



АТОМНИК України

№48 (470) 26 листопада 2009 року
Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ
ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

У ПРЕЗИДІЇ ЦК ПРОФСПІЛКИ

Думка спілчан – була і є головним важелем у діалозі з владою

Чергове засідання Президії ЦК профспілки, що відбулося 18 листопада у м. Южноукраїнськ, поставило, так би мовити «проміжну крапку» в оцінці дій Атомпрофспілки за умов економічної кризи. Інформацію з цього основного питання порядку денного зробив Голова Атомпрофспілки України Валерій Матов. У своєму виступі він охарактеризував стан і перспективи взаємовідносин Атомпрофспілки з Кабінетом Міністрів України, центральними органами виконавчої влади, зокрема профільними міністерствами, метою яких було забезпечення реалізації й виконання протокольних доручень стосовно порушених профспілкою проблемних питань (про хід втілення профспілкових вимог та пропозицій з боку різних гілок влади «Атомник України» розповідає регулярно і докладно. Цьому, зокрема, нещодавно було присвячено інтерв'ю Голови Атомпрофспілки газеті від 12.11.2009 року №46. — Прим. ред.). Як підкреслив на засіданні Валерій Матов, не всі заходи партнерських взаємовідносин спрацьовують однаково, нелегко знайти спільні підходи до розв'язання проблем, але ЦК Атомпрофспілки консолідуватиме й активізуватиме свої зусилля у соціальному діалозі на найвищому рівні державної влади та управління, щоб максимально зберегти гарантії працівників, передбачені галузевими угодами та колективними договорами, у тому числі за Колдоговором ДП НАЕК «Енергоатом».

(Закінчення на 2-й стор.)



Прем'єр-міністр України відреагувала на звернення Атомпрофспілки окремим дорученням

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВА АКТИВНІСТЬ ПАРТНЕРІВ

«Мы сохранили коллектив и веру в наш завод»

Что определяет сегодня стабильную работу энергодарского завода специальных конструкций ОП «Атомэнергомах»? — об этом продолжение интервью газете директора ЗСК Ивана ПОПОВА

(Продолжение. Начало в №47)

Здесь, в плане человеческих ресурсов, у нас совсем другая проблема — острая нехватка станочников: токарей, фрезеровщиков и так далее. В нашей округе таких профильных образовательных учреждений нет. Знаю, что Ривненская АЭС готовит в своем профтехучилище этих специалистов. На ЗАЭС есть учебно-тренировочный центр, но он только для своих нужд обучает кадры и то не по всем рабочим профессиям.

Нас же интересует, чтобы человек сегодня оформился на рабочую должность, а завтра уже выдавал товарную продукцию. Так диктуют рыночные условия. Либо вернуться к прежнему опыту и обучать людей дефицитным специальностям непосредственно на заводе. Сегодня наше штатное расписание не позволяет такого «ученичества». Может быть, в масштабах отрасли, включая Атомпрофсоюз, оговорить эти моменты каким-то совместным Положением или в Колдоговоре.



На снимках: токаря Виктора БОРИСЕНКО (слева) и станочника широкого профиля Александра БАТРАКА директор завода Иван Попов назвал уникальными специалистами. Оба работника глухонемые, но «все понимают с полуслова, продукцию выдают — без претензий и в срок»

— Иван Николаевич, давайте коснемся следующей важнейшей компоненты производственных отношений — охраны труда. Если говорить, что завод начинается с проходной, то у вас вне ее уже радуют глаз чистота и порядок на территории, также свежескрашенные бровки пешеходных дорожек с разными цветными насаждениями по сторонам, «зеленые» уголки отдыха с ажурными лавками и столиками. И, главное, воспринимается все это не как единокорпусный «марафет», а почерк настоящего хозяина, пекущегося о настроении, условиях труда людей еще на подъезде к заводским воротам.

— Честно говоря, меня ЗАЭС научила такому убранству территории, которая в пределах завода составляет 17,4 га. Я на всех оперативках обращаю внимание и говорю со всей заводской вертикалью — бригадирами, мастерами, начальниками цехов, что тот, кто культуру производства, охраны труда уважает, у того есть и выпол-



На снимке: токарь Игорь ПОПЫТЬКО демонстрирует усовершенствованную конструкцию и технологами ОП «Атомэнергомах» трубку для теплообмена в воздухоохладителе. Срок службы модернизированного изделия увеличился более чем в 5 раз

нение производственной программы, и внешний вид промпersonала попригляднее, и бытовые помещения функционируют. И, главное, труд безопасный, а это признак профессионализма. К чести руководящего звена предприятия соблюдение правил и условий охраны труда строго регламентировано. А если возникают вопросы или замечание в этой области, то все вместе мы, включая представителей профсоюза, которые контролируют нас, администрацию, по выполнению правил охра-

ны труда и расследованию несчастных случаев, стремимся исключить из нашей производственной среды любые нарушения.

Сегодня руководство ОП «Атомэнергомах» во главе с генеральным директором Григорием Абрамовичем Городнером уделяет системе охраны труда серьезное внимание: сперва-наперво все работники имеют индивидуальные средства защиты, «одеты» и «обуты», снабжены соблюдают сроки обновления спеобмундирования.

(Окончание на 2-й стр.)



АТОМПРОФСПІЛЦІ УКРАЇНИ ВІДПОВІДАЮТЬ

Професійній спілці працівників атомної енергетики та промисловості України майдан Незалежності, 2, м. Київ, 01012

Про порядок використання донорами днів відпочинку

У Департаменті з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці Міністерства праці та соціальної політики України розглянуто Ваш лист і повідомляється.

Згідно зі статтею 9 Закону України «Про донорство крові та її компонентів» у день давання крові та (або) її компонентів, а також у день медичного обстеження працівник, який є або виявив бажання стати донором, звільняється від роботи на підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності із збереженням за ним середнього заробітку.

Після кожного дня давання крові та (або) її компонентів, в тому числі у разі давання їх у вихідні, святкові та неробочі дні, донору надається додатковий

день відпочинку із збереженням за ним середнього заробітку. За бажанням працівника цей день може бути приєднано до щорічної відпустки або використано в інший час протягом року після дня давання крові чи її компонентів.

Якщо за погодженням з керівництвом підприємства, установи, організації, в день давання крові донор був залучений до роботи, йому за бажанням надається інший день відпочинку із збереженням за ним середнього заробітку. У цьому випадку працівнику надається роботодавцем два дні відпочинку із збереженням за ним середнього заробітку, ці дні він може також приєднати до щорічної відпустки.

У разі, коли такого погодження з роботодавцем не було і праців-

ник не писав заяву про звільнення його в день давання крові від роботи, йому надається один додатковий день відпочинку із збереженням за ним середнього заробітку.

У разі, коли працівник, наприклад, здає кров о 10 год. ранку, а його зміна розпочинається о 7 (8) год. ранку цього дня, він має бути звільнений від роботи в цю зміну. Також цей працівник має право на додатковий день відпочинку (робочу зміну) із збереженням середнього заробітку за зміну. Тобто під «додатковим днем відпочинку» мається на увазі робочий день (зміна) незалежно від його тривалості, у наведеному у листі випадку, зміна тривалістю 11 або 22 години.

Якщо працівник здає кров о 10 годині ранку, а його зміна починається о 19 годині вечора цього дня, на наш погляд, він має бути звільнений від роботи в цю зміну із збереженням середнього заробітку. Також цей працівник має право на додатковий день відпочинку (робочу зміну) із збереженням за ним середнього заробітку за зміну.

У разі давання крові працівником у свій вихідний день, цей день йому не оплачується, а надається один день відпочинку (у наведеному випадку зміна тривалістю 11 або 22 год.) із збереженням за ним середнього заробітку або за його бажанням цей день може бути приєднано до щорічної відпустки чи використано в інший час протягом року після дня давання крові.

День давання крові оплачується відповідно до пункту 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 №100, виходячи з виплат за останні 2 календарних місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата.

Виплата середнього заробітку здійснюється за рахунок коштів роботодавця, де працює донор. Зазначені кошти відносяться до таких, що спрямовані на благодійну діяльність.

Підставою для надання таких пільг є відповідні довідки, видані

дону за місцем медичного обстеження чи давання крові та її компонентів.

Для обліку використання робочого часу працюючих, для контролю за дотриманням працюючими встановленого режиму робочого часу, для отримання даних про відпрацьований час застосовується форма №П-5, затверджена наказом Держкомстату України «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 05.12.2008 за №489.

День здавання крові (робочий день, зміна) та додатковий день відпочинку (зміна) у табелі обліку робочого часу відмічається літерами «ІН» — інший невідпрацьований час, передбачений законодавством (донорські, відгул і т. ін.). Кількість годин при цьому не ставиться.

Директор Департаменту О. Товстенко

м. Київ
23 жовтня 2009 року
№296/13/116-09

У ВЕРХОВНІЙ РАДІ УКРАЇНИ

Верховна Рада України повторно ухвалила закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо впорядкування питань соціального захисту населення, яке проживає в зонах спостереження підприємств з видобування уранових руд, ядерних установок і об'єктів, призначених для поводження з радіоактивними відходами».

Закон спрямований на підвищення соціального захисту населення, яке проживає на території зони спостереження підприємств з видобування уранових руд, ядерних установок і об'єктів, призначених для поводження з радіоактивними відходами. З цією метою вводяться зміни до законів «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку», «Про електроенергетику», «Про систему оподаткування».

Згідно із законом, що набирає чинності з 1 січня 2010 року, «населення територій, на яких розміщуються підприємства з видобування і переробки уранових руд, ядерні установки, об'єкти, призначені для поводження з радіоактивними відходами, має право на соціально-економічну компенсацію ризику від їх діяльності, у тому числі на: використання частини коштів, що інвестуються в будів-

ництво підприємства з видобування і переробки уранових руд, ядерних установок і об'єктів, призначених для поводження з радіоактивними відходами, на будівництво об'єктів соціального призначення; створення та підтримання у справному стані спеціальної соціальної інфраструктури, у тому числі захисних споруд, що використовуються під час аварій, забезпечення препаратами стабільного йоду; пільги з оплати за спожиту електричну енергію за тарифом, що встановлюється відповідно до закону «Про електроенергетику» для населення, яке постійно проживає в 30-кілометровій зоні атомних електростанцій; виконання заходів з поліпшення умов проживання та праці громадян, які мешкають на означених територіях, за процедурами, встановленими Кабінетом Міністрів України».

Юрій КОЛЕСОВ

МІЖНАРОДНІ ПРОФСПІЛКОВІ НОВИНИ

● **В знак протеста проти скорочення турецькі робітники провели 600-кілометровий марш.** Близу міста Канталя в Анкаре за 30 днів пройшли 600 кілометрів, протестуючі збиралися на площі в Анкаре і не уходять з неї до тих пор, пока їх не востановлять на роботі.

Марш проходив вздовж траси Ізмір—Анкара. Незважаючи на спроби поліції заборонити марш, протестуючі проходили в день по 20 кілометрів. 10 жовтня к маршу приєднався європейський секретар ІОО Юрген Буксбаум, який висловився на користь ІОО та Європейської федерації профспілок об'єднаного обслуговування солідарності і підтримки протестуючим.

К маршу приєднались інші профспілки, політичні партії і просто сочувуючі, які хотіли висловити розуміння і підтримку учасникам акції.

● **Гендерний баланс в вищих органах ЕС: Мэри Робинсон починає президентську кампанію.** Ріст дискусії про гендерну рівність в вищих органах влади ЄС. І Президент Єврокомісії, і Председатель Європарламенту — чоловіки, поэтому сторонники гендерного рівності настаивают на том, что как минимум один из двух постлиссабонских постов должен быть отдан женщине.

● **Разъяснительная кампания ТСО: «Коллективное соглашение — твой неизвестный щит!».** Шведский профцентр ТСО, совместно с членской организацией ЕФПОО страны — SKTF, начали кампанию в поддержку коллективных договоров. Цель кампании — объяснить преимущества, которые члены профсоюза получают от такого рода соглашений. Кампания включает в себя теле- и кинопоказы материалов о преимуществах колдоговоров.

На домашней странице кампании представлены данные (в шведских кронах) о том, насколько рост доходов работников вырос с вступлением коллективного соглашения в силу. Калькулятор позволяет члену ввести месячную зарплату, длительность сверхурочной работы в месяц, рабочий стаж и узнать, насколько больше денег они получат.

Данные кампании основаны на 14 коллективных договорах последних лет и убедительно демонстрируют положительное влияние профсоюзов на оплату труда их членов.

Президент SKTF Ева Нордмак отметила: «Эта кампания наилучшим образом отвечает на вопрос «зачем мне вступать в профсоюз?»».

СПРАВЖНІ ПРОФСПІЛКИ УПОВНОВАЖЕНІ ВІД ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ: НАС БІЛЬШЕ

Обережно: липова профспілка

Польські ЗМІ пишуть про збільшення числа випадків створення псевдопрофспілкових організацій, так званих «жовтих профспілок», слухняних і легко керуваних працедавцем груп працівників.

Як відомо, основним завданням професійних спілок є захист прав працівників та діяльність, спрямована на поліпшення їх соціально-економічного становища. Профспілки протидіють звільненням, контролюють виконання трудового законодавства, добиваються вищих зарплат і кращих умов роботи для працівників. Проте завдання профорганізацій стають іншими, коли їх утворюють слухняні начальнику підлегли.

Такі псевдоутворення стають зброєю в боротьбі зі справжніми професійними організаціями, які справді стоять на захисті інтересів трудівника. Для чого роботодавцю власна профспілка? Аби самостійно вирішувати важливі для під-

приємства питання. Така профспілка утворюється, навіть коли вже є профорганізація, а точніше, саме тоді, коли вона вже є. Профспілка начальника діє на конфронтацію трудовому колективу, а коли порозуміння не може бути досягнуто, тоді роботодавець заявляє, що профспілка не домовилася, і рішення приймає сам. «Ми знаємо багато випадків, коли на підприємствах з'являється нова профспілка, членами якої стають особи, пов'язані з керівником підприємства. І це стосується вже практично усіх галузей», — сказав нещодавно в інтерв'ю «Rzeczpospolitej» Кшиштоф Згода, керівник відділу профспілкового розвитку NSZZ Solidarność.

«Проблема у тому, що довести погані наміри практично неможливо. Звичайно, одразу не зрозумієш, що це за профорганізація, бо діє вона начебто легально і створена на законних підставах. Про справжню її призначення можна здогадатися з прізвищ осіб, які увійшли до органі-

МІЖНАРОДНА ПРОФСПІЛКОВА СПІВПРАЦЯ

РЕГИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ ICSEM В КИЕВЕ

о ситуации в регионах в период кризиса и ответных действиях профсоюзов

Осенью т.г. в Киеве состоялся Региональный совет Международной Федерации профсоюзов работников химической и горнодобывающей промышленности, энергетики и других отраслей (ICSEM) по Восточной Европе, Центральной Азии и Южному Кавказу (ВЕЦАЮЗ).

В Совете принял участие Генеральный секретарь ICSEM Манфред Варда и председатель РО ICSEM по ВЕЦАЮЗ Иван Мохначук.

Региональный совет — это уставное мероприятие, призванное координировать работу членских организаций в регионе, развивать солидарность, обмениваться опытом и определять практическую помощь, требуемую для Региона от ICSEM.

В этом году в работе Совета принял участие руководитель членских организаций из России, Беларуси, Азербайджана, Узбекистана, Украины. Эти государства являются не только активными участниками Совета, но и странами, которые несут ответственную лепту в работу самой организации. Председатель Атомпрофсоюза Украины Валерий Матов — координатор членских организаций ICSEM в Украине.

Согласно процедуре, участники утвердили протокол региональной конференции 2007 года. Затем Генеральный секретарь Манфред Варда сообщил о завершении переезда штаб-квартиры ICSEM из Брюсселя в Женеву, о кадровых изменениях, об основных направлениях работы после конгресса, а также осветил итоги заседания исполкома ICSEM.

Информацию о развитии социального диалога и заключении соглашений с транснациональными компаниями, новых формах сотрудничества с 10 отраслевыми международными федерациями профсоюзов, международной конфедерацией, работе с ассоциациями работодателей, МОТ, организацией экономического сотрудничества и развития и, самое главное, о Пакте о рабочих местах, принятом в борьбе с кризисом, можно найти на сайте ICSEM на английском и русском языках.

В ICSEM создана рабочая группа по вопросам «устойчивого развития». Этот термин включает в себя три аспекта: вопросы защиты

окружающей среды, экономические и социальные вопросы. Документ, разработанный этой рабочей



группой, содержит рекомендации для практической работы членских организаций.

Новым Региональным секретарем по нашему региону назначен Анатолий Сурич, возглавлявший ранее международный отдел Федерации независимых профсоюзов России.

Также на Совете были обсуждены вопросы внутренней дисциплины и оплаты членских взносов за последний период.

Основной вопрос — развитие ситуации в регионе в условиях экономического кризиса и ответные действия профсоюзов.

Представители отраслевых профсоюзов стран-участниц предоставили информацию о деятельности профсоюзов в условиях кризиса, о состоянии экономики и предложениях профсоюзов в антикризисные стратегии в своих странах.

Представитель Профсоюза топливного комплекса Узбекистана Халилова Мавдуджа рассказала о работе Регионального женского ко-



митета. В частности, международная конференция «Женщины и молодежь. Формы и методы социальной защиты» прошла в Ташкенте в сентябре 2008 года с огромным успехом. Российский профсоюз «Нефтегазстрой» провел интересную Конференцию «Гендерные стереотипы на рынке труда».

Участники Совета проанализировали ход реализации действующих в нашем регионе проектов, в частности «Международного проекта по организационной модернизации», «Каспийского проекта», определили стратегии и конкретные потребности в проектной поддержке, наметили действия, нацеленные на практическую помощь для членских организаций.

Председатель РО ICSEM по ВЕЦАЮЗ Иван Мохначук охарактеризовал наше время периодом, когда предвещает крах социалистической модели развития и терпящий сейчас крах капи-

талистической модели развития, глобальный кризис приведет к симбиозу систем и усилению государственного контроля над бизнесом и происходящими процессами.

Основная задача профсоюзов разных стран — защита человека труда остается актуальной, как никогда, и требует современного подхода и опережения действий работодателя.

Региональный совет завершил свою работу обсуждением плана действий на 2010 год. В частности, в Киеве запланировано проведение конференции по вопросам реструктуризации и приватизации энергетических и горнодобывающих компаний в странах Центральной и Восточной Европы на январь будущего года.

Леся СЕМЕНЯКА,
главный специалист
по международной
работе Атомпрофсоюза
Фото
Николая ВАРЧИНОГО



Іншою умовою дійового протистояння є досягнення репрезентативності справжніх профорганізацій, тобто зосередження у своїх лавах відповідно великої кількості працівників підприємства. Тоді голос профорганізації буде вирішальний і профспілка працедавця не зможе саботувати ініціативи справжніх представників трудового колективу. На жаль, за сьогоднішніх несприятливих для справжніх профспілок умов часто власне «жовте» об'єднання стає «репрезентативним».

Одні працедавці намагаються створити поділені профспілки, інші не хочуть мати їх взагалі. Таких, за опитуванням, у Польщі 80 відсотків. Профспілки обтяжливі для власників фірм. Це стосується і великих значущих підприємств. Працедавці вже потирають руки з радості: нарешті з'явився шанс, щоб Міністерство праці навало лад з професійними спілками. Проте ті мають намір захищатися. Поляки жваво обговорюють ситуацію, називаючи її «конфліктним плюралізмом».

Слава СТАНІНА
(за матеріалами польських видань)

