробленні внутрішніх документів підприємств (правила трудового розпорядку, програми розвитку персоналу тощо), а також внесенні до них змін відповідно до законодавства;

розробленні фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку;

підготовці пропозицій стосовно розподілу коштів, що залишаються у розпорядженні Підприємств на соціально-економічний розвиток.

2.3.3. Внести доповнення до статутів Підприємств щодо повноважень Профспілки представляти інтереси працівників в органах управління.

2.4. Профспілка зобов'язується

2.4.1. Сприяти зміцненню трудової дисципліни на Підприємствах.

2.4.2. Брати участь у розробці програм із соціально-економічних питань та сприяти у їх реалізації з метою посилення соціального захисту працівників, створення умов для підвищення ефективності роботи Підприємств, забезпечення професійних, трудових і соціально-економічних гарантій.

2.5. Сторони вживатимуть заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення будуть прагнути до вирішення ситуації без зупинки виробництва.

Представники сторін братимуть участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) на підприємствах за ініціативою учасників трудового конфлікту.

3. ГАРАНТІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Сторони домовились:

3.1. Здійснювати заходи щодо збереження та створення нових робочих місць. На рівні Підприємств зазначені заходи здійснюватимуться представниками (органами) сторін.

3.2. МНС за погодженням з Профспілкою вживатиме заходів щодо недопущення на Підприємствах масових вивільнень працюючих (більше 5% працівників протягом календарного року). Якщо виникає обґрунтована необхідність скоротити більше 5%

чисельності працівників, про це повідомляються Сторони Угоди.

3.3. Рішення про скорочення чисельності чи штатів працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, а також про реорганізацію та перефільовання Підприємства узгоджується із профспілковим комітетом Підприємства.

3.4. Сторони зобов'язують керівників Підприємств: за участю профспілкових комітетів Підприємств розробляти і здійснювати заходи щодо запобігання на Підприємствах незалежно від форм власності та господарювання масовим звільненням працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу;

у разі виникнення об'єктивних причин, що зумовлюють масове звільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ліквідація, реорганізація, банкрутство, перефільовання підприємств, зміна форм власності, часткове зупинення виробництва, скорочення чисельності або штату працівників), здійснювати такий захід лише за умови попереднього (не пізніше, ніж за три місяці) письмового повідомлення відповідного профспілкового органу про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнення, економічне обґрунтування проведення цих заходів, а також намічені заходи щодо забезпечення зайнятості працівників, які вивільнюються.

Тримісячний період роботодавця і профком використовують для проведення переговорів, обміну інформацією, здійснення інших заходів, спрямованих на зменшення обсягів вивільнення та забезпечення зайнятості працівників.

Повідомлення роботодавця про наступне вивільнення працівників попередньо розглядається профспілковим органом у 5-денний термін. Переговори щодо обґрунтованості намічених змін у організації виробництва і праці здійснюються у строк не більше 15 днів. Спільні консультації щодо заходів з працевлаштування пільгових категорій працівників проводяться упродовж наступних 10 днів.

Для проведення переговорів та консультацій роботодавця та профспілковий орган визначають уповноважених представників.

3.5. МНС вживатиме заходів щодо удосконалення шляхів та механізмів здійснення політики зайнятості і соціального захисту працівників галузі.

3.6. МНС зобов'язується

3.6.1. Розглядати можливість працевлаштування на Підприємствах галузі працівників, які вивільнюються на підставах, передбачених пунктом 1 ст. 40 КЗпП України.

3.6.2. Зобов'язати керівників Підприємств при вирішенні питань залучення і використання іноземної робочої сили проводити відповідні консультації з профспілковим комітетом.

3.6.3. Забезпечити підвищення кваліфікації працівників Підприємств з метою підвищення рівня їх знань, вмінь та забезпечення їх конкурентоспроможності.

3.6.4. Не застосовувати на Підприємствах контрактну форму трудового договору, крім випадків, передбачених законом.

Вживати заходів до керівників Підприємств, які порушують чинне законодавство щодо впровадження строкових трудових договорів.

3.6.5. Враховувати думку Профспілки при призначенні або звільненні з посади керівників Підприємств.

3.7. Згідно з пунктом 1.30 Генеральної угоди Сторони пропонують роботодавцям та профспілковим комітетам визначати у колективних договорах обсяги професійного навчання працівників і загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства.

3.8. Сторони зобов'язують керівників Підприємств гарантувати випускникам підвідомчих МНС навчальних закладів, які навчалися за напрямками діяльності МНС, перше робоче місце.

3.9. Сторони домовились, що згідно з пунктом 1.31 Генеральної угоди періодичність підвищення кваліфікації працівників галузі повинна складати не рідше одного разу на 5 років.

3.10. Профспілка зобов'язується:

здійснювати контроль за виконанням на підприємствах законодавства України з питань праці та зайнятості;

надавати членам профспілок безкоштовну правову допомогу, проводити консультації з питань зайнятості, у разі потреби представляти інтереси членів профспілок для захисту їх трудових прав у судових органах;

брати участь в організації наставництва для молодих робітників.

4. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ З ПИТАНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЗАХИСТУ ЇЇ ВИПЛАТИ

4.1. З метою забезпечення основних потреб працівників не нижче встановлених законом державних соціальних стандартів і державних соціальних гарантій, права працівників на своєчасне отримання заробітної плати і її достатній рівень, захисту працівників у сфері їх доходів, а також використовуючи всі наявні засоби впливу для ліквідації заборгованості із заробітної плати, у разі її виникнення на Підприємствах.

МНС УКРАЇНИ ТА АТОМПРОФСПІЛКА: СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО У ДІЇ

Сторони домовилися:

4.1.1 Умови і розміри оплати праці найманих працівників Підприємств встановлюються колективними договорами з дотриманням законів України «Про оплату праці», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про прожитковий мінімум», умов Генеральної та цієї Угоди, якою визначено мінімальні гарантії в оплаті праці, міжкваліфікаційні та міжпосадові співвідношення згідно з додатками №1-15, переліком доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств і організацій, що мають міжгалузевий характер (додаток 19) та перелік виробництв та робіт із шкідливими і важкими, особливо шкідливими і особливо важкими, а також спеціальними умовами праці, зайнятість на яких дає право на доплати за умови праці (додатки 16—18), зокрема:

Додаток 1. Коефіцієнти співвідношень мінімальної місячної тарифної ставки робітників за видами виробництв (робіт) і мінімальним розміром тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Додаток 2. Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних окладів робітників за загальними (наскрізними) професіями і мінімальним розміром тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Додаток 3. Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів керівників, фахівців, технічних службовців мінімальним розміром тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Додаток 4. Коефіцієнти співвідношень мінімальної місячної тарифної ставки робітників-почасовиків першого розряду підгалузі переробки та поховання ядерного палива і поховання радіоактивних відходів (з нормальними умовами праці) і мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Додаток 5. Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів керівників, фахівців, технічних службовців підприємств, безпосередньо зайнятих переробкою та захороненням ядерного палива і захороненням радіоактивних відходів, і мінімальним розміром тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Додаток 6. Тарифні коефіцієнти погодинних тарифних ставок робітників з нормальними умовами праці

Додаток 7. Коефіцієнти співвідношень мінімальної місячної тарифної ставки водіїв автотранспортних засобів III класу, зайнятих на перевезенні вантажів загального призначення в автогосподарствах промислових підприємств та організацій і мінімального розміру тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Додаток 8. Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів працівників відомчої охорони об'єктів підприємств зони відчуження і зони безумовного (обов'язкового) відселення і мінімальним розміром тарифної ставки (окладу) робітника першого розряду

Додаток 9. Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів керівних спеціалістів, фахівців та робітників санаторію МНС України «Одеський» до мінімальної заробітної плати

Додаток 10. Таблиця 1. Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів керівників, фахівців, спеціалістів, технічних службовців Державної спеціалізованої аварійно-рятувальної служби на водних об'єктах України до мінімальної заробітної плати (тарифної ставки (окладу) робітника основної діяльності)

Таблиця 2. Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів керівників, спеціалістів, технічних службовців морських та річкових координаційних аварійно-рятувальних центрів Державної спеціалізованої аварійно-рятувальної служби на водних об'єктах України до мінімальної заробітної плати (тарифної ставки (окладу) робітника основної діяльності)

Таблиця 3. Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів керівників, спеціалістів, технічних службовців команди суден морських та річкових координаційних аварійно-рятувальних центрів Державної спеціалізованої аварійно-рятувальної служби на водних об'єктах України до мінімальної заробітної плати (тарифної ставки (окладу) робітника основної діяльності)

Додаток 11. Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів керівних працівників, фахівців, технічних службовців, робітників ДП «Український авіаційний метеорологічний центр» до мінімальної заробітної плати

Додаток 12. Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів керівних працівників, фахівців, технічних службовців, робітників ДП «Мобільний рятувальний центр» до мінімальної заробітної плати (тарифної ставки (окладу) робітника основної діяльності)

Додаток 13. Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів керівних працівників, фахівців, технічних службовців, робітників ДП «Агентство інформації, міжнародного співробітництва та розвитку «Агентство Чорнобильінтерінформ» до мінімальної заробітної плати (тарифної ставки (окладу) робітника основної діяльності)

Додаток 14. Коефіцієнти співвідношень мінімальних місячних посадових окладів керівних працівників, фахівців, технічних службовців, робітників ДП «Агентство інформації, міжнародного співробітництва та розвитку «Агентство Чорнобильінтерінформ» до мінімальної заробітної плати (тарифної ставки (окладу) робітника основної діяльності)

Додаток 15. Коефіцієнти Державного спеціалізованого підприємства «Чорнобильська АЕС»

Таблиця 1. Коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників, промислової сфери до мінімальної заробітної плати

Таблиця 2. Коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників, зайнятих на ремонті

устаткування атомних станцій, на верстатних роботах та на роботах у спеціалізованих цехах, до мінімальної заробітної плати

Таблиця 3. Коефіцієнти співвідношень місячної тарифної ставки робітників, за загальними (наскрізними) професіями, до мінімальної заробітної плати

Таблиця 4. Коефіцієнти співвідношень місячної тарифної ставки робітників, за загальними (наскрізними) професіями за кваліфікаційними розрядами, до мінімальної заробітної плати

Таблиця 5. Коефіцієнти співвідношень місячного посадового окладу службовців, до мінімальної заробітної плати

Таблиця 6. Коефіцієнти співвідношень схем місячних посадових окладів керівних працівників, фахівців, фахівців, технічних службовців Державного спеціалізованого підприємства «Чорнобильська АЕС» до мінімальної заробітної плати

Таблиця 7. Коефіцієнти співвідношень місячного посадового окладу керівників, фахівців Будівельної служби, до мінімальної заробітної плати

Таблиця 8. Коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, фахівців та службовців автомобільного транспорту, до мінімальної заробітної плати

Таблиця 9. Коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників, зайнятих на обслуговуванні та ремонті автомобілів, дорожніх машин, тракторів, причепів і механізмів автомобільного транспорту, до мінімальної заробітної плати

Таблиця 10. Коефіцієнти співвідношень місячної тарифної ставки водіїв 3 класу, зайнятих на перевезенні вантажів загального призначення на промислових підприємствах та організаціях атомної промисловості (при 7-годинному робочому дні), до мінімальної заробітної плати

Таблиця 11. Коефіцієнти співвідношень місячного посадового окладу керівників та фахівців Групи управління проектом «Плану здійснення заходів на об'єкті «Укриття», Групи управління проектом зняття з експлуатації, до мінімальної заробітної плати

Таблиця 12. Коефіцієнти співвідношень місячної тарифної ставки робітників житлово-комунального господарства, побутового обслуговування, торгівлі та громадського харчування (без доплат за умови праці), до мінімальної заробітної плати

Додаток 16. Перелік робіт з особливо важкими і особливо шкідливими умовами праці, зайнятість на яких дає право на доплату за умови праці

Додаток 17. Перелік видів робіт і виробництв, віднесених до спеціальних умов праці

Додаток 18. Перелік робіт з важкими і шкідливими умовами праці, зайнятість на яких дає право на доплату за умови праці

Додаток 19. Перелік доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств і організацій, що мають міжгалузевий характер

Додаток 20. Орієнтовний перелік професій і посад працівників аварійно-рятувальних підрозділів, навчальних закладів та навчально-методичних центрів, підприємств, установ та організацій МНС з ненормованим робочим днем

Додаток 21. Заходи Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи і Профспілки працівників атомної енергетики та промисловості України щодо розвитку соціального партнерства у 2009—2010 роках

4.1.2. На окремих підприємствах, через об'єктивні причини оплата праці нижче від норм, визначених цією Угодою, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці та норм Угоди, що діяли раніше, допускається лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів Підприємства терміном не більше як шість місяців.

4.1.3 При встановленні на Підприємствах тарифних сіток, ставок і посадових окладів Підприємства зобов'язані враховувати визначені цією Угодою співвідношення та зберігати галузеву диференціацію в оплаті праці. Формування тарифної сітки та схем посадових окладів проводиться на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів), що встановлюються у розмірах, не нижчих, ніж визначені цією Угодою.

4.1.4 Мінімальний розмір тарифної ставки (окладу) працівника I-го розряду встановлюється на рівні не менше ніж 120 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, а з 1 грудня 2009 року 120 % прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановлених законодавством.

За умов подальшої зміни законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати Підприємства зобов'язані переглянути мінімальний розмір тарифної ставки I-го розряду від дня запровадження нового законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати.

4.1.5 Для працівників професій, схеми оплати праці яких не передбачені Угодою, умови оплати праці встановлюються у колективних договорах з дотриманням норм і гарантій, передбачених галузевими угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва.

4.2. Верхня межа схеми посадових окладів керівників, фахівців, технічних службовців не повинна перевищувати нижньої межі схеми посадового окладу конкретного працівника (по горизонталі) більш як на 36%.

Для працівників ДСП «Чорнобильська АЕС» співвідношення верхньої і нижньої межі схем посадових окладів за категоріями персоналу визначається відповідно до порядку ЧАЕС.

4.3. Підприємства одночасно із введенням нових тарифних ставок і посадових окладів здійснюють

заходи щодо упорядкування чинних норм і нормативів та систем матеріального заохочення.

4.4. Вважати для Підприємств оптимальним співвідношення посадового окладу (тарифної ставки) у середній заробітній платі працівників не менше 70 відсотків. Підвищення частки тарифів у середньомісячній заробітній платі здійснювати за рахунок зменшення інших складових заробітної плати в межах коштів на оплату праці.

4.5. Підприємства встановлюють працівникам відповідні доплати та надбавки згідно з чинним законодавством за переліком та у розмірах, не нижче визначених у Додатку 4 до цієї Угоди (Перелік доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників).

4.6. Працівникам підприємств, установ та організацій зберегти надбавку до посадового окладу (тарифної ставки) за безперервний стаж роботи, визначену у колективних договорах відповідно до положень, що розроблені на Підприємствах із врахуванням чинних нормативних актів для підприємств відповідних галузей.

4.7. Виплачувати цільову надбавку до посадового окладу (тарифної ставки) персоналу Чорнобильської АЕС відповідно до Порядку виплати щомісячної надбавки за безперервний стаж роботи в електроенергетиці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 1998 р. №2099.

4.8. На підприємствах встановлюються зменшені на 20% норми виробітку для молодих робітників, прийнятих на роботу після закінчення загальноосвітніх шкіл та профтехучилищ, на строк до трьох місяців (для працівників до 18 років строк продовжується до досягнення ними 18 років). При цьому заробітна плата вказаним працівникам виплачується в такому ж розмірі, як і працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи та норми виробітку.

4.9. У період зміни умов оплати праці на Підприємстві працівникам, яких попереджено про звільнення, на підставі пункту 1 ст.40 КЗпП України, встановлюються такі ж тарифні ставки (посадові оклади), як і для інших працівників Підприємства.

4.10. Оплата праці у надурочний час при погодинній системі оплати праці здійснюється у подвійному розмірі годинної ставки.

4.11. Премія за основні результати господарської діяльності нараховується на заробіток за тарифними ставками і посадовими окладами з урахуванням встановлених доплат та надбавок у межах видатків на оплату праці на підставі чинних на Підприємстві положень про преміювання. Зазначені положення розробляються Підприємствами.

4.12. МНС та Профспілка здійснюватимуть контроль за дотриманням на Підприємствах вимог статті 113 КЗпП України щодо визнання простоя не з вини працівника. Оплата робочого часу за вимушені простої не з вини працівника проводиться із розрахунку не нижче 100% його тарифної ставки (місячного окладу).

4.13. Оплата праці керівників Підприємств здійснюється за рахунок коштів підприємств на підставі укладених контрактів відповідно до законодавства.

4.14. Зміни форм, систем оплати праці, преміювання, встановлення доплат та надбавок працівникам, а також їх розмірів на Підприємствах проводити за погодженням з профспілковими комітетами.

4.15. Забезпечувати на Підприємствах гласність внутрішніх положень про оплату праці, у тому числі про доплати та надбавки, преміювання, компенсаційні та заохочувальні виплати тощо, які повинні бути обов'язковими додатками до колективних договорів.

4.16. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістьнадцяти календарних днів.

4.17. Перегляд та введення нових норм виробітку, зміна умов оплати праці в бік їх погіршення здійснюються власником або уповноваженим ним органом (представником власника) з обов'язковим офіційним погодженням з профспілковим комітетом і попередженням працівника не пізніше ніж за два місяці до їх введення.

4.18. Сторони домовились забезпечити у 2009—2010 роках підвищення рівня середньої заробітної плати в цілому по Підприємствах не менше ніж на 25 відсотків щороку та випереджаюче зростання темпів реальної заробітної плати порівняно з темпами зростання реального валового внутрішнього продукту відповідно до вимог пункту 2.1 Генеральної угоди.

4.19. МНС за участю Профспілки сприятиме збереженню працівникам ДСП ЧАЕС, які працюють на зупинених енергоблоках ЧАЕС та об'єкті «Укриття», заробітної плати в розмірі не нижчому від середньої заробітної плати працівників відповідних професій та посад на діючих атомних електростанціях України із збереженням пільг, встановлених законодавством.

4.20. Джерелом коштів на оплату праці Підприємств є: кошти, що виділяються з Державного бюджету; частина доходу, одержаного в результаті їх господарської діяльності; інші надходження.

4.21. Сторони домовились, що при виділенні коштів на фінансування робіт пріоритет надається оплаті праці та відшкодуванню Пенсійному фонду витрат на виплату достроково призначених пенсій, компенсаційним та гарантійним виплатам.

4.22. МНС у межах своїх повноважень здійснює стабільне та у повному обсязі фінансування Підприємств.

4.23. У разі виникнення в окремих випадках на Підприємстві заборгованості із заробітної плати (у т.ч. і при бюджетному фінансуванні):

Сторони відповідно до своїх повноважень застосовуватимуть до відповідних посадових осіб передбачені законодавством заходи впливу з метою забезпечення ліквідації заборгованості на Підприємстві протягом місяця з моменту її виникнення;

МНС УКРАЇНИ ТА АТОМПРОФСПІЛКА: СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО У ДІІ

Керівники Підприємств: спільно з відповідними профспілковими комітетами розроблятимуть заходи та графіки її погашення за погодженням з розпорядником коштів відповідного рівня та направлятимуть їх до МНС та Профспілки для здійснення контролю за виконанням;

забезпечуватимуть щомісячне отримання працівниками витягу з розрахункової відомості (особового рахунка) щодо дати утворення і суми заборгованості із виплати заробітної плати та нарахованої компенсації за її затримку.

першочергово направлятимуть кошти Підприємств на оплату праці.

4.24. Сторони домовились, що при наявності заборгованості із виплати заробітної плати працівникам Підприємства заробітна плата керівникам буде виплачуватися лише водночас з виплатою заробітної плати усім працівникам Підприємства та в тій же частині заробітку, що виплачується всьому колективу. При цьому у керівника не може бути підстав для отримання з каси Підприємства грошових сум під виглядом різних підзвітних сум, завищених коштів на відрядження тощо.

4.25. МНС України зобов'язує керівників Підприємств: з урахуванням пункту 2.9 Генеральної угоди забезпечувати своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати на Підприємствах та не мати заборгованості з неї;

на підставі пункту 2.10 Генеральної угоди забезпечити щорічне збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату вищу за розмір двох прожиткових мінімумів не менше як на 10 відсотків щороку;

у тижневий термін надавати на запит виборного органу Профспілки інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку Підприємства та виконання Колективного договору і цієї Угоди, а у разі затримки виплати заробітної плати — інформацію про наявність коштів на рахунках Підприємства.

у колективних договорах визначати конкретні зобов'язання гарантії в оплаті праці, у разі наявності заборгованості із заробітної плати — обсягів та строків її погашення з урахуванням умов Угоди, остаточних розрахунків у разі звільнення працівників, відряджуваних до страхових соціальних фондів, зменшення дебіторської заборгованості з метою поліпшення фінансового стану.

4.26. Сторони домовились: забезпечувати дійовий контроль за дотриманням законодавства про оплату праці та норм Генеральної та цієї Угоди;

з дати набуття чинності цієї Угоди встановити на Підприємствах зони відчуження і зони безумовного (обов'язкового) відселення надбавку за вахтовий метод роботи у розмірі не менше ніж 100% добових на відрядження в межах України з урахуванням норм статті 14 Закону України «Про оплату праці»;

працівникам ЧАЕС, які постійно працюють у зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення і проживають у м. Славутич та інших населених пунктах, розташованих на відстані до 100 км від Чорнобильської АЕС і витрачають на поїздки від збірної пункту до місця роботи і у зворотному напрямку не менше 2-х годин, зберігається встановлена доплата за роз'їзний характер роботи у розмірі 15% тарифної ставки (посадового окладу). Розмір доплати не повинен перевищувати норми добових на відрядження в межах України.

4.27. МНС зобов'язується: 4.27.1 При прийнятті рішення про ліквідацію Підприємств (у т.ч. підприємств-банкрутів) вживати заходів щодо забезпечення гарантії з виплати заборгованої заробітної плати та визначення джерел фінансування у разі недостатності коштів боржника та відсутності правонаступника.

4.27.2. Забезпечити проведення індексації грошових доходів працівників Підприємств відповідно до чинного законодавства.

4.27.3. Відповідно до ст. 33 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» МНС визнає право Профспілки та її профспілкових органів вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником Підприємства при порушенні ним КЗпП України, інших законів України та цієї Угоди та прийматиме у таких випадках відповідні рішення.

4.28. МНС визнає право Профспілки та її профспілкових органів відповідно до ст. 23 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» здійснювати громадський контроль за виплатою заробітної плати, відповідністю штатних розписів колективним договорам, перевіряти розрахунки з оплати праці, а також додержання законодавства про працю з цього питання.

4.29. Профспілка зобов'язується: постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства про оплату праці та вносити пропозиції щодо його удосконалення;

здійснювати громадський контроль за створенням на підприємствах умов та режимів роботи, що дозволяють забезпечувати рівень оплати праці вищий, ніж встановлений розмір прожиткового мінімуму;

надавати консультації та правову допомогу працівникам членам профспілок у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси в органах з розгляду трудових спорів.

здійснювати інші заходи, передбачені законодавством.

5. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Сторони домовились:

5.1. Дотримуватись встановлених законодавством норм тривалості робочого часу.

5.2. Режим роботи (графіки роботи), тривалість робочого часу та часу відпочинку працівників

Підприємств визначаються колективними договорами. Правила внутрішнього трудового розпорядку є невід'ємною частиною колективного договору.

Зміна режиму робочого часу на Підприємствах проводиться тільки у встановленому законом порядку з обов'язковим попереднім погодженням з профспілковим комітетом.

5.3. Застосування вахтового методу організації праці здійснювати відповідно до Тимчасового положення про вахтовий метод організації робіт на підприємствах МНС, затвердженого наказом МНС від 20.05.1999 №147.

5.4. Рекомендувати рішення про перенесення робочих днів за ініціативою Підприємства приймати не пізніше ніж за два тижні до встановленого дня роботи.

5.5. Порядок та умови доставки працівників на роботу і з роботи при відсутності міського, приміського та іншого транспорту визначаються Колективним договором.

5.6. Забезпечувати доставку працівників Підприємств зони відчуження та зони безумовного (обов'язкового) відселення від збірних пунктів (м. Київ та Вишгород, смт Бородянка та Іванків, с. Страхолиця, Семиходи) до місця роботи та у зворотному напрямку.

Доставка працівників ДСП ЧАЕС з м. Славутича до місця роботи та в зворотному напрямку забезпечується відповідно до умов, визначених Колективним договором.

5.7. Сторони зобов'язують керівників Підприємств та профспілкових організацій визначати у колективних договорах:

порядок встановлення за ініціативою працівника неповного робочого дня або неповного робочого тижня, крім випадків, визначених чинним законодавством;

конкретну тривалість щорічної додаткової відпустки: працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими і важкими умовами праці відповідно до Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятості працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку (додаток 1 в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 р. №679);

працівникам, зайнятим на роботах з особливим характером праці за Списком виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці (додаток 2 в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 р. №679);

перелік посад (професій) працівників Підприємства, яким надається щорічна відпустка за ненормований робочий день, виходячи з Орієнтовного переліку робіт, професій і посад працівників МНС, яким надається щорічна відпустка за ненормований робочий день (додаток 11);

випадки, крім передбачених законом, коли за бажанням працівника надається щорічна відпустка повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної його роботи у перший рік роботи на цьому Підприємстві;

перелік професій і посад, на яких за умовами виробництва неможливо встановити перерву для харчування, а також порядок та місце харчування таких працівників Підприємства (Орієнтовний перелік професій і посад працівників підприємств, установ і організацій МНС України, на яких за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця та використовувати час обідньої перерви на свій розсуд, наведено у додатку 13);

порядок надання працівникам, які отримали повідомлення про звільнення згідно з пунктом 1 ст.40 КЗпП України, вільного від роботи часу для пошуку нового місця роботи із збереженням середнього заробітку (не менше двох годин на тиждень — одного дня на місяць);

норму тривалості робочого часу на рік за умови неперевіщення норм, які розраховані та визначені відповідно до законодавства;

умови повідомлення відповідного профспілкового комітету та працівників про можливість простою працівників.

5.8 Роботу працівників у вихідні та святкові дні погоджувати з відповідними профспілковими комітетами та компенсувати згідно з законодавством.

6. ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я

Сторони домовились:

6.1. МНС під час формування Державного бюджету України на наступні роки разом із Профспілкою домагатиметься виділення окремим розділом коштів на фінансування витрат на охорону праці відповідно до статті 19 Закону України «Про охорону праці».

6.2. Фінансування Підприємств на потреби охорони праці та здоров'я розглядається за участю Профспілки (представників її органів).

6.3. Забезпечити безпосередньо на виробництві систематичне підвищення рівня обізнаності працівників з проблемами, пов'язаними з ВІЛ/СНІДом, його впливом на здоров'я та економіку, а також підвищення ефективності профілактичних заходів.

6.4. Рекомендувати включити до колективних договорів умови щодо запровадження тривалості робочого часу для осіб, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, на одну годину на тиждень менше від встановленої тривалості із збереженням розміру заробітної плати (крім підприємств, які розташовані в зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення). Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях (стаття 51 Кодексу законів про працю України).

6.5. Сприяти включенню до колективних договорів зобов'язань щодо здійснення комплексних заходів,

спрямованих на усунення шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища та здійснювати дійовий контроль за їх виконанням.

6.6. З метою підвищення рівня правової підготовки сторін колективних договорів і угод та ефективного контролю за їх виконанням під час укладення галузевих угод щорічно проводити для представників власників і профспілок навчання з питань законодавства України про працю, у тому числі про охорону праці.

6.7. Подати до відповідних інстанцій пропозиції до нормативів щодо забезпечення працівників в установленому законодавством порядку:

— лікувально-профілактичним харчуванням;

— молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами;

— газованою солоною водою;

— мийними та знешкоджувальними засобами.

6.8. Спільно контролювати стан підготовки Підприємств до роботи в осінньо-зимовий період.

6.9. Сприяти функціонуванню оздоровниць, які знаходяться в управлінні МНС та Профспілки, а також реабілітації та оздоровлення працівників галузі в цих оздоровницях.

6.10. Зобов'язати керівників Підприємств спільно з профспілковими комітетами забезпечити на Підприємствах розроблення та виконання програм (заходів) поліпшення умов і безпеки праці та внести в колективні договори відповідні доповнення з урахуванням положень цієї Угоди.

6.11. Сприяти організації відпочинку та оздоровлення працівників, їх сімей.

6.12. Сприяти організації невідкладної медичної допомоги своїм працівникам та виділяти додаткові кошти на лікування у випадках та на умовах визначених Колективними договорами.

6.13. Підприємства надаватимуть вільний від роботи час громадським інспекторам з охорони праці (представникам Профспілки з охорони праці) в період їх основної роботи для виконання ними громадських обов'язків з питань охорони праці на термін, передбачений колективним договором, із збереженням за ними середнього заробітку, але не менше 4-х годин на тиждень.

6.14. Вживати заходів щодо своєчасного проведення атестації робочих місць за умовами праці працівників, зайнятих на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, для встановлення їх права на пільги і компенсації, а також для розроблення заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників.

6.15. МНС зобов'язується: 6.15.1. Здійснювати свої повноваження у галузі охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці».

6.15.2. Забезпечити додержання законодавства про працю та охорону праці на Підприємствах та своєчасне повідомлення відповідних органів про усунення виявлених порушень.

6.15.3. Спільно з Профспілкою вносити пропозиції до Кабінету Міністрів України з питань визначення умов та оплати праці на територіях радіоактивного забруднення, пільгового пенсійного забезпечення та інших пільг та компенсацій.

6.15.4. Розглядати щороку за участю Профспілки на колегії міністерства та колегії урядових органів державного управління стан охорони праці на Підприємствах і приймати відповідні рішення про його покращення, розробляти і здійснювати заходи, спрямовані на приведення умов праці на робочих місцях у відповідність з вимогами санітарно-гігієнічних норм.

6.15.5. Щорічно визначати вартісну величину лікувально-профілактичного харчування працюючим у зоні відчуження та зоні безумовного (обов'язкового) відселення, на підставі нормативного раціону та з урахуванням зростання споживчих цін.

6.15.6. Під час проведення періодичних медичних оглядів зобов'язати керівників підприємств сприяти створенню умов для своєчасного та організованого проходження працівниками, зайнятими на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, та осіб віком до 21 року, медогляду, здійснення заходів, передбачених заключним актом за результатами періодичного медичного огляду.

6.15.7. Протягом дії угоди забезпечувати за участю профспілки перегляд чинних норм безоплатної видачі працівникам Підприємств спеціального одягу і взуття, інших засобів індивідуального захисту.

6.15.8. Для поліпшення стану охорони праці на виробництві залучати до комплексних перевірок, що проводяться служба охорони праці МНС, представників Профспілки.

6.15.9. Здійснювати облік і аналіз причин нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, розробляти заходи для їх упередження та забезпечувати контроль за їх виконанням.

6.15.10. Розглядати за участю Профспілки стан аварійності і травматизму на Підприємствах.

6.15.11. Спільно з Профспілкою, у разі негативних висновків служби охорони праці МНС щодо стану охорони праці, травматизму, наявності групових нещасних випадків та нещасних випадків із смертельними наслідками, МНС заслуховуватиме на засіданні Колегії Міністерства керівників Підприємств, на яких склався негативний стан аварійності й травматизму.

6.15.12. Сприяти зміцненню матеріально-технічної бази спеціалізованої медичної санітарної частини №16 м. Чорнобиль.

6.15.13. Упроваджувати у виробництво безпечні технології, нову техніку з метою створення здорових і безпечних умов праці.

6.15.14. Вживати заходів щодо виконання відповідної Державної програми навчання та підвищення рівня знань працівників з питань охорони праці в межах компетенції МНС.

МНС УКРАЇНИ ТА АТОМПРОФСПІЛКА: СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО У ДІЇ

6.15.15. Зобов'язати керівників Підприємств не перешкоджати виборним органам Профспілки здійснювати громадський контроль за виконанням керівником Підприємства законодавства про працю та охорону праці, забезпеченням у Підприємстві безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов охорони праці, а також виконувати вимоги цих виборних профспілкових органів з усунення виявлених недоліків.

6.15.16. Надавати працівникам Підприємств, у яких робочі місця пов'язані із шкідливими, особливо шкідливими умовами праці безкоштовно спецодежду, спецвзуття, засоби індивідуального захисту залежно від умов праці на робочому місці, забезпечувати безкоштовним лікувально-профілактичним харчуванням згідно з чинним законодавством.

6.15.17. Роботодавцеві зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування та утримання засобів індивідуального захисту. У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника, роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. У разі придбання працівниками спецодежду за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі видатки згідно з передбаченими Колективним договором умовами.

6.15.18. На період виконання роботи в зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення працівникам, які працюють вахтовим методом надавати безкоштовно для тимчасового проживання місце у гуртожитках згідно з чинними нормами (не менше 6 кв. м на 1 особу), постільну білизну; приміщення, в яких вони проживають, забезпечується необхідними меблями та інвентарем.

6.16. Профспілка зобов'язується:

6.16.1. Забезпечити участь представників Профспілки у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, розробці заходів щодо їх усунення.

6.16.2. Забезпечити участь представників Профспілки у розробленні заходів за результатами аналізу стану охорони праці, аварійності та травматизму, спрямованих на поліпшення умов та охорони праці на Підприємствах.

6.16.3. Відстоювати права працівників на безпечні умови праці.

6.16.4. Забезпечити громадський контроль за додержанням трудового законодавства.

6.16.5. Здійснювати надання безоплатної правової допомоги з питань законодавства про працю та проводити роз'яснювальну роботу, зокрема через засоби масової інформації.

6.16.6. Представляти у разі потреби трудові та соціально-економічні права та інтереси членів Профспілки у судових та інших органах державної влади і місцевого самоврядування відповідно до законодавства.

6.16.7. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства з питань охорони праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодеждою, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту та вносити відповідні подання керівникам Підприємств.

6.16.8. Брати участь в опрацюванні нормативно-правових актів з охорони праці.

6.16.9. Здійснювати громадський контроль за реалізацією прав громадян у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги та вносити відповідні пропозиції керівникам Підприємств, державним контролюючим органам, Кабінету Міністрів України.

6.16.10. У разі відмови роботодавців усунути порушення трудового законодавства ініціювати розгляд цих питань відповідними органами виконавчої влади, місцевого самоврядування з метою вжиття ними відповідних заходів реагування або звернення до суду.

6.16.11. Брати участь у розробленні та здійсненні державної політики у сфері охорони праці та охорони здоров'я і надавати відповідні пропозиції щодо розвитку цих сфер.

6.16.12. Наполягати на включенні до колективних договорів та угод заходів щодо запобігання поширенню епідемії ВІЛ/СНІДу у виробничому середовищі. Не допускати дискримінації працівників за ВІЛ-статусом.

6.16.13. Брати участь у роботі комісії з питань соціального страхування підприємств під час вирішення питань щодо трудових рекомендацій, зокрема для працюючих інвалідів, призначення допомоги у разі тимчасової непрацездатності та розслідування обставин побутових травм працівників.

7. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА ЗАДОВОЛЕННЯ ДУХОВНИХ ПОТРЕБ
Соціальний захист

7.1. Сторони домовилися:

7.1.2. Щороку передбачати кошти для оздоровлення дітей, батьки яких працюють на підприємствах галузі.

7.1.3. Сприяти здійсненню санаторно-курортного лікування працівників Підприємств зони відчуження та зони безумовного (обов'язкового) відселення на базі галузевого санаторію «Одеський».

7.1.4. Забезпечити: функціонування реабілітаційного пансіонату «Надія» ДП «Чорнобильсервіс»; використання спільно з Херсонським морським портом дитячого табору «Фрегат».

7.1.5. Керівники Підприємств відраховують профспілковим комітетам грошові кошти на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу, роботу з дітьми, а також на утримання та обслуговування об'єктів соціально-побутової, що знаходяться на балансі профспілкових комітетів.

Розміри та джерела цих відрахувань визначаються колективними договорами, але не менше, ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці у порядку, визначеному законодавством.

7.1.6. Згідно з вимогами Генеральної угоди Сторони здійснюватимуть постійний контроль за

дотриманням вимог ст.44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» стосовно відрахування роботодавцями коштів первинним профспілковим організаціям виробничої сфери на культурно-масову і фізкультурну роботу.

7.1.7. При наданні щорічної відпустки працівникам за рахунок фонду оплати праці може виплачуватись одноразова матеріальна допомога на оздоровлення на умовах, передбачених колективними договорами, але не вище від тарифної ставки (посадового окладу) на початок року.

7.1.8. Підприємство надає матеріальну допомогу сім'ям, у яких сукупний дохід на одного члена сім'ї є нижчим за прожитковий мінімум у розрахунку на місяць за даними останніх трьох місяців (з 1 до 1 числа), що передують місяцю їх звернення до керівника Підприємства чи профспілкового комітету, а також запроваджує заходи щодо посилення соціального захисту материнства, дитинства, інвалідів, а також тих, хто виводиться із зони відчуження за станом здоров'я, за рахунок прибутку, що залишається у розпорядженні Підприємства.

7.1.9. Підприємство за рахунок коштів, які отримані від іншої виробничо-господарської діяльності, надає одноразову допомогу працівнику при виході на пенсію у розмірі, встановленому колективним договором.

7.1.10. Гарантії, соціальні пільги та компенсації, поширюються також на працівників організаційних ланок Профспілки.

7.2. Сторони зобов'язуються:

7.2.1. Спільно розглядати пропозиції Підприємств та подавати клопотання про внесення змін та доповнень до списків на пільгове пенсійне забезпечення, надання додаткових відпусток і скорочення робочого часу працівникам залежно від характеру виробництва і умов праці та вживати заходів щодо вирішення цих питань у центральних органах виконавчої влади.

7.2.1. Під час вирішення питань з реалізації права громадянина на отримання житла дотримуватися вимог чинного житлового законодавства.

7.2.3. На усіх рівнях соціального партнерства житлово-побутові питання вирішувати спільно.

7.2.4. Вирішувати інші питання соціального захисту працівників та членів їх сімей.

У сфері задоволення духовних потреб людини

7.3. Сторони домовилися:

7.3.1. МНС не допускати прийняття рішень про ліквідацію, репрофілювання, передачу іншому власнику об'єктів соціально-культурної сфери, які належать Підприємствам, без погодження з відповідними профспілковими органами.

7.3.2. Провести у 2009 році інвентаризацію діючої мережі закладів соціально-культурного призначення, що перебувають на балансі Підприємств та забезпечити надання працівникам Підприємств та населенню відповідних послуг за місцем роботи та проживання (клуби, будинки та палаци культури, масові бібліотеки, санаторії-профілакторії, позашкільні, фізкультурно-спортивні, дитячі оздоровчі заклади тощо) та за результатами інвентаризації:

розробити програму збереження цих закладів та створення належних умов для їх ефективного функціонування; забезпечити розробку відповідних механізмів стимулювання Підприємств, які утримують на своєму балансі об'єкти соціальної сфери.

7.3.3. Проводити за участю Профспілки обов'язкові консультації і переговори щодо розмірів та механізму розподілу коштів на оздоровчі заходи.

7.3.4. Вживати заходів щодо реалізації Закону України «Про загальні засади подальшої експлуатації і зняття з експлуатації Чорнобильської АЕС та перетворення зруйнованого четвертого енергоблока цієї АЕС на екологічно безпечну систему».

7.3.5. При укладанні колективних договорів та угод, відповідно до Генеральної угоди, передбачити зобов'язання сторін щодо соціального захисту учасників війни, ветеранів праці та людей похилого віку, які працюють на підприємстві.

8. ГАРАНТІЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

8.1. Сторони домовилися:

створювати умови для реалізації прав і гарантій діяльності профспілки;

дотримуватися вимог Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та цієї Угоди; членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надавати вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також участі в роботі виборних профспілкових органів (не менше ніж чотири години на тиждень);

працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів Підприємств, на час профспілкового навчання надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати з компенсацією витрат, пов'язаних з відрядженням до місця навчання та назад;

забезпечити організацію безготівкової системи збору членських профспілкових внесків централізовано через бухгалтерію Підприємства (при наявності письмових заяв членів Профспілки) з безоплатним перерахуванням зібраних внесків;

надавати представникам організаційних ланок Профспілки можливість використання на Підприємстві засобів інформації, друкованих видань, розмножувальної техніки та іншої оргтехніки для викладення профспілкової позиції.

9. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

9.1. При встановленні взаємовідносин між МНС та Профспілкою на підставі чинного законодавства, цієї Угоди та затвердженого наказом МНС від 05.12.2006

№771 «Про заходи з проведення соціального діалогу» і погодженого з Атомпрофспілкою Положення про галузеву раду соціального партнерства Сторони домовилися, що розвиток соціального партнерства є невід'ємною частиною цієї Угоди (додаток 15).

9.2. На принципах соціального партнерства спільно проводити зустрічі, консультації, а також запроваджувати на засіданнях президії, пленумах Профспілки та колегіях МНС інформування щодо планів і напрямів діяльності МНС, які стосуються трудових і соціально-економічних інтересів працівників Підприємств.

9.3. Вносити до Кабінету Міністрів України пропозиції щодо змін та доповнень до чинного законодавства, а також приймати власні рішення з питань усіх соціально-трудових відносин, які є предметом цієї Угоди, лише після попереднього спільного узгодження.

МНС такі пропозиції та проекти рішень надсилає Профспілці, яка повинна у запропонований МНС термін їх розглянути і письмово повідомити про своє рішення, у разі незгоди надати аргументовані пропозиції щодо їх змін або уточнень.

9.4. Не допускати видання наказів МНС та Підприємств, які стосуються соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників, без проведення попереднього соціального діалогу.

9.5. Включати до складу колегії МНС представників профспілки.

9.6. Дотримуватися спільно визначених термінів «за погодженням» та «за участю» під час розроблення проектів законів та нормативно-правових актів:

«За погодженням» — Сторона-розробник зазначених документів повинна надати підготовлений нею проект для розгляду та візування іншій Стороні перед його поданням органу, який цей документ приймає.

Після розгляду проекту документа візується представником Сторони. У разі наявності зауважень до проекту, вони подаються у письмовій формі розробнику. Сторона розробника повинна розглянути ці зауваження і, у разі їх відхилення, внести разом з проектом документа до органу, який цей документ приймає.

«За участю» — суб'єкт Сторони розробника зазначених документів залучає представників іншої Сторони до підготовки проекту документа під час його розробки (шляхом включення до складу робочих груп, авторських колективів тощо). Після підготовки документа він погоджується у зазначеному порядку.

9.7. Вирішувати спірні питання та проблеми галузевого рівня, що виникають під час виконання Угоди, шляхом проведення консультації і переговорів.

9.8. Вносити зміни до Угоди за взаємною згодою згідно з результатами переговорів Сторін.

9.9. Розмістити Угоду на офіційних веб-сайтах Сторін.

10. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1. З метою забезпечення реалізації положень цієї Угоди, здійснення контролю за її виконанням Сторони зобов'язуються:

10.1.1. Здійснювати разом контроль за виконанням Угоди, зокрема: щокварталу аналізувати і подавати відповідну інформацію іншій Стороні про хід виконання Угоди.

10.1.2. Один раз на півроку розглядати стан виконання Угоди на засіданні спільної робочої комісії Сторін та інформувати громадськість, вживати додаткових заходів щодо реалізації невиконаних положень.

10.1.3. Залучати представників профспілкових органів до комплексних перевірок з питань, що стосуються соціально-трудових відносин та соціального співробітництва.

10.1.4. Зобов'язати керівників Підприємств брати участь у заходах профспілки щодо захисту трудових та соціально-економічних прав на їх запрошення, а також не перешкоджати здійсненню прав виборних профспілкових органів, передбачених Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

10.1.5. МНС вживатиме адміністративних заходів до керівників Підприємств та на вимогу Профспілки розглядатиме питання про розірвання трудових договорів з керівниками, якщо вони порушують чинне законодавство про працю та охорону праці.

10.1.6. Зобов'язати керівників Підприємств за запитами надавати профспілковим комітетам інформацію про результати економічної та господарської діяльності Підприємств (з урахуванням рівня зайнятості, оплати праці та заборгованості із заробітної плати), а також на їх вимогу у п'ятиденний термін з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів відповідно до ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

10.1.7. Кожна із Сторін визначає персонально відповідальних осіб за виконання положень Угоди на підставі наказу або розпорядження, який (яке) надсилається іншій Стороні у двотижневий строк після реєстрації Угоди в Міністерстві праці та соціальної політики України.

10.2. Сторони зобов'язуються виконати цю Угоду, а також покладають персональну відповідальність на керівників Підприємств та профспілкових комітетів за дотримання її положень на місяць. Окремі Заключні положення та положення, обумовлені у Генеральній угоді, що не знайшли відображення в цій Угоді та стосуються взаємовідносин Сторін на галузевому рівні, є обов'язковими для виконання Сторонами.

10.3. Угоду підписано у двох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін і мають однакову юридичну силу.

УГОДУ ПІДПИСАЛИ:

Міністр України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи

В.М. Шандра

Голова Профспілки працівників атомної енергетики та промисловості України

В.О. Матов

ЗІГРІЄМО ТИХ, ХТО Є СЕРЕД НАС...



Медаль «За відвагу» — одна з найдорожчих із 14 нагород Олександра КОЗИНА

Олександр Козін мріяв стати військовим. І неодмінно десантником! Хоча у Вінницькому профтехучилищі хлопець з багатодітної родини, де було ще двоє молодших братів та сестер, здобував досить мирну професію будівельника. Фізично загартований, бо займався боротьбою, боксом, бойовим самбо, був кандидатом у майстри спорту з рукопашного бою, він подав документи до Рязанського повітрянодесантного училища. Олександр ще й парашутним спортом займався — на рахунок мав 36 стрибків.

Але що таке це повітрянодесантне училище тоді, у радянські часи? При вступі — 25—30 осіб на місце, до того ж, у генералів були свої діти... Іспити Олександр склав, а от проходного бала не набрав, тому запропонували хлопцеві Тбіліське артилерійське училище імені 26-ти бакінських комісарів. Склали присягу на вірність Батьківщині і провчившись кілька місяців, він зрозумів, що то не його стихія. Але просто так скинути курсантські погони було неможливо. Тоді Олександр написав рапорт на службу в Афганістані, таких його рапортів було аж шість, п'ять з яких начальник училища порвав...

Потрапив у команду 70-А, де літера означала Афганістан, а цифри — повітрянодесантні війська. От його мрія і збувалася, але вже на війні... Щоправда, у Козятині, на збірному пункті, де проходив додаткову комісію, генерал запропонував служити на морському авіаносці, на що хлопець відповів: краще кричатиме два роки «ура», ніж три — «полундра».

Зарухували його у спеціальний підрозділ — сержантську роту для підготовки молодших командирів, отримав спеціальність командира відділення розвідувальної роти. Разом зі своїми земляками — Петром Бондарчуком та Леонідом Мельником пройшли підготовку на полігоні у Таджикистані. А вже потім з Ташкента, літаком ІЛ-76 їх доправили до Кабульського аеропорту. Довго не могли сісти, бо почався обстріл. В ілюмінатор спостерігали за тепловими ракетами і не розуміли, хто кого обстрілює. Аеропорт, з усіх боків оточений горами, нагадував глибоку кришницю.

Завданням батальйону спецпризначення повітрянодесантного полку, розташованого у Газні, в якому довелося служити Олександрові, було перекриття караванних шляхів, якими перевозили з Пакистану на

територію Афганістану зброю, наркотики. А ще контрольні обльоти території, надання практичної допомоги при супроводі вантажів і співучасть у проведенні військових операцій. Поруч був розташований полк піхоти і кожні три дні з настанням темряви проводилися бойові виходи на завдання. Привозили трофеї — захоплені у полон душманів, бородатих, із жовтими зубами і очима убивць. Переполювало почуття помсти до них, коли проводжали на Батьківщину літаки з тілами убитих друзів. Загинув Петро Бондарук, під час обстрілу на бойовому завданні. Іншому товаришеві, Леоніду Мельнику, вдалося повернутися живим до рідної Вінниці, з ним Олександр Козін спілкується до сьогодні.

Сам же Афганістан залишав 15 лютого через отой знаменитий міст, що показували телеканали світу. Вийшовши з поїзда у Вінницю, уже знав, з якою професією пов'яже свою подальшу долю. Як був, у формі, пішов в управління внутрішніх справ і подав заяву для служби в органах міліції.

Коли у 1991 році служив у групі затримання у взводі оперативного реагування, прийшла рознарядка на Чорнобиль. Пропрацювавши там три місяці, Олександр Петрович вирішує залишитися працювати у зоні відчуження вахтовим методом. Паралельно закінчує Херсонський інститут внутрішніх справ. Одягнувши офіцерські погони, отримує призначення на посаду слідчого відділу зони ЧАЕС. Навчається у Національній академії внутрішніх справ України. Та не всім подобався чесний і принциповий міліціонер, який боровся за справедливість. А вже зона залишалася ласим шматком для крадіїв, сюди порозважались приїздили і чимало недоторканців з депутатськими мандатами у кишені. Чи не вони сьогодні мріють перетворити цю багатотраждальну землю на таке

собі сафарі, розважальний комплекс, скоротивши її межі? Бо подекуди, що такий законопроект уже любіюється.

У 2000 році у слідчому райвідділі зі 137 працівників залишається 43, потрапляє під скорочення і старший лейтенант Олександр Козін. Його переводять на посаду старшого інспектора громадського порядку і дозвільної системи відділу зони ЧАЕС. Але й тут не може виконувати незаконні накази, тому подає рапорт на пенсію, маючи 27 років вислуги.

Нині він, пройшовши курс навчання і склавши відповідні іспити, трудиться у ДСП «Техноцентр». Це підрозділ, який, зокрема, займається і будівництвом «Вектора» — комплексу з переробки та захоронення ядерних відходів. «З не залежних від нас обставин комплекс не вдається довести до пуття, — каже Олександр Петрович, — бо немає потрібного фінансування. Соціальний захист працівників на грані катастрофи, на охорону праці коштів зовсім не виділяється. Зводимо кінці з кінцями, як і всі підприємства зони. Ми чимало питань ставили і завдяки об'єднаній організації Атомпрофспілки, як юрисконсульт виходжу до складу профспілкової організації

підприємства, є певні зрушення у кращій бік».

Як приклад, Олександр повідомив про вирішення питання з розподілу житла одній із працівниць підприємства. Довелося переглянути масу законів, нормативних документів, був тривалий судовий процес. Та, врешті-решт, жінка, яка мешкала в одній кімнатці в гуртожитку з сином і колишнім чоловіком, отримала квартиру. Хоча сам Олександр Козін ще донедавна тулювся з сім'єю по чужих кутках. Бо не отримав свого часу власного житла ні від МВС, ні за місцем проживання, звідки його відправляли на Чорнобиль. Дружина має право на переселення із забрудненої зони (вона народилася неподалік Чорнобиля), донька також як постраждала. Та кому діло до тих прав? Змилювалася сільська рада с. Горностаїпіль і виділила квартиру у напівзатопленому будинку, з поїденими грибок стінами, з розсохлими вікнами та зруйнованою каналізацією. Дім будували ще 1987 року для переселенців...

Олександр Козін не пострашився працювати у Чорнобилі. Не побоявся він свого часу й Афганістану. Усюди залишався чесним перед собою, людьми і державою. А вона перед ним?

Доля «пожартувала» з Василем Кондратенком першого квітня, бо саме цього дня прийшла повістка з військомату. І навіть коли дізнався, що служити відправляють до Афганістану, був упевнений, що потрапить до спортивної роти. Бо навчався на другому курсі Донецького технікуму фізкультури і спорту.

Мати його не проводжала, з двома молодшими сестрами жила на Житомирщині. Василь, щоб не хвилювалася, не сповістив її, що забирають до війська. Батька ж на той час уже не було живого.

Служити потрапив у Газні, розташованого на висоті 2400 метрів над рівнем моря, до мотострілецького полку, який чомусь називали чорним, можливо, тому, що постійно брав участь у бойових діях. Через жажливі обстріли перші дні не вилізли з окопів...

За два роки, з 1983-го по 1985-й, відпусток не було. У Союз можна було потрапити лише у разі поранення чи хвороби. Здоров'я ж було міцним, тому, повернувшись зі служби додому, вступив до Київського інституту фізкультури, а звідти у складі студентського будівельного загону приїхав на будівництво міста чорнобильських атомників — Славутича.

Друзі пропонували залишитися тут після закінчення інституту, та відмовилася дружина, боялася радіації. Тому у зону відчуження потрапив у 1995 році, закінчивши курси міжнародного інституту менеджменту від ЮНЕСКО.

Чотирнадцять років працює Василь Кондратенко провідним інженером відділу кадрів ДСП «РУЗОД». «Приїхав сюди не за довгим карбованцем, бо на той період великого заробітку вже тут не було, — каже він. — Зате завжди була особлива атмосфера у спілкуванні між людьми, у стосунках — більше ширості, кожного видно, як на долоні. А ще мене завжди приваблював спорт. Активно ним займаюся і до сьогодні. Виступаю за честь колективу в спортивних заходах, які проводить Атомпрофспілка. Очоловав профспілкову організацію підприємства. Були часи, коли і виробничі, і соціальні питання вирішувалися тут на належному рівні. Пугівки на відпочинок та оздоровлення до Криму, Трускавця можна було отримати без проблем. Не те що сьогодні. Але то вже не наша провина. Ми свою головну справу робимо чесно».

Людмила ГАП'ЮК
Фото автора



Старший прапорщик Василь ПАНЧУК працює старшим водієм ДПЧ-12 ЗДПО-2 на Рівненській АЕС. Він ліквідатор аварії на ЧАЕС, один із тих, хто пройшов чорнобильське горнило і не дав розповсюдитися страшному лиху по нашій землі.

Більше 20 років минуло відтоді, але спогади і понині тривожать душу. Бо немає нічого страшнішого, як бачити, що палає, забруднене радіацією, ще донедавна квітуче село, сотні гектарів зелених лісів. На вахті доводилось бути по 12—15 годин. Але пожежні стійко долали труднощі. У нелегкій боротьбі з вогнем допомагали згуртованість, взаємовиручка і висока відповідальність.

Вони тоді на чорнобильській землі вистояли у смертельному двобої з вогнем. А сьогодні такий же відданості обов'язку Василь Улянович навчає молодих, продовжуючи нести протипожежну вахту на важливому ядерному об'єкті — Рівненській АЕС. У колективі його знають як хорошого наставника, сумлінного працелюба і просто шановану людину.

Фотоінформація Лідії ШМИРКО

**ЯДЕРНЕ МАЙБУТНЄ УКРАЇНИ:
БЕЗПЕКА, ЕФЕКТИВНІСТЬ,
СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК**

АЕС сьогодні — ключова галузь національної економіки

Атомна енергетика є однією з найбільш стабільних галузей паливно-енергетичного комплексу України. При прогресуючому дефіциті вуглеводного палива, проблемах екології, пов'язаних з парниковим ефектом та викидами шкідливих речовин у довкілля, а також ненаалежною охороною життя та праці гірників атомна енергетика демонструє надійну, ефективну та безпечну роботу, покриваючи тривалий період половини потреби держави в електроенергії.

Сьогодні стан безпеки на чотирьох діючих АЕС України відповідає міжнародному рівню. Після Чорнобильської аварії на атомних станціях не було зафіксовано випадків перевищення контрольних рівнів викидів та скидів радіоактивних речовин у довкілля, а також не зареєстровано випадків перевищення контрольних рівнів індивідуальної дози опромінення персоналу.

Україна посідає восьме місце у світі за обсягами виробництва електроенергії на АЕС.

На сьогодні закінчується виконання програми з підвищення безпеки для введених в експлуатацію в 2004 році двох енергоблоків на Хмельницькій і Рівненській АЕС. Програма пройшла експертизу міжнародних експертів, які підтвердили, що виконання цієї програми гарантуватиме безпеку вказаних енергоблоків згідно з міжнародними стандартами.

За результатами виконання цієї і реалізованих програм за минулий період Компанією розроблена програма з підвищення безпеки для решти 13 енергоблоків на період до 2012 року. Її виконання дозволить підвищити проектну безпеку до рівня вже модернізованих двох нових енергоблоків на ХАЕС і РАЕС. Програма проходить експертизу в регулюючому органі і в міжнародних експертах.

Що стосується експлуатаційної безпеки, то триває активна співпраця з МАГАТЕ. Практично на всіх енергоблоках пройшли місії OSART. На всіх АЕС впроваджені програми якості, принципи культури безпеки.

Виконані заходи дали свої позитивні результати. Згідно з висновками експертів міжнародних місій, рівень експлуатації українських АЕС є прийнятним і за ключовими напрямками відповідає міжнародній практиці.

Ренесанс атомної енергетики, який спостерігається в усьому світі, є підтвердженням того, що розумної та економічно обґрунтованої альтернативи для неї на сьогодні не існує. Так, у 31 країні світу перебуває в експлуатації більше 440 і споруджується до 40 енергоблоків.

Україна також пов'яже своє майбутнє з атомною енергетикою, розвиток якої належить до основних пріоритетів затвердженої в березні 2006 року «Енергетичної стратегії України на період до 2030 року». Згідно з цим документом, у найближчі два десятиліття АЕС повинні утримати за собою виробництво більше половини обсягу електроенергії в державі.

Для досягнення такої амбітної мети необхідно не лише продовжити ресурс діючих нині енергоблоків, а й спорудити нові атомні потужності.

Конкретні завдання та терміни щодо реалізації цієї програми передбачено розділом IV «Енергетичної стратегії України на період до 2030 року». Зокрема, планується ввести в експлуатацію енергоблоку №3, 4 Хмельницької АЕС, відповідно в 2015 та 2016 роках. При цьому термін розробки проектів будівництва енергоблоку №3 та 4 Хмельницької АЕС — 2009—2010 роки.

Додатковими напрямками, які передбачають виконання великого обсягу робіт у найближчому майбутньому, є поведення з радіоактивними відходами та відпрацюванням ядерним паливом. Розробленою та 18.09.2008 року затвердженою Загальнодержавною цільовою екологічною програмою поведення з РАВ враховано принципи МАГАТЕ, наведено основні напрями діяльності поведення з РАВ як на АЕС, так і на спецпідприємствах, зокрема, передбачено введення в експлуатацію першої черги комплексу «Вектор», що дозволить значно зменшити обсяги РАВ на майданчиках АЕС.

З корпорацією «Holtec International» ведуться роботи щодо створення сховища відпрацьованого ядерного палива.

Напрямом, що потребує значних фінансових і людських ресурсів, є продовження термінів експлуатації енергоблоків. Є підстави вважати, що за умови реалізації всіх запланованих заходів з підвищення безпеки і виконання необхідних підготовчих робіт можна буде продовжити термін експлуатації енергоблоків приблизно на 15 років.

Однак ми завжди наголошували, що головне багатство нашої держави — люди. З огляду на це та на виконання вимог вітчизняного законодавства, світових домовленостей та угод перед спорудженням будь-якого атомного об'єкта необхідно провести громадські слухання. На них звучатимуть різні думки і позиції як окремих громадян, так і громадських об'єднань. Це величезна і складна робота, оскільки Україна і досі не позбулася «постчорнобильського» синдрому.

Маючи позитивний досвід проведення таких заходів, ДП НАЕК «Енергоатом» працює над підтриманням позитивного іміджу, справою завойовує право довіри людей.

Керівництво ДП НАЕК «Енергоатом» усвідомлює свою відповідальність щодо забезпечення безперервної та надійної роботи всіх атомних електростанцій, які входять до складу Компанії, і зробить усе можливе для підтримання безпеки цих енергетичних об'єктів.



ЧОРНОБИЛЬ-2009: ЗГАДАЄМО ПЕРШИХ ХОРОБРИХ І ВІЧНО ЖИВИХ. ЗІГРІЄМО ТИХ, ХТО Є СЕРЕД НАС...



Найсумніша ікона людства

Де ви тепер, матерів
своїх діти,
Колисаєте сон?
Вдарило в очі світило
Ясніше тисячі сонць.

Чи знаєш ти, світе,
Як сиво ридає полинь?
Як тяжко, як важко
Моєму народу прожить...

НЕ ВІДБИРАЙ У СЕБЕ НАДІЮ НА ЗДОРОВ'Я...

(Закінчення. Початок на 2-й стор.)
Чорнобильська катастрофа позначилася і на репродуктивному здоров'ї наших жінок, бо ті з них, які зазнали впливу гострого та пролонгованого опромінення, частіше страждають на гінекологічні захворювання. Серед них — за різними оцінками — значно знизилась кількість пологів. А у жінок, що були учасницями ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи, збільшилась кількість злоякісних пухлин, особливо пухлин грудної залози.

Збільшення випадків захворюваності на рак щитовидної залози теж пов'язано з Чорнобильською катастрофою. Якщо, наприклад, у 1981—1985 роках щорічно реєструвалося 12 випадків цього захворювання серед дітей і підлітків, то з 1991 року кількість таких хворих неухильно зростає. Насамперед, серед жителів тих регіонів, які найбільше постраждали від радіації. Зокрема, Київської, Чернігівської, Житомирської областей.

— **Відомо, що в складі Центру функціонує і клініка, де можна пройти стаціонарне лікування.**

— Клініка є ровесницею нашого Центру. Тут працюють 17 кандидатів наук, а близько 70 їх медичних колег мають вищу і першу категорію. Вони

надають висококваліфіковану спеціалізовану консультативно-діагностичну, лікувально-профілактичну допомогу людям, що постраждали як внаслідок Чорнобильської катастрофи, так і під час випробувань ядерної зброї у період служби в лавах колишньої Радянської армії, які нині зазнають впливу іонізуючого випромінювання на виробництві, зокрема, працівники зони відчуження Чорнобильської АЕС, атомні ліквідатори. За час існування клініки тут пройшли лікування десятки тисяч хворих, більшість яких — зважаючи на їхні відгуки — задоволена його результатами. Але сьогодні головна установка, що відповідає за здоров'я наших українців-чорнобильців, не фінансується як має бути.

У Центрі є п'ять дитячих відділень, розрахованих на 120 ліжок. Також поліклініка радіаційного реєстру та консультативної допомоги, фахівці якої здійснюють протягом дня прийом близько однієї тисячі пацієнтів.

— **На початку розмови ви кількома словами обмовилися про те, що Науковий центр радіаційної медицини АМН України підтримує зв'язки і з зарубіжними колегами.**

— Ми тісно співпрацюємо із Всесвітньою організацією охорони здо-

ров'я, а також більш як із 30 науковими центрами різних країн світу. Зокрема, США, ФРН, Австрії, Канади, Китаю, Мексики, Росії, Бразилії та багатьох інших.

— **Володимире Григоровичу, що має робити людина, яка проживає, скажімо, у тому ж Іванкові, що знаходиться за 30 кілометрів від ЧАЕС, аби зайвий раз не наражатися на небезпеку, «підхопити» те чи інше захворювання, яке може бути спровоковане ще й проживанням на забрудненій території?**

— Це дуже слушне запитання. Після Чорнобильської катастрофи багато людей, насамперед із числа тих, які опинилися в забруднених радіонуклідами районах, опустили, як мовиться, руки.

— Ми приречені, — так або приблизно так кажуть вони, натякуючи на те, що від радіації ще ніхто не врятувався. — Радіація — ворог підступний і дуже небезпечний і від Чорнобиля ніхто не став здоровішим. Але, водночас, з нею не лише можна, а й потрібно боротися. У тому, що в багатьох випадках її можна, образно кажучи, перемагати, переконує досвід тисяч людей, які, зазнавши значного опромінення, живуть. Особисто я знаю учасників ліквідації наслідків Чор-

нобильської катастрофи, які навіть оперувалися з приводу онкологічних захворювань і живуть тривалий час. Згадаймо Японію, яка пережила атомні бомбардування, а сьогодні тривалість життя японців є чи не найдовшою у світі. Одне слово, не потрібно впадати у відчай.

Людам, яким випало жити в так званих чорнобильських зонах, потрібно, як, до речі, і всім нам, регулярно відпочивати. І не обов'язково за сотні кілометрів від рідної домівки: доведено, що перебування в незвичних для організму кліматичних умовах, де за кордоном, не всім на користь.

Чимало залежить від харчування. Воно має бути таким, щоб зміцнювало імунну систему. Організм повинен отримувати залізо, кальцій, мідь, цинк. Розумію, що при сьогоднішній «дешевизні» продуктів харчування не кожному по кишені придбання тих з них, які є найбільш потрібними для «чорнобильців». Але бажано якомога більше споживати морепродуктів, зокрема, риби, морської капусти, яка містить інсуліну — потужний радіопротектор. Отож у справі збереження здоров'я, запобігання багатьом захворюванням чимало залежить від нас самих.

**Розмовляв
Сергій ЗЯТЬЄВ**

Діти Чорнобиля — посилена турбота

Додатково інформуємо (див. «АУ» №16), що проект закону (реєстр. №3239) про внесення змін до Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» (щодо посилення соціального захисту), яким передбачалося позачергове обов'язкове забезпечення дітей

громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, віднесених до першої категорії, місцями не тільки в дошкільних закладах, а й у середніх навчальних закладах незалежно від їх відомчої приналежності, а також надання дітям громадян, віднесених до першої, другої, третьої категорії постраждалих внаслідок Чор-

нобильської катастрофи, право вступу поза конкурсом не тільки до державних, як це передбачено чинним законодавством, а й до комунальних вищих та професійно-технічних закладів освіти та на курси для професійно-технічного навчання з обов'язковим наданням гуртожитку і виплатою підвищеної стипендії прийнято 15 квітня 2009 року Верховною Радою України за основу («за» — 312 голосів).

Від подолання — до стабілізації

На початку квітня Чорнобильська АЕС презентувала короткометражний документальний фільм під назвою «Перетворення». Це хвилююча розповідь про історію, сучасний стан та найближчі перспективи об'єкта «Укриття» ЧАЕС, більш відомого у світі під назвою «чорнобильський саркофаг».

Значну увагу у стрічці приділено виконанню проекту «Стабілізація», який, за висновками фахівців, підвищив безпеку об'єкта та забезпечив умови його експлуатації на найближчі 15 років.

Також у фільмі — детальна розповідь про проект будівництва нового безпечного конфайнменту, яке незабаром розпочнеться на ЧАЕС.

Презентація фільму відбувалася у рамках міжнародної виставки-ярмарку «Екологія-2009», яку упродовж 12 років проводить експоцентр «Наука» НАН України. Його провідний фахівець Віктор Слободянюк розповів, що у 10 таких виставках взяло участь і Міністерство з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи, в центрі уваги якого — проблеми ЧАЕС. Фільм «Перетворення», за його словами, своєрідний підсумок героїчної праці тих, хто від дня аварії і по сьогодні рятує людство від радіаційної небезпеки.

Учасники зустрічі-презентації мали можливість поставити свої запитання представникам Чорнобильської АЕС, професійна діяльність яких безпосередньо пов'язана з поточною експлуатацією об'єкта «Укриття» та з реалізацією проектів, спрямованих на перетворення його на екологічно безпечну систему.



Годовщина самої крупної техногенної катастрофи в США

30 лет назад в США произошла крупнейшая в истории страны техногенная катастрофа — авария на атомной электростанции Three Mile Island (Три-Майл-Айленд) в штате Пенсильвания к югу от города Харрисбург, сообщает ИТАР-ТАСС.

С момента инцидента прошло уже более четверти века, но споры о его последствиях не утихают, хотя за счет занятой властями страны и штата «оборонительной» позиции и не идут с таким пылом, как сразу после аварии.

28 марта 1979 года на втором энергоблоке АЭС Three Mile Island, спустя всего три месяца после ее запуска, произошел взрыв. В результате в атмосферу были выброшены радиоактивные продукты, преимущественно инертные газы и йод.

По официальной информации, катастрофа не привела к какому-либо ущербу для здоровья людей, а также для растений и животных. Однако многие жители региона, где произошла авария, активисты общественных организаций и экологи до сих пор оспаривают эту оценку.

Свыше двух тысяч жителей района аварии подали коллективный судебный иск против владельцев АЭС, которая несколько раз переходила из рук в руки и ныне принадлежит корпорации «Экселон». Через суд они пытались добиться от операторов электростанции компенсации за ущерб, причиненный в результате аварии здоровью их детей.

Как отмечает Харви Вассерман, эксперт по проблеме аварии на АЭС в Пенсильвании и известный публицист, тогдашние хозяева АЭС «потихоньку выплачивали миллионы долларов в виде компенсации ущерба местным жителям, дети которых рождались с генетическими отклонениями».

«Эти платежи были сделаны в обмен на молчание тех, кто их получил», — утверждает он.

В середине 1980-х жители трех округов, расположенных рядом с Three Mile Island, проголосовали «в соотношении 3 против 1 за полное закрытие первого энергоблока этой АЭС, работа которого была приостановлена после аварии на втором блоке», — пишет Вассерман в статье, опубликованной газетой Free Press.

Администрация тогдашнего президента США Рональда Рейгана «проигнорировала этот референдум и возобновила работу реактора, который функционирует и по сей день», отмечает он.



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

Адреса редакції: вул. Шота Руставелі, 39/41
каб. 814, 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 ПП «Трейд інформ»: м. Київ,
вул. Новозабарська, 2/6.
Тираж 5000
Ціна договірна