Атомник України

№51—№52 (785—786)
10—17 грудня 2015 року
Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ
ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

МАТЕРІАЛИ VI ПЛЕНУМУ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМІТЕТУ АТОМПРОФСПІЛКИ УКРАЇНИ

РІШУЧЕ СТАВАТИ НА ЗАХИСТ СПІЛЧАН, РАЗОМ АДЕКВАТНО РЕАГУВАТИ НА ВИКЛИКИ ЧАСУ

Актуальні та важливі соціально-економічні питання, зокрема, про реальний стан і перспективи розвитку атомно-енергетичного комплексу країни та Чорнобильської зони відчуження, про особливості корпоратизації ДП НАЕК «Енергоатом», дотримання трудових прав та соціальних гарантій працюючих, погашення надкритичної заборгованості у зарплаті, виконання зобов'язань суб'єктами галузевих угод і колективних договорів, прийняття нового проекту Трудового кодексу, інших соціально значимих законопроектів, про виконання рішень попередніх засідань колегіальних керівних органів були предметом активного обговорення на VI Пленумі Центрального комітету профспілки 25–26 листопада 2015 року у м. Київ. «Атомник України» уже інформував (№50, 2015 рік) про це представницьке зібрання. У цих номерах друкуємо, зі скороченнями, виступи учасників Пленуму з питань порядку денного, інші звітні матеріали і документи.

(Із доповіді Голови профспілки Валерія МАТОВА «Актуальні завдання Атомпрофспілки на сучасному етапі»)

Атомна енергетика

Шановні учасники Пленуму ЦК профспілки!

— На вітчизняну атомну енергетику покладено завдання сталого енергозабезпечення розвитку економіки країни, забезпечення її енергетичної незалежності. Це потребує проведення великого обсягу робіт з консолідації виробничих активів, реорганізації наявної промислово-виробничої бази, виконання науково-дослідних робіт тощо. Сьогоднішній стан та структура галузі, на жаль, не відповідають тим завданням, які перед нею стоять: більшість промислових підприємств мають зношене обладнання, відсутня чітка структуризація галузі, а найголовніше, ставлення до атомної енергетики та промисловості з боку держави дуже нагадує ставлення мачухи до нелюбимої падчерки.

Як буде розвиватися найближчим часом атомно-промисловий комплекс, намагається зараз відповісти такий документ, як «Нова енергетична стратегія України: безпека, енергоефективність, конкуренція». Він запропонований Центром Разумкова спільно зі Світовим банком, Міжнародним валютним фондом, Європейським енергетичним співтовариством, Енергетичною хартією та організаціями зі США. Цей документ оприлюднено Міненерговугілля 7 серпня п.р.

Як ідеться у преамбулі «Нової енергетичної стратегії» (далі — Стратегія), вона є системним документом, спрямованим на реформування енергетичного комплексу України на період до 2020 року та формування стратегічних орієнтирів розвитку на довгострокову перспективу — до 2035 року.

Як передбачає Стратегія, до 2020 року буде, в основному, завершено реформування енергетичного комплексу України з переходом його на сучасні ринкові моделі функціонування та досягнуто першочергових цільових показників з безпеки та енергоефективності. Після 2020 року українська енергетика перейде до нового етапу свого розвитку — повної інтеграції з енергетичним сектором ЄС та інноваційного оновлення.

Для досягнення головних цілей Стратегії на період до 2020 року визначаються такі загальні завдання:

А) Гарантування енергетичної незалежності, включаючи створення стратегічних резервів, диверсифікацію джерел і шляхів постачань. З одного джерела Україна повинна отримувати не більше 30% енергетичних ресурсів (для ядерного палива цільовий показник визначається окремо).

Б) Зниження енергоємності ВВП до 2020 року на 20% порівняно з 2012 роком.

В) Функціонування конкурентних і прозорих ринків електроенергії, тепла, газу, нафти та нафтопродуктів, вугілля тощо з урахуванням чинника зовнішньої агресії.

Г) Формування та моніторинг на регулярній основі енергетичного балансу України та його оцінка за критеріями ефективності.

Д) Забезпечення надійного функціонування енергетичної інфраструктури, у т.ч. захист критичних об'єктів.

Е) Інвестиційна привабливість (залучення інвестицій).

Є) Удосконалення законодавства, що регулює діяльність енергетичного сектору.

Ж) Підготовка кадрів та науково-технічне забезпечення.

З) Захист критичної енергетичної інфраструктури.

Також у Стратегії визначено секторальні ризики, зокрема для наших атомних підприємств, а саме:

1. Паливна та технологічна залежність від Росії, занижені тарифи на електроенергію, субсидіювання приватної теплоенергетики, необхідність виведення частини генеруючих потужностей з експлуатації.

2. Недостатнє фінансове забезпечення заходів з підвищення безпеки АЕС та захист енергетичної інфраструктури в цілому;

3. Відсутність фінансового забезпечення будівництва нових енергоблоків АЕС;

4. Відсутність потужностей для власного виробництва (фабрикації) ядерного палива.

Також, як вказано у Стратегії, загальними проблемами для секторів енергетики залишаються непрозорість та високий рівень корупції.

Як можна мінімізувати ці ризики? Це вирішується шляхом диверсифікації постачання ядерного палива через розширення кооперації з провідними світовими компаніями (в основному США), збільшення запасів ядерного палива, добудова двох атомних енергоблоків Хмельницької АЕС та будівництво заводу з виробництва (фабрикації) ядерного палива на сучасній технологічній базі, що відповідає вимогам МАГАТЕ та Євроатома. Будівництво Центрального сховища для відпрацьованого ядерного палива. Будівництво нових атомних енергоблоків на технічній базі із застуванням новітніх технологій.

Для забезпечення стабільності функціонування та розвитку ядерного енергетичного комплексу Стратегія передбачає:

— збільшити частку АЕС в енергобалансі шляхом розширення пропускної спроможності ліній електропередач для видачі потужності АЕС і реконструкції відкритих розподільчих споруд 750 кВ РАЕС, ХАЕС та ЗАЕС;

— відновити передбачений Законом України «Про впорядкування питань, пов'язаних із забезпеченням ядерної безпеки» механізм акумулювання коштів фінансового резерву для підготовки до майбутнього зняття з експлуатації атомних енергоблоків;

— заборонити на законодавчому рівні використання коштів фінансового резерву не за цільовим призначенням центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері казначейського обслуговування бюджетних коштів (для запобігання використанню коштів іншими, ніж експлуатуюча організація, юридичними особами);

— подовжити терміни виконання Комплексної (зведеної) програми підвищення рівня безпеки енергоблоків АЕС на період з 2017–2022 роки;

— **визначити перспективність корпоратизації ДП НАЕК «Енергоатом» за умови збереження контрольного пакета акцій у державній власності.**

Нас, як Профспілку, безумовно, найбільше цікавить саме цей останній пункт.

Ми згодні з тим, що у сформованій системі економічних відносин, в умовах глобалізації ринку, **ДП НАЕК «Енергоатом» має стати акціонерним товариством,** що дасть йому змогу користуватися фінансовими інструментами, механізмами управління, які притаманні акціонерному товариству. Але при цьому необхідно враховувати й світовий досвід у цій сфері. Сьогодні національні та транснаціональні компанії об'єднуються для того, щоб протистояти у жорсткій конкурентній боротьбі за володіння ринками та інвестиціями, за доступ до сировинних родовищ та опанування новітніми технологіями.

Для європейського досвіду корпоратизації важливий загальний для всіх момент: на початковому етапі створюються корпоративні підприємства зі 100%-ю формою державної власності. У подальшому ж відбувається поступова зміна форми власності відповідно до вимог ринку, пакети акцій реалізуються приватним інвесторам і, відповідно, рівень участі держави знижується. Тому Атомпрофспілка наполегливо обстоює свою позицію стосовно необхідності чіткого законодавчого визначення особливостей корпоратизації ДП НАЕК «Енергоатом».

Кабінету Міністрів України і Міністерству енергетики та вугільної промисловості України неодноразово направлялися аргументовані пропозиції. Але щоразу позиція Атомпрофспілки ігнорується. Міненерговугілля України відповідає повчальними викладами загальних норм законодавства, основним змістом яких є те, що необхідності у підготовці більш детального проекту закону немає, а у разі потреби всі питання будуть визначені актами Кабінету Міністрів у вигляді постанов або розпоряджень.

Атомпрофспілка з цим категорично не може погодитися. Як цілком вірно зазначено в згадуваному листі міністерства, Закон є нормативно-правовим актом вищої юридичної сили, що регулює найважливіші суспільні відносини шляхом встановлення загальнообов'язкових правил (норм). На нашу думку, основні принципи зміни організаційно-правової форми підприємства, яке забезпечує енергетичну безпеку країни, потребують саме законодавчого визначення. А підзаконні акти, безумовно, будуть прийматися вже на виконання цих загальнообов'язкових норм.

Проектом закону передбачено, що майно соціальної інфраструктури не включається до статутного капіталу Товариства. Але конкретне визначення майна, яке належить до об'єктів соціальної інфраструктури, у законодавстві відсутнє. Окрім цього, Комісія з перетворення ДП НАЕК «Енергоатом» також може прийняти рішення про невключення до статутного капіталу майна, яке не використовується у господарській діяльності і буде приватизовано чи передано до комунальної власності. Отже, Комісія має досить широкі права. Але визначення кількісного, персонального складу та повноважень Комісії цілком віднесено до компетенції Кабінету Міністрів.

(Продовження на 2–7-й стор.)

МАТЕРІАЛИ VI ПЛЕНУМУ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМІТЕТУ АТОМПРОФСПІЛКИ УКРАЇНИ

РІШУЧЕ СТАВАТИ НА ЗАХИСТ СПІЛЧАН, РАЗОМ АДЕКВАТНО РЕАГУВАТИ НА ВИКЛИКИ ЧАСУ

(Продовження. Початок на 1-й стор.)

Відповідно до «Порядку перетворення державного унітарного комерційного підприємства в акціонерне товариство», затвердженого постановою Кабміну від 29 серпня 2012 року №802, ця комісія може складатися лише з трьох осіб, обов'язково два представники засновника, тобто уряду, і один представник від Фонду державного майна (пункти 6, 7 постанови).

Статтею 5 законопроекту передбачається, що трудові відносини працівників ДП НАЕК «Енергоатом» продовжуються з Товариством, що утворене шляхом перетворення, згідно з законодавством про працю. З цього виходить, що всі працівники ДП НАЕК «Енергоатом» після закінчення процесу корпоратизації та створення акціонерного товариства стануть його працівниками. Питань стосовно належного оформлення продовження трудових відносин не виникає. При цьому враховуючи суттєві зміни в функціонуванні Компанії вже у вигляді акціонерного товариства, зазначаємо про важливість ви-

значення у Законі гарантій збереження створеним Товариством чисельності персоналу, зростання заробітної плати, організації безпечних умов праці, максимального стимулювання працівників, забезпечення досягнутого рівня соціальних гарантій.

Повністю неврегульованим залишається питання стосовно тих працівників, робочі місця яких у Товаристві вже не існуватимуть через те, що майно об'єктів, на яких вони працювали, до статутного капіталу Товариства не увійшло (об'єкти соціальної інфраструктури, інші об'єкти, що приватизуються або передаються в комунальну власність). На яких стадіях створення Товариства, якими органами і в якому порядку будуть прийматися рішення щодо цих працівників?

Закон України «Про акціонерні товариства» та затверджений Кабміном «Порядок перетворення державного унітарного комерційного підприємства в акціонерне товариство» вирішення питань стосовно органів Товариства відносить до компетенції Засновника. Отже, Кабінет Міністрів у Статуті на свій розсуд визначить кількісний та персональний склад Наглядової ради Товариства, визначить колегіальним чи одноособовим буде виконавчий орган Товариства, чи буде створюватися у Товаристві Ревізійна комісія. Принциповою позицією Атомпрофспілки є те, що саме в Законі необхідно передбачити створення колегіального, а не одноособового виконавчого органу Товариства та створення Ревізійної комісії. Обов'язково необхідно передбачити включення до складу Наглядової ради представника органу контролю за дотриманням ядерної та радіаційної безпеки, а також для представництва інтересів трудового колективу представника Атомпрофспілки, а до складу Правління — представника первинної профспілкової організації ДП НАЕК «Енергоатом». Це має бути правова норма прямої дії.

Є ще низка питань, на які досі не отримали зрозумілих відповідей.

Яким стане «Енергоатом» після процедури корпоратизації? Вирішення питання майбутньої виробничої структури належить до повноважень Кабінету Міністрів, оскільки він затверджує Статут. Навіть у тому випадку, якщо фахівцями НАЕК у проекті Статуту буде передбачено збереження наявної виробничої структури, немає гарантії, що це в такому ж вигляді буде прийнято Кабміном. Також законодавством не передбачено встановлення мораторію на структурні зміни. Потрібно включення цих положень до закону про особливості корпоратизації.

Яка буде роль сервісних підрозділів, наприклад, «Атомремонтсервісу» й «Атоменергомашу»? Ми чули, що «їх подальша доля буде визначатися в подальшому процесі реструктуризації та оптимізації діяльності Компанії. Якщо буде необхідно, то створюватимуться спільні підприємства (СП) зі світовими лідерами таких послуг, персонал цих підрозділів може переходити в СП і надавати наші послуги на експорт». Тобто в подальшому реорганізація все ж таки передбачається. Але що означає «може переходити в СП»? На яких умовах? Які ще сервісні підрозділи будуть розглядатися на порядку денному реорганізації?

Які перспективи об'єктів соціальної інфраструктури та їх збереження у складі АЕС? Сьогодні вони нерентабельні. Для міських бюджетів — це непідйомний тягар, приватизувати їх — означає знищити їх профільність. Треба розробляти спеціальну програму та включати її до Колективного договору Компанії.

Чи будуть проводитися скорочення в рамках корпоратизації? Адже чинне законодавство про корпоратизацію не містить заборони на скорочення персоналу. Ця норма передбачена лише у ст. 26 Закону України «Про приватизацію державного майна». Проводити аналогію закону в цьому випадку неприпустимо, оскільки вказаний закон регулює інші правовідносини. Ці норми якраз і повинні бути передбачені законом про особливості корпоратизації.

Чи передбачається до складу комісії з перетворення включити представників Міненерговугілля, Державної інспекції ядерного регулювання і Атомпрофспілки? Тут наша позиція категорична: включення до Наглядової ради представника Атомпрофспілки, а до Правління — представника ППО ДП НАЕК «Енергоатом». Потрібно домагатися і включення представника профспілки до складу Комісії з перетворення.

Таким чином, Атомпрофспілка вже вкотре наполягає на необхідності доопрацювання запропонованого законопроекту. Ми вважаємо, що постійне ігнорування соціального діалогу зовсім не сприяє забезпеченню чіткого та прозорого процесу корпоратизації ДП НАЕК «Енергоатом».

Атомна промисловість

За розвіданими запасами урану Україна посідає перше місце у Європі та шосте місце у світі. Україна володіє 1,8% світових розвіданих запасів урану, має 12 детально розвіданих уранових родовищ, володіє унікальними родовищами цирконію, що є найбільшими у Європі. Має підприємства з переробки уранової і цирконієвої руди, має дослідно-промислову базу та технології виробництва ядерно чистих цирконію і гафнію та цирконієвого прокату, є третьою у світі країною, після США і Франції, що виробляє чистий гафній. Незважаючи на це, власний видобуток уранової сировини задовольняє потреби АЕС України лише на 30%.

Зростання обсягів видобутку передбачається за рахунок освоєння нових родовищ. Зокрема, освоєння Новокостянтинівського родовища уранових руд (проектна потужність — 1500 тис. тонн/рік) дозволить поетапно збільшити випуск продукції до рівня потреби у природному урані та створити базу для подальшого розвитку урановидобувної промисловості України. За покладами урану Новокостянтинівське родовище є одним з найбільших у Європі.

Починаючи з 2011 року, на Новокостянтинівській шахті здійснюється дослідно-експлуатаційне видобування руди. Джерелами фінансування заходів, спрямованих на збільшення обсягу виробництва концентрату природного урану, є власні кошти ДП «Східний гірничо-збагачувальний комбінат». За 2013 рік обсяг капітальних інвестицій за рахунок власних коштів становив 83,5 млн. грн. Бюджетні інвестиції — відсутні.

Забезпечення фінансування програми збільшення виробничих потужностей та виробництва уранового концентрату, а також диверсифікація джерел постачання хімічних реагентів для уранового виробництва є основними проблемними питаннями розвитку підприємства.

Враховуючи значну питому вагу АЕС у балансі електричної енергії України, значні природні сировинні запаси, наявний промисловий та науково-технічний потенціал, з метою зменшення залежності від імпорту енергоносіїв мала би реалізуватися програма власного виробництва (фабрикації) ядерного палива для АЕС.

У 2013 році розпочалося будівництво заводу з виробництва (фабрикації) в Україні ядерного палива для реакторних установок типу ВВЕР-1000. Але крім кілочка, паркану та наказу Міненерговугілля №279 більше ніякої діяльності навколо ПрАТ «Завод з виробництва ядерного палива» не спостерігається.

Хотілося б звернути увагу учасників Пленуму на критичну ситуацію, яка склалася у ТОВ «Восток-Руда». З січня по листопад поточного року на підприємстві жодного разу не виплачувалась заробітна плата. Заборгованість сягнула 13,8271 млн. грн. Чисельність працюючих з моменту виникнення проблем з виплатою заробітної плати зменшилась утричі, із 850 працівників нині працює всього 256.

Профспілковою організацією вжито безліч можливих заходів для розв'язання проблеми. Трудовий колектив звертався до фактичного власника підприємства — К. Жеваго, народних депутатів, Голови Верховної Ради України, обласної державної адміністрації, прокуратури міста та обласної прокуратури. Зазначені дії, на жаль, не дали позитивного результату. Представники Міністерства соціальної політики, які мали провести на прохання профкому перевірку, на підприємство навіть не були допущені. За це на директора накладено адміністративне стягнення. Прокуратурою порушено кримінальне провадження за фактом невиплати заробітної плати. Але жодних позитивних зрушень немає.

Профспілковий комітет був змушений розпочати процедуру колективного трудового спору з вимогою негайної виплати заборгованості у заробітній платі, який зареєстровано 7 жовтня 2015 року.

Упродовж березня — листопада 2015 року правовою службою Атомпрофспілки для захисту прав працівників на оплату праці було підготовлено 156 судових позовів та 6 апеляційних скарг. Станом на 1 листопада 2015 року заборгованість становить 13,8271 млн. грн., погашена лише заборгованість за грудень минулого року.

Заборгованість із зарплати на малочисельному державному підприємстві «Бар'єр» сягнула майже 2 млн. грн. За цим негативним показником, індикатором соціально-трудових відносин, за офіційним джерелом із місцевої податкової служби, підприємство є своєрідним рекордсменом у Дніпропетровській області.

З квітня 2014 року не виплачується працівникам заробітна плата, не сплачується єдиний соціальний внесок. На 1 листопада цього року заборгованість із зарплати перевищує 1,9 млн. грн. Підприємство не здійснює належних відрахувань до фондів соціального страхування і Пенсійного фонду. Тим, кому настав час оформляти пенсію, цей період не враховують до трудового стажу. Працівникам проблематично отримати субсидію на комунальні послуги, бо надається довідка з бухгалтерії про нараховану зарплату, але не виплачену, і нікого це не хвилює, субсидія не призначається.

Члени колективу, в родинах яких є неповнолітні діти, інваліди, похилого віку рідні і близькі, які потребують догляду, доведені до відчаю.

Тривала невиплата заробітної плати змушує кваліфікованих працівників звільнятися. Чисельність колективу за ці 20 місяців безгрошів'я зменшилася з 53 осіб до 19-ти. З грудня 2014 року на підприємстві запроваджено 4-денний робочий тиждень. І просвітку з погашення зарплатної заборгованості на підприємстві поки що не видно.

А між тим ДП «Бар'єр» є єдиним ліцензіатом щодо приведення в безпечний стан уранових об'єктів ВО «Придніпровський хімічний завод» (м. Дніпродзержинськ). На балансі підприємства — 9 небезпечних хвостосховищ радіоактивних відходів, в яких на 840 гектарах накопичено майже 42 млн. тонн відходів. Крім того, на проммайданчику заводу залишилися радіоактивно забруднені будівлі і споруди з потужністю гамма-випромінювання від 6000 мкР/год до 40 000 мкР/год, що перевищує допустимий рівень у 660 разів.

З 2010 по 2014 рік державне підприємство керувалося у своїй діяльності Програмою, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 року №1029. За період дії цієї Програми обсяги бюджетних призначень становили 50 з лишком відсотків від затвердженого річного фінансування визначених робіт, через що вже у квітні 2014 року державні асигнування як такі припинилися. Тоді ж за ініціативою фахівців ДП «Бар'єр» спільно з Міненерговугілля було підготовлено відповідні зміни до діючої Програми, щоб фінансово

оживити її на 2014–2015 роки. Проект цієї постанови було погоджено із заінтересованими міністерствами і подано на розгляд та затвердження Кабміну. Урядовий комітет з питань соціально-економічного розвитку та європейської інтеграції на своєму засіданні схвалив цей документ, його було включено до порядку денного засідання Кабміну на 26 листопада 2014 року, але в останній момент це питання з невідомих причин було знято з обговорення. 2 грудня цього ж року змінився склад уряду і проект цієї постанови, згідно з регламентом Кабміну, було повернено на перепогодження.

А з лютого 2015 року почався новий оберт поневірянь трудового колективу. Учергове, 20 числа, збирався урядовий комітет, на засіданні якого було вирішено Міненерговугілля разом з відповідними міністерствами підготувати і подати Кабміну проект нової програми. Потім у міністерських кабінетах народжувалися різні прожекти, щоб урегулювати ситуацію із зарплатними боргами. Пропонувалося перерозподілити деякі видатки державного бюджету, передбачені Міненерговугілля. Це був дуже реальний варіант, щоб бодай за кілька місяців виплатити людям зарплату. Проте і цього разу міністерські чиновники схибили, а відповідне розпорядження так і не побачило світ. Безрезультатною у цьому сенсі була і робоча поїздка міністра Демчишина безпосередньо на проммайданчик у травні 2015 року.

ДП «38 Відділ інженерно-технічних частин» здійснює

функції охорони режимної території колишнього уранового виробництва ВО ПХЗ з радіаційно небезбечними об'єктами та хвостосховищами, контрольно-пропускний режим та вихідний дозиметричний контроль.

Заборгованості із виплати заробітної плати тут немає. Але спостерігається дуже сумна картина із профспілковим членством. Станом на 1 листопада 2015 року загальна кількість працюючих становить 500 осіб, з них членів профспілки — 151 (для порівняння: станом на 1 липня 2015 року працюючих — 500, з них членів профспілки — 193. Станом на 1 січня 2015 року: працюючих — 506, з них членів профспілки — 198. Тобто вбачається масовий вихід працівників із профспілкової організації.

За словами голови первинної профспілкової організації ДП «38 ВІТЧ», працівники сприймають профспілкову організацію виключно як «касу взаємодопомоги» і не безпідставно, бо єдине, що може запропонувати ППО — надання матеріальної допомоги невеликій кількості працівників.

Керівництво, бажаючи мати вирішальний вплив на розподіл і витрачання профспілкових відрахувань, заохочує працівників позбуватися членства в Атомпрофспілці, для створення своєї власної профорганізації на підприємстві. Така ситуація неприпустима, тому вважаю за необхідне направити на підприємство комісію ЦК профспілки, і якщо інформацію буде підтверджено, адекватно відреагувати на дії адміністрації ВІТЧ-38 з обов'язковим інформуванням Міненерговугілля про перешкоджання діяльності профспілки на цьому підприємстві.

Чорнобильська зона відчуження

У Державному агентстві України з управління зоною відчуження України знову зміни у керівництві: призначений в.о. голови ДАЗВ України Віталій Петрук, групу радників голови ДАЗВ України очолив Сергій Парашин.

Нове керівництво зараз проводить аналіз ефективності діяльності держави на території зони відчуження, шукає підходи до вирішення наболілих питань. Але, розуміючи всю важливість роботи ДАЗВ, ми категорично не можемо погодитись із затягуванням прийняття рішення щодо початку переговорів з пролонгації Галузевої угоди між ДАЗВ України та Атомпрофспілкою. Цей документ є актом соціального партнерства, на підставі якого встановлюються основні норми, принципи та взаємні зобов'язання Сторін, та служать орієнтиром для укладання колективних договорів на підприємствах.

Профспілка вбачає, що сьогодні усі підприємства зони відчуження перебувають у вкрай скрутному становищі. ДСП ЧАЕС у сучасних складних економічних умовах, під час урізання фінансування державних програм, поставлено перед серйозною проблемою елементарного виживання. Вирішити це питання сьогодні можливо тільки за рахунок економії ресурсів, ефективного використання бюджетних коштів, розробки стратегії розвитку зони відчуження, що передбачає реорганізацію управлінської та виробничо-господарської діяльності у зоні відчуження та залучення інвестицій.

МАТЕРІАЛИ VI ПЛЕНУМУ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМІТЕТУ АТОМПРОФСПІЛКИ УКРАЇНИ

Ситуація у зоні відчуження не влаштовує нікого — ні державу, ні підприємства, ні профспілку. Цьому сприяють як зовнішні, так і внутрішні проблеми. Якщо на зовнішні проблеми ми вплинути не можемо, то залишається спільно з ДАЗВ України розв'язувати внутрішні, а саме:

— сформулювати, нарешті, державну стратегію розвитку зони відчуження, підприємств, які виконують державні завдання;

— провести паспортизацію території зони відчуження за ступенем забрудненості радіонуклідами;

— керівництву ДАЗВ України виконувати у повному обсязі покладені на нього державою обов'язки. Неефективна діяльність Держагентства уже призвела до негативних наслідків, а це невирішені питання: фінансування державних програм у зоні відчуження, доплат працівникам у 2016-му та подальших роках, відшкодування Пенсійному фонду України коштів за нарахування та доставку пільгових пенсій за Списком №1;

— відмовитися від створення у зоні відчуження заповідника на нібито вже «умовно-чистих» територіях, та нового виробничо-господарського комплексу без проведення наукових, соціально-економічних досліджень, а також не враховуючи думки трудових колективів зони відчуження;

— ретельно прорахувати соціально-економічні наслідки прийняття рішень щодо реорганізації зони відчуження;

— керівництву ДАЗВ, керівникам підприємств і профспілкових організацій виробити єдиний підхід з реформування управлінської та виробничо-господарської діяльності у зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення;

— спільними зусиллями вирішити на законодавчому рівні питання відновлення ст. 39 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», якою встановлюються доплати за роботу на радіоактивно-забрудненій території;

— економічно обґрунтувати збереження або скасування вахтового режиму роботи працівників підприємств зони відчуження;

— визначитися зі створенням сховища високоактивних відходів;

— провести зміни у структурі і системі управління підприємствами зони відчуження, що передбачає проведення децентралізації системи управління і внесення змін у структуру підприємств зони відчуження.

Профспілка наполягає на виконанні базового принципу при проведенні будь-яких реформ: реформи повинні виконуватися для людей, а не за рахунок людей, а також профспілка наполягає на максимальному збереженні робочих місць, що в сучасних умовах життєво важливо для кожного працюючого.

Рішення з реформування наявних виробництв, системи управління, створення нових підприємств, які будуть впливати на умови праці та чисельності працюючих, потрібно приймати після ретельного прорахунку всіх наслідків і, передусім, соціальних за участю фахівців і Атомпрофспілки.

Зона отчуждения: между прошлым и будущим

(Из выступления Представителя Атомпрофсоюза в Чернобыльской объединенной организации Николая ТЕТЕРИНА):

— Постараюсь очень коротко высказать позицию Чернобыльской объединенной организации по ситуации, которая сложилась сейчас в зоне отчуждения. Во-первых, я хочу выразить осторожный оптимизм в связи с назначением нового руководителя Государственного агентства Украины по управлению зоной отчуждения. Повеяло свежим ветром, начались реальные действия по решению наших проблем. Атомпрофсоюз в начале года настаивал на проведении круглого стола по проблемам зоны отчуждения, но только недавно это было реализовано. Были приложены большие усилия для возврата тех миллионов гривен, которые не дошли до наших предприятий в прошлом году. И в том, что сегодня Верховная Рада Украины рассматривает наш законопроект, большая заслуга Виталия Викторовича Петрука, и.о. начальника Госагентства.

Что нас беспокоит в первую очередь? Это отсутствие согласованной со всеми заинтересованными сторонами единого подхода по решению проблем предприятий зоны отчуждения, отношения между которыми, мягко говоря, некомфортные, они фактически все время на грани войны. Каждый видит ситуацию в зоне отчуждения по-своему и понимает ее на свой лад. И это очень мешает дальнейшему развитию зоны отчуждения, а перед ней стоят крайне сложные, тяжелые задачи. Тут нужно будет еще нам вместе поработать. На круглом столе высказывали очень много разных мнений, много интересной информации было. Но никто не выразил такую общую позицию, которая бы показывала те проблемы, которые существуют со всех точек зрения.

Вот, в частности, все время говорят о неэффективности предприятий зоны отчуждения, о выводе, переводе людей из зоны отчуждения в соседний райцентр Иванков, сокращении людей, которые работают по вахтовому методу. О ненужности специализированной медико-санитарной части в Чернобыле. Считаю, что это популистские высказывания, под ними нет никакого экономического обоснования. А в то же время они вызывают большой социальный отзвук у работающих в зоне отчуждения. Хотелось бы по этому поводу видеть четкие расчеты в первую очередь. Вывести в Иванков наших людей из зоны отчуждения невозможно, потому что у нас работники со всей Украины. Нужно все реально проанализировать, посмотреть достоверные цифры, тогда можно будет двигаться куда-то и дальше.

Вот относительно того же заповедника. Я задавал вопрос работникам Минэкологии, как мы будем людей туда переводить, как вы видите, вообще, функционирование этого заповедника. Никто ничего вразумительного мне сказать не смог. А процесс как бы уже пошел. И вот этот момент беспокоит нас в первую очередь. Потому что за всеми этими процессами люди стоят, на которых, я бы хотел, чтобы обращали внимание.

ЧАЭС выводится из эксплуатации в условиях крайне ограниченных ресурсов госбюджета

(Из выступления председателя первичной профсоюзной организации ГСП «Чернобыльская АЭС» Максима ОРЛОВА):

— Уважаемые коллеги, минувший период, я имею в виду между пленумами, был наполнен для нас достаточно негативными событиями. Начиная от серьезного недофинансирования в 2014 году, когда предприятия зоны отчуждения, Чернобыльской АЭС, недополучили финансирование в размере 135 млн. грн. Из них более 100 млн. грн. — Чернобыльская АЭС. В связи с этим не были оплачены счета, связанные с энергоносителями, это электроэнергия, газ, также товары, услуги. Все это связано напрямую с реализацией проектов снятия с эксплуатации, преобразования объекта «Укрытие», поддержания в экологически безопасном состоянии объектов Чернобыльской АЭС, зоны отчуждения. Короче, достаточно серьезные и масштабные по негативным последствиям могли бы произойти события. Фактически мне лишний раз пришлось убедиться и всему коллективу Чернобыльской АЭС в том, что решение возложить снятие эксплуатации Чернобыльской АЭС на бюджет Украины было абсолютно неправильным, это крайне ненадежный источник финансирования. Он не позволяет финансировать нашу производственную деятельность более чем на 55 процентов в среднем в год.

Фактически вопросы снятия с эксплуатации ЧАЭС брошены на плечи коллектива. Поскольку из тех скудных средств удается только выплачивать заработную плату и самые первоочередные расходы погашать. Не все, а только самые вопиющие. И тут до настоящего времени мы не можем решить вопрос, связанный с дополнительным финансированием по возмещению Пенсионному фонду Украины, а затраты по этой статье у нас в конце года могут достигнуть 185 млн. грн. Уже 91 млн. грн. выплачен в Пенсионный фонд. Мы снимали средства со всех статей для того, чтобы обеспечить коллектив минимальными социальными гарантиями, в частности заработной платой. Но посмотрите в каком состоянии мы сейчас находимся. Площадка замерзает, не заведены ресурсы на газ, не оплачена электроэнергия... Речь идет буквально о выживании. И это на объекте, который тотально загрязнен радиоактивными веществами вследствие запроектной аварии, который располагает огромным количеством радиоактивных отходов «на борту», отработавшим ядерным топливом. Это последствие непродуманных государственных решений, и мы, атомщики, мы все хорошо понимаем возможную цену этих последствий. Мы делаем все, чтобы не случилось непоправимого, но не все в наших руках. Что мы можем сделать, когда у нас нет устойчивых источников финансирования? Мы не можем только своими руками, только за счет своего профессионализма, энтузиазма сдвинуть эту гору проблем.

Необходимо обращаться к государству, все-таки, чтобы переломить эту ситуацию и искать финансирование там, где оно и должно быть. Это вопросы генерации электрической энергии. Чернобыльская атомная электростанция — это флагман атомной энергетики Украины. И не наша вина, что случилось и как случилось. И тем более не наша вина, что кто-то когда-то законом вычеркнул Чернобыльскую АЭС из фонда снятия с эксплуатации. И взвалили эту ношу на простого налогоплательщика, на бедного украинского врача, на нищего уже учителя. Сейчас можно говорить — и на пенсионеров.

То же самое касается возмещения в Пенсионный фонд Украины. Проблема нерешаемая годами. Мы реализуем государственную программу снятия ЧАЭС с эксплуатации, преобразования объекта «Укрытия» в экологически безопасную систему. Это комплекс инжиниринговых, организационных и технических мероприятий, которые не всем по плечу. Это без личного пафоса, правда. Государство отвечает за последствия чернобыльской аварии. Но законом нас же государство обязывает платить в Пенсионный фонд за доставку и выплату льготных по возрасту пенсий, которые мы заработали в зоне отчуждения.

Парадокс? Да. С одной стороны, государство платит Пенсионному фонду, с другой — нам не дает средства, чтобы мы этому Пенсионному фонду заплатили. Такая коллизия.

Поэтому, уважаемые коллеги, мы видим решение проблем, связанных со снятием Чернобыльской АЭС с эксплуатации, с преобразованием объекта «Укрытие», с развитием предприятий зоны отчуждения в том, чтобы в первую очередь реформировать производственные отношения в зоне отчуждения. Нужно научиться ценить то, что у нас есть. Действительно, у нас есть радиационно загрязненная территория. Она непригодна для жизни, непригодна для хозяйственного использования, но ее можно использовать в специфических нуждах. Зона отчуждения дает рабочие места Иванковскому, Полесскому району Киевской области и Славутичу, для которого ЧАЭС — градообразующее предприятие. Какие рабочие места мы в зоне отчуждения можем сейчас получить? Прежде всего, связанные с обращением с радиоактивными материалами, связанные с реализацией барьерных функций. Это по-прежнему актуально. И не будем забывать, все-таки, что атомная энергетика для Украины — это оплот энергетической безопасности, становой хребет электроэнергетики. И, похоже, у нас нет других ресурсов сейчас для того, чтобы обеспечить развитие атомно-энергетического комплекса, продление ресурса и строительство новых, современных, безопасных атомных энергоблоков. Зона отчуждения вполне пригодна для строительства таких атомных энергоблоков. Более того, здесь есть вся инфраструктура, есть открытое распределительное устройство, которое является элементом единой энергетической системы Украины. Там есть персонал, есть все, но нет государственной воли. Поэтому я обращаюсь к вам за солидарной поддержкой.

Завдання на сьогодні, стратегія на завтра

(Із виступу виконувача обов'язків голови Державного агентства України з управління зоною відчуження Віталія ПЕТРУКА):

— Хочу сказати щодо стратегії реформування зони відчуження. Я сьогодні не можу її вам презентувати. Тому що вона ще готується, але я поділюся тими думками і тими основними тезами, акцентами, на які ми орієнтуємося під час підготовки цієї концепції реформування. Навіть не реформування — стратегії розвитку. Перше, з чого хочу почати, це подякувати тим профспілковим організаціям, які є у зоні відчуження, насамперед Тетеріну Миколі Васильовичу, за ту підтримку, яку отримав, буквально за півтора місяці перебування на своїй посаді. Тому що ті питання, з якими я зіштовхнувся, вони якраз зачіпають соціальні аспекти людей, що працюють у зоні відчуження. І підтримка була дуже суттєва. Вона навіть закінчилася тим, що мене просили колеги, будь ласка, хай Тетерін уже не заходить у Держагентство, ми все зробимо, хай нас не турбує. Це заслуговує на повагу, чесно вам скажу, тому що після цього справи швидше пішли. Це, по-перше.

По-друге, хочу сказати, що, навіть готуючись до виступу перед вами, я за основу взяв, бо тут нічого не викинеш, якраз і пропозиції до основних напрямів реформування, висловлені Чорнобильською об'єднаною організацією профспілки. Акценти і проблеми, які порушені, які потрібно розв'язувати у зоні відчуження, вони, на мою думку, висвітлені і визначені доволі чітко і правильно: відсутність державної стратегії розвитку підприємств зони відчуження, справді, вона відсутня; застаріла система управління підприємствами — нічого проти не скажеш.

Недосконала структура підприємств зони відчуження. Що мається на увазі? І з чого ми виходимо, коли говоримо про відсутність стратегії і що потрібно робити? А виходимо з того, що через два роки фактично у нас кількість працюючих у зоні відчуження зменшиться на 2,5 тисячі. У нас завершується на ЧАЕС будівництво нового безпечного конфайнменту, будівництво СВЯП-2. І фактично основна маса задіяних робітників і функції, які виконують наші підприємства з обслуговування цих інфраструктурних об'єктів, вони будуть змінюватися.

У нас є дублювання функцій, робіт, які виконують підприємства. Окремі з них мають свої будівельні організації або займаються перевезенням РАВ, або організацією харчування. Більше того, для обслуговування таких процесів десь потрібна бухгалтерія, там юридична служба, планово-економічний відділ. І пішло нагромадження схожих дій. Те саме стосується функціонування позавідомчих охоронних служб у кількох підприємствах. І на тлі цього, справді, з року в рік зменшується бюджетне фінансування Чорнобильської зони! І на це певним чином нам треба реагувати.

Стосовно створення заповідника. Буде Указ Президента і потрібно проводити роботу. Тому що це не просто заповідник, це біосферний заповідник, який має певні зонування. Ми говорили на круглому столі у Мінекології, що частина території зони відчуження ніколи не повернеться до народного господарства України, там ніколи не будуть жити люди, не будуть господарювати, як ми це розуміємо на інших територіях країни. А те районування, яке на сьогодні запропоновано Міністерством екології і природних ресурсів України, воно виходить з карт про забруднення, що колись після аварії були виконані. Якоїсь паспортизації з урахуванням радіаційного фактора не було зроблено. Тобто поява Указу Президента — це лише початок великої роботи зі створення заповідника, ключовим моментом якого буде його розташування довкола промислового майданчика. Що мається на увазі? Насамперед — це комплекс з поводження з радіоактивними відходами, з тими, які вже є на території зони відчуження, що збираються на держпідприємстві УкрДО «Радон». Це будівництво Централізованого сховища відпрацьованого ядерного палива з вітчизняних АЕС. Це будуть території, на яких функціонуватимуть такі підприємства. В якій формі все це існуватиме, час покаже. Чи це буде консорціум на базі якогось підприємства, чи взагалі нова структура. Як і кому вона буде підпорядковуватися, офіційно розглядатиметься, і в тому числі за участю профспілок.

Решта території зони відчуження, думаю, потяг уже пішов, що це буде все-таки заповідник.

Ще хочу сказати, у нас на сьогодні є пропозиції і звернення іноземних інвесторів, українських. Наприклад, про будівництво сонячних електростанцій у зоні відчуження, де вартість землі, оренди буде, звичайно, нижчою за будь-яку в Україні чи за кордоном. Але нам потрібно вирішувати питання, пов'язані із Земельним кодексом. Ми не наділені тут повноваженнями ні по архітектурі, ні по землі. А Київська облдержадміністрація й Іванківський район відповідно через об'єктивні чи суб'єктивні причини, це їхня справа, не хочуть погоджувати будівництво навіть того об'єкта, що будує у зоні відчуження ДП НАЕК «Енергоатом», Централізованого сховища ВЯП українських АЕС.

МАТЕРІАЛИ VI ПЛЕНУМУ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМІТЕТУ АТОМПРОФСПІЛКИ УКРАЇНИ

Проте, незважаючи на це, ми націлені готувати зміни і вирішувати ці питання. Я цілком підтримую позицію, яку висловлює профспілкова організація, реформи повинні виконуватися для людей, а не за рахунок людей.

Людський фактор, трудовий колектив — вирішальний енергоресурс

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

— Коротко зупинюся на ситуації, яка є в нашій Компанії. Вона знову, як завжди, непроста. Насамперед, складність її полягає у тому, що борги Оптового ринку електроенергії перед Національною атомною компанією досягли 10 млрд. грн. А якщо врахувати, що є статті, які фінансуються на 100 відсотків, це соціальний розвиток у тому числі, заробітна плата, ну і відрахування профспілковому комітету, то самі розумієте, що питання реконструкції, модернізації, вони йдуть на другий план. Якщо раніше ми постійно виживали за рахунок кредитів, сьогодні, з урахуванням стану наших банків і того, що заборгованість у кредитах нашої держави перед міжнародними інституціями настільки виросла, що вже не сприймаються такою мірою, як раніше, гарантії держави щодо надання кредитів державним підприємствам. У цьому трудність. Ми практично всю заробітну плату з вами отримували за рахунок кредитів, кредитних ліній.

Становище, звичайно, ускладнилося подіями, які відбуваються нині на сході України. І я б сказав тією антидержавною політикою, яку ведуть сьогодні наші приватні компанії. Пам'ятаєте, торік, коли Ахметов в один момент, у самий пік споживання електричної енергії заявив про те, що він зупинить, як сказав, на аварійний ремонт багато теплових енергоблоків. І від цього весь енергоринок захитався, і їм моментально змушені були підвищити тариф. А за рахунок кого? Звичайно, за рахунок атомників.

У принципі, формування тарифу в цьому році дещо відрізняється від попереднього періоду. Ми тепер є активними учасниками розробки тарифу і його захисту. Ось перший етап пройшли захисту тарифу, який стосується оплати праці, питань з визначення кошторису соціального розвитку підприємства. Щодо цього наведу кілька цифр, щоб усі розуміли каверзність ситуації. Для того щоб забезпечити всі наші заявки, пов'язані з утриманням об'єктів соцкультпобуту, з виконанням Колективного договору, з відрахуванням профспілковому комітету, необхідно 570 млн. грн. Зараз складені кошториси, а потреба для виконання всіх наших зобов'язань становить лише 396 млн. грн. Це мінімум. Мало того, ви

знаєте, спочатку ми затверджуємо тариф, потім приступаємо до захисту фінансового плану. А далі починаються всі біди: спроба привести фінансовий план до тарифу, вона завжди суперечить потребам нашої Компанії, і таким чином проходимо, точніше, потерпаємо, нелегкий період, аж до кінця року, коли, як правило, затверджується фінансовий план.

Тому з трудом віриться, що нам дадуть ті кошти, які ми просимо за нашою потребою. Яким шляхом, і де їх знайдуть, за рахунок яких надходжень нашої адміністрації — це зараз дуже важливе завдання, яке стоїть перед профспілковим комітетом, профорганізаціями Компанії. Без виконання джерел фінансування все, що закладено у нашому головному соціальному документі — Колективному договорі, це буде просто «протокол намірів». А не документ, про який чітко можемо сказати, що ми спроможні його виконати.

Багато є питань, які пов'язані з утриманням об'єктів соцкультпобуту. Тому що одним із джерел надходження додаткових коштів було надання платних послуг. Ми свого часу дали гарантійні зобов'язання про те, що будемо оптимізувати виплати по об'єктах соцкульпобуту, але «не вимагайте передачі їх комусь». Ми будемо максимально збільшувати їх самоокупність. Але зараз хочу вам сказати, що вона наступного року впаде. Чому? Тому що ми самоокупність ураховували, виходячи з того, що у нас були гуртожитки. 1 січня 2016 року ми їх повинні передати містам. А ви знаєте, що за гуртожитки наші люди платили і це було додаткове джерело для фінансування об'єктів соцкультпобуту. І, дай Бог, щоб ми вийшли хоча б на 20 відсотків самоокупності.

Ви, мабуть, знаєте, що з 1 січня 2017 року ми переходимо на зовсім нові умови роботи з оптовим ринком електроенергії. Ми самі формуватимемо тариф, який повинен бути конкурентним на ринку. Що це означає? Ми повинні, насамперед, надати такий тариф, який дозволить укладати нам прямі договори з найбільшими споживачами, які є платоспроможними, а не з комунальними господарствами тощо. Тому що оці всі заборгованості вони якраз великою мірою утворюються від комунальних господарств. Але ж там є й інші питання. Якщо ми уклали договір і, не дай Бог, десь щось сталося, десь зупинили енергоблок, то ми повинні купувати на ринку електроенергію для того, щоб погасити свої зобов'язання перед споживачем. І це утричі дорожче, ніж ми відпускали на ринок. Розумієте, які тут штрафні санкції. Тому дуже багато залежить від трудового колективу, я б сказав, такий потужний козир для того, щоб показати, що забезпечення виконання всіх зобов'язань, найперше, залежить від основного енергоресурсу — трудового колективу. Від ставлення людей до своєї роботи, гарантування усіх заходів безпеки тощо.

Заробітна плата. Свого часу на вимогу незалежних профспілок було розроблено Положення про формування фонду оплати праці генеруючих компаній. Це питання порушувалося у 2002 році. І ми чітко там виставили коефіцієнт для атомних електростанцій, який мав відрізнятися від теплових станцій. У нас 2,4, у них — 1,8 був. На сьогодні на одну одиницю зменшено для теплових станцій, коефіцієнт — 1,7. Генеруючі компанії, які електроенергію добувають, як наші ГЕС, ГАЕС — у них 1,6 коефіцієнт. У нас на Южно-Українській АЕС є ті і ті. Нам кажуть, приведіть у відповідність заробітну плату каскаду ГЕС, ГАЕС до цього коефіцієнта — 1,6. Це означає, що ми повинні їм знизити заробітну плату до рівня того, яку отримують працівники гідроелектростанцій. Це перша проблема.

На Хмельницькій атомній станції є частина персоналу, який обслуговує виробіток та транспортування теплової енергії. На теплову енергію є свій тариф і там закладена заробітна плата, яка значно нижча, ніж на атомних станціях. Раніше ми це робили за рахунок перерозподілу доходу персоналу, який отримує високу заробітну плату. З 2016 року це вже не можна буде робити. Тому що коефіцієнт — 2,4 застосовуватиметься тільки для промислово-виробничого персоналу. Будь-які спроби десь перерозподілити зараз караються. Сьогодні ми повинні з президентом Компанії чітко визначитися, де знайдемо джерело для покриття цієї різниці у заробітній платі. Це дуже велика справа. Надто важливо, що нам вдалося відстояти коефіцієнт 2,4. А це означає, що, як мінімум, на 42 відсотки у наших працівників заробітна плата вища, ніж у тепловиків. Це за рахунок нашої такої специфіки: кількість працюючих, кількість нічних та денних змін, вечірніх тощо. У нас практично всі станції будуть задіяні в роботах, пов'язаних з продовженням експлуатаційного ресурсу. Ми підвищили заробітну плату з 1 грудня, а зараз з'являється з 1 січня 2016 року така можливість, але це тільки для промислово-виробничого персоналу.

Раніше визначали заробітну плату з урахуванням і промперсоналу і непромперсоналу в НКРЕ. На сьогодні вони це виділили окремо, як тут кажуть, для непромперсоналу застосовувати регіональні коефіцієнти, регіональні заробітні плати. Тому багато є питань, які лежать у площині профспілкових організацій, у профспілкового комітету НАЕК «Енергоатом». Я сказав би, що найголовніше наше завдання на сьогодні і де потрібна підтримка усіх вас, а також Центрального комітету профспілки — це чітка розробка проекту закону про особливості корпоратизації ДП НАЕК «Енергоатом», де ми повинні все передбачити. Те, про що ми говорили, насамперед, про участь представників трудових колективів в управлінні корпоратизованим підприємством.

По зарплатным долгам — вопрос остается открытым

(Из выступления председателя Восточной объединенной организации профсоюза Бориса ФИЛИППОВА):

— За период времени, прошедший после V Пленума, говорить о каких-то качественных положительных изменениях в атомно-промышленном комплексе не приходится. И в докладе, и в проекте постановления есть проблемные вопросы по такому предприятию, как «Восток-Руда», которое находится в г. Желтые Воды, там 13,5 млн. грн. задолженности по заработной плате и в четыре раза сокращена численность работающих. Профсоюз по максимуму использует возможности, которые у нас есть, в том числе и вступление в коллективный трудовой спор. Хочу отметить в таком ракурсе еще одно предприятие в Желтых Водах, это научно-исследовательский институт. Небольшое заведение, но имеет 3,5 млн. грн. задолженности на сегодня. Люди работают неполный рабочий день, уже в этом году дополнительно сокращено 76 человек, и сказать, что мы видим свет в конце тоннеля, решение проблем, не можем.

К сожалению, и флагман атомной промышленности — ВостГОК не обошли трудности, которые имеются в отрасли. Хронический недостаток оборотных средств приводит к тому, что есть проблемы с обеспечением самого необходимого для проведения производственной деятельности. Участвуя в рабочих совещаниях и слушая доклады руководителей подразделений, иногда просто удивляешься, как удается вести производственную деятельность, не останавливая это производство. Как пример сложной ситуации могу привести, что вчера только была закончена выплата остатка заработной платы за октябрь. Сегодня вызывает огромное беспокойство изменение схемы реализации основного продукта — уранового концентрата комбината, который последние 7 лет неплохо работал, с 2008 года, весь наш выработанный продукт мы поставляли НАЭК «Энергоатом», а дальше он имел свои взаимоотношения с Российской Федерацией, с ТВЭЛОМ. К сожалению, по непонятным причинам эта схема ломается, что вызывает беспокойство у трудового коллектива, как бы это не усугубило те проблемы, которые на сегодня есть. Нам надо получить более конкретные пояснения по этому поводу.

Позволю себе предложить в тот проект постановления, который подготовлен по этому главному вопросу нашего Пленума, три пункта, которые касаются предприятий, входящих в Восточную объединенную организацию профсоюза. Два пункта повторяются, потому что они не выполнены в постановлениях предыдущего Пленума, — обратиться к Кабинету Министров Украины с требованием ускорить рассмотрение и утверждение концепции Государственной целевой экономической программы развития атомно-промышленного комплекса Украины на 2016-2020 годы; вести серьезное развитие модернизации мощностей для того, чтобы на одну треть погашать потребности НАЭК «Энергоатом» в урановом сырье, а выходить на полный объем необходимой продукции за счет собственных средств практически невозможно. Поэтому такая программа должна быть принята с определением источников финансирования. Это крайне важно в целом для всей атомной отрасли Украины. И еще пункт. Повторно обратиться к Министерству энергетики и угольной промышленности Украины относительно немедленного решения вопроса реализации резерва циркония и гафния, того резерва, который передан комбинату. Есть такое проблемное предприятие «Цирконий» в Днепродзержинске, мощности его по производству циркония и гафния переданы ВостГОКу с сентября прошлого года. Тогда мы понесли достаточно большие затраты на содержание этого предприятия, на погашение огромной зарплатной задолженности и на возобновление производства.

И теперь о проблемах вышеназванного института. Предложение записать в постановление — обратиться к органам государственного управления, это возможно Минэнергоугля, а также госконцерн «Ядерное топливо», об оказании практической помощи по ликвидации задолженности за выполненные работы по бюджетным программам. В частности, по заводу «Ядерное топливо», о котором говорили. Работы выполнены, а оплата отстает.

Урановое и циркониевое производство — органическая компонента ядерной энергетики Украины

(Из выступления генерального директора ГП «Восточный горно-обогатительный комбинат» Александра СОРОКИНА):

— Я стараюсь всегда участвовать в форумах, которые проводит уважаемый Атомпрофсоюз. То, что сказал Борис Николаевич Филиппов, это чрезвычайно важно. Более того, концепция, которая находится в Кабмине месяц, охватывает большинство вопросов, которые здесь поднимались. В частности, речь идет об источниках финансирования уранового комплекса и циркониевого, там же и о проблемах научно-исследовательского института. Это принципиально важно. Я поддерживаю инициативу, чтобы это нашло отражение в решениях Пленума. А теперь что касается реализации гафниевых и циркониевых резервов. Это тоже должно идти на проблемы развития. Только к фразе «решить вопрос реализации гафниевого и циркониевого резервов» допишем, чтобы это было понятно министерству, «на цели развития программы уранового и циркониевого производства». То есть это не на «проедание», а на развитие.

Что касается беспокойства с поставками урана, то хочу сказать, что уран как служил для целей атомной энергетики, так и будет служить, независимо от того, как и с кем будут заключаться контракты. Он будет обеспечивать ядерную энергетику Украины.

Власти слушают, но не слышат

(Из выступления Представителя Атомпрофсоюза в Днепродзержинской объединенной организации Тамары ФЕДОРЕНКО):

— Я никогда не испытывала какой-то робости или неудобства идти и выступать. Для меня это всегда был обычный рабочий момент. Сегодня мне стыдно. Почему? Послушали доклад и услышали очень много, но очень много негатива. То, что намечалось сделать, увы, не удалось. Я не могу сказать в адрес руководства профильного министерства, что они не обращают на нас внимания, мы общаемся с ними, мы общались с министром, просто на совещаниях, он приезжал на площадку. Он все видел своими глазами и все прекрасно знает. Но отношение к нашей площадке наплевательское. И это можно сказать относительно многих наших предприятий.

К нам приезжала целая команда представителей Верховной Рады, которые должны были, прежде чем ехать, ознакомится с нашими проблемами, с этим знаменитым ГП «Барьер», опекающем 43 млн. тонн радиационных отходов. Вы представляете, что такое 20 месяцев не получать зарплату? Каких мы только обещаний не слышали, какие должностные лица перед нами ни выступали и гарантировали ликвидировать эту задолженность.

Наверное, неплохо, что Минэнергоугля за счет ВостГОКа вытащило часть площадки, НПП «Цирконий», и начали платить там зарплату. Подвижка есть. Но по «Барьеру»? Я не могу сказать, что сидящие здесь уважаемые люди не делали ничего. Они боролись по этой проблеме с руководством, властями. Но не найти 2 млн. грн. в таком министерстве? Это насмешка. Над самими собой и людьми.

Скажу и о таком. На нашей площадке остается до 1,5 тыс. человек, разные предприятия, наших членов Атомпрофсоюза там чуть больше тысячи, даже с ветеранами. Бывший член Атомпрофсоюза, бывший член ЦК Сидоренко провел у себя в свое время работу, когда его предприятие стало частным. Стал распространять информацию, что можно решить немало своих проблем, надо только избавиться от членства в Атомпрофсоюзе. В этой первичке, там было свыше 500 людей, они ушли. И что вы думаете, нет последователей? Есть госпредприятие, называется «38 Отдел инженерно-технических частей», которым руководит полковник. Оно осуществляет охрану на многих наших объектах, там сейчас собралось несколько, так сказать, специалистов, которые продумали схему, как уйти от оплаты взносов в Атомпрофсоюз. У них глаза заблестели на наши плачевные взносы. И они сейчас проводят очень серьезную деятельность по развалу атомпрофсоюзной организации вот таким образом, изнутри. Как только председатель профкома уходит куда-то по делам, ведется определенная агитация. Потом приходит он в кабинет, а у него на столе лежит стопочка заявлений о выходе из членов Атомпрофсоюза. Я предложила руководству Атомпрофсоюза прислать комиссию и разобраться с этими вопросами. Вот насколько изыскано проводится сегодня такая хитрая политика против профсоюза.

Під час розгляду питання «Про план заходів ЦК Атомпрофспілки на 2016 рік», табличний матеріал якого делегати отримали заздалегідь, заступник Голови профспілки Павло Прудніков прокоментував з трибуни основні напрями діяльності за цим планом:

— 2016 рік, як уже зазначалося, особливий, він передз'їздівський, початок звітно-виборної кампанії, яка розпочинатиметься у вересні.

МАТЕРІАЛИ VI ПЛЕНУМУ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМІТЕТУ АТОМПРОФСПІЛКИ УКРАЇНИ

Це буде великий пласт роботи, пов'язаний з підготовкою змін до Статуту профспілки. Адже життя не стоїть на місці, особливо за нинішніх усе нових і складних викликів. У найближчих планах, у січні–лютому 2016-го, ми підготуємо пакет змін та доповнень до Статуту з нашим відділом колдоговірної та правової роботи, потім відпрацюємо їх зі Статутною і організаційною комісіями ЦК профспілки. Далі будемо виносити напрацювання на обговорення чергового Пленуму. Порівняльні таблиці будуть розіслані в усі профорганізації для вивчення, внесення своїх пропозицій, зауважень, коректив з тим, щоб на весняне пленарне засідання ЦК ми вийшли з готовим пакетом документів.

Звичайно, що з'їзду і звітно-виборній кампанії передуватиме тематичне навчання-тренінг, яке відбуватиметься у форматі профспілки, зокрема, на базі СОК «Гілея» і на рівні цехових профспілкових організацій.

Великий обсяг роботи буде пов'язаний із законами і законопроектами, які зараз посунули валом. Про деякі, істотні, які нас хвилюють як Атомпрофспілку, як представників найманих працівників, скажу окремо. Велику частину наших зусиль і людських ресурсів ми спрямуємо на супровід процедури корпоратизації ДП НАЕК «Енергоатом». Вона вимагатиме і прийняття нового законопроекту, внесення туди змін, регулярної взаємодії з депутатами Верховної Ради. Коли закон уже буде прийнято, сам процес перетворень буде під постійною нашою увагою.

Про зміни у законодавстві України

(Із доповіді заступника Голови ппрофспілки Павла ПРУДНІКОВА)

Про проект нового Трудового кодексу

— Верховна Рада України 5 листопада 2015 року проголосувала в першому читанні за проект нового Трудового кодексу України.

Значення кодексу важко переоцінити, оскільки для регулювання трудових відносин він є своєрідною конституцією.

Аналіз проекту кодексу дозволяє побачити як багато позитивних моментів, так і недоліки. В цілому цей законопроект є доволі «ностальгічним», оскільки до нього увійшла більша частина чинного КЗпП України. При цьому, на думку фахівців, він є кращим, порівняно з попередніми проектами. Все одно проект оцінюється неоднозначно, дуже часто його називають рабським. Тому доцільно зосередитися на нових правових нормах.

У новому кодексі роботодавцю заборонено в односторонньому порядку змінювати умови укладеного з працівником трудового договору. Працівнику за погодженням з роботодавцем надається право самостійно визначати графік роботи. Регламентовано залучення працівників до чергування. Включено правові норми стосовно роз'їзного характеру роботи та польових умов праці. Для найбільш уразливих категорій — жінок з дітьми, пенсіонерів, осіб з обмеженими можливостями гарантується зайнятість на дому.

Не допускається звільнення працівника, попередженого про наступне скорочення пізніше чотирьох місяців після попередження. Зараз законодавство не передбачає такого обмеження.

Звільнити вагітну жінку та жінку, яка має дітей віком до 3 років, можна буде лише у разі ліквідації підприємства. Але при цьому в проекті передбачені нові підстави для звільнення, які є позитивними не для працівників, а для роботодавців: звільнення одиноких матерів у разі невиконання ними трудових обов'язків; звільнення у зв'язку із розголошенням державної, комерційної таємниці та іншої інформації з обмеженим доступом тощо.

Дуже позитивним, з погляду профспілок, є відсутність у проекті норм про укладання контрактів.

Істотною новацією Трудового кодексу є норма про укладання трудового договору тільки в письмовій формі. На думку багатьох фахівців, це має позитивне значення, оскільки забезпечить працівнику гарантію його умов праці, оплати праці, матеріального забезпечення тощо. Але якщо розглядати запропоноване з практичної точки зору, то виникає дуже багато запитань. Адже в договорі, найперше, мають бути чітко визначені

трудові права та функціональні обов'язки працівника. Роботодавці не матимуть права доручати працівнику виконання роботи, яка не буде зафіксована в договорі. Тому є загроза, що трудові права та обов'язки працівників будуть викладатися узагальнено і укладання письмового трудового договору стане просто формальністю.

Проектом кодексу збільшена з 20 до 30% доплата за роботу в нічний час. Зросла з подвійної до потрійної й доплата за наднормові години роботи. Підвищено розмір вихідної допомоги працівнику в разі скорочення, її розмір вже залежить від стажу роботи. Збільшена тривалість щорічної відпустки з 24 до 28 днів.

У проекті більш детально регламентовано значний обсяг правових норм, які сьогодні допускали неоднозначне трактування. Наприклад, щодо надання невикористаної відпустки при звільненні працівника з роботи; звільнення внаслідок незалежних від волі сторін обставин (військові дії, катастрофа, стихійне лихо); звільнення при порушенні правил прийняття на роботу тощо.

Важливо, що в проекті з'являється новий вид дисциплінарного стягнення — зауваження, що, на нашу думку, є позитивом, адже дуже часто на практиці тяжкість проступку непорівнянна з видом дисциплінарного стягнення (догана, звільнення), яке застосовується до працівника.

Нововведенням проекту кодексу є глава про відповідальність роботодавця, якою врегульовано питання матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником. Невиконання роботодавцем передбачених колективним або трудовим договором обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг дає працівникові право на стягнення з роботодавця вартості зазначених благ і послуг. Також роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові власними діями або бездіяльністю, які порушують права працівника. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку, шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника.

Проект має багато інших переваг порівняно з чинним законодавством, але в період продовження роботи над ним важливо зосередитися на зауваженнях.

Так, серед найбільш суттєвих недоліків законопроекту слід зазначити відсутність прямого регулювання колективних трудових відносин. Книга 6 проекту складається всього з трьох статей, які просто відсилають до окремих законів стосовно колективних переговорів та укладання колективних договорів, вирішення колективних трудових спорів, соціального діалогу.

Не менш суттєвим недоліком є відсутність окремої глави, яка б стосувалася гарантій профспілкової діяльності. Взагалі роль профспілок у цьому проекті значно зменшена порівняно з чинним законодавством. Якщо це не виправити, то можна припустити, що після прийняття кодексу відразу постане питання внесення змін, або і взагалі скасування Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

У ряді випадків, коли чинний КЗпП України вимагає отримання згоди профспілкового органу чи погодження з ним окремих рішень роботодавця, в проекті передбачається лише повідомлення профспілки про таке рішення.

Неприйнятною для профспілок є норма проекту про розірвання трудового договору з керівником юридичної особи на обґрунтовану вимогу профспілкового органу. У проекті передбачено, що трудовий договір з керівником **може бути розірваний,** а ми наполягаємо, що він **повинен бути розірваний.**

Профспілки категорично не погоджуються з новою редакцією стосовно переліку підстав звільнення працівників за ініціативою роботодавця за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Щоб не допустити звуження прав і можливостей захисту працівників, профспілки наполягають на збереженні чинного порядку, який передбачено статтею 43 КЗпП України.

Для забезпечення дотримання законодавства профспілки наполягають на включенні до проекту кодексу зобов'язання роботодавця щомісячно утримувати із заробітної плати та безкоштовно перераховувати профспілковій організації членські профспілкові внески, а також відраховувати кошти на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

Категоричною є вимога профспілок передбачити зміну умов трудового договору не лише внаслідок переміщення чи переведення, а й внаслідок зміни істотних умов праці. Поняття «істотні умови праці», яке взагалі відсутнє в проекті, повинне мати точне визначення для однакового розуміння та застосування.

Профспілки наполягають, що роботодавець має право розірвати з працівником трудовий договір у зв'язку зі скороченням лише у разі, якщо працівник не погоджується із запропонованою роботодавцем зміною умов праці.

Також профспілки наполягають, що саме не у колективному договорі, а у законодавстві мають встановлюватися критерії визначення звільнення працівників у зв'язку з масовим скороченням.

Профспілки категорично наполягають на виключенні із проекту Трудового кодексу норми про право роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, навіть за умови обов'язкового попередження працівників про їх застосування.

Глава 4 Книги 3 включена в проект Трудового кодексу на заміну Закону України «Про відпустки». Профспілки категорично заперечують проти збільшення з 15 днів до трьох місяців тривалості відпусток без збереження заробітної плати. При цьому пропонується передбачити у кодексі додаткову відпустку для участі працівників у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях, а також додаткову відпустку чоловікам при народженні дитини.

До проекту Трудового кодексу окремою Главою 6 включені правові норми чинного Закону України «Про оплату праці». Профспілки наполягають, що необхідно дати чітке визначення посадового окладу, розширити перелік видів додаткової заробітної плати, включивши до неї доплати за особливі умови праці; гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; а також заохочувальні виплати, що виплачуються понад передбачені законодавством відповідно до колективних договорів та угод.

Дуже важливою є позиція профспілок стосовно формування тарифної сітки і схем посадових окладів.

Найбільш важливі пропозиції стосуються статті 216 «Мінімальна заробітна плата». Профспілки пропонують, зокрема, конкретно зазначити, з урахуванням яких складових визначається розмір мінімальної заробітної плати; зазначити, що розмір мінімальної зарплати не може бути нижчим за фактичний прожитковий мінімум для працездатних осіб та має враховувати сплату податків, обов'язкових зборів та внесків; зазначити, що розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, зростання індексу цін, загального рівня заробітної плати тощо.

Книгою 5 проекту чітко врегульовано ще не менш важливе питання — атестацію працівників. Звертає увагу норма, якою передбачається, що результати позачергової атестації не можуть бути підставою для звільнення, адже на сьогодні роботодавці дуже часто використовують позачергову атестацію з метою позбутися будь-якого працівника.

Книгою 7 передбачено порядок регулювання питань нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. Позитивним є той момент, що не відбулося наступу в цьому питанні на профспілки, громадський контроль за дотриманням трудового законодавства залишається за нами.

Суттєві зауваження є до Книги 9 «Індивідуальні трудові спори». Ці зауваження, зокрема, стосуються розгляду трудових спорів комісіями з трудових спорів. У цілому сьогодні функціонування комісій з трудових спорів здебільшого є формальністю, тому включення цих правових норм у проект є недоцільним. Порушені трудові права мають захищатися у суді на професійному рівні. Найбільш правильним було б створення Трудових судів та встановлення порядку нового досудового врегулювання трудових спорів.

Про постанову Кабінету Міністрів України від 6 листопада 2003 року №36

За ініціативою Мінсоцполітики України Прем'єр-міністром України 22 жовтня 2015 року керівникам міністерств та інших органів виконавчої влади доручено опрацювати та надати пропозиції стосовно застосування Списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 6 листопада 2003 року №36.

13 листопада 2015 року у Мінсоцполітики України було проведено робочу нараду, на якій представники міністерства обґрунтували перегляд Списків необхідністю вжиття нагальних заходів стосовно зменшення заборгованості перед Пенсійним фондом України з виплати пільгових пенсій у 8 млрд. грн. Резолюція: списки мають бути максимально мінімізовані. Наявність шкідливих факторів має бути підтверджена результатами повторної атестації робочих місць.

Про реформування соціального страхування

28 грудня 2014 року створено Фонд соціального страхування шляхом злиття двох фондів: з тимчасової втрати працездатності та від нещасних випадків на виробництві. Але новим Законом не передбачено, що Держава є гарантом надання матеріального забезпечення та соціальних послуг застрахованим особам.

З переліку видів матеріального забезпечення та соціальних послуг зникло поняття «оздоровчі заходи», що дозволяло отримувати санаторно-курортні путівки на загальне оздоровлення, фінансування санаторіїв-профілакторіїв, дитячих оздоровчих таборів. Залишилася тільки оплата лікування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань і травм.

Також змінився розмір допомоги з тимчасової втрати працездатності.

Як пам'ятаєте, раніше було 60, 80, 100%. А зараз:

1) 50 відсотків середньої заробітної плати (доходу) — застрахованим особам, які мають страховий стаж до трьох років;

2) 60 відсотків — стаж від трьох до п'яти років;

3) 70 відсотків — стаж від п'яти до восьми років;

4) 100 відсотків — стаж понад вісім років.

Стосовно змін у соцстрахуванні від нещасних випадків:

— зупинено з 1 січня 2015 року до стабілізації фінансово-економічного становища держави перерахунок сум щомісячних страхових виплат;

— одноразову страхову виплату потерпілому Фонд проводить, виходячи з 17 розмірів прожиткового мінімуму, що в сумі — менше, ніж було;

— у разі стійкої втрати професійної працездатності, встановленої МСЕК, Фонд проводить одноразову страхову виплату потерпілому, розмір якої визначається відповідно до ступеня втрати професійної працездатності, виходячи з 17 розмірів прожиткового мінімуму (з 1 вересня 2015 року — 23426,00 грн.);

— у разі смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві виплачується одноразова допомога його сім'ї у сумі, що дорівнює 100 розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб (з 1 вересня 2015 року — 137800,00 грн.).

Пропозиція голови Організації молоді Атомпрофспілки Павла ОЛЕЩУКА:

— Хотів би звернути увагу на проект закону про особливості корпоратизації ДП НАЕК «Енергоатом» стосовно соціальних гарантій працівників Компанії, там у статті 5 тільки два пункти — про продовження дії Галузевої угоди і Колективного договору та продовження трудових відносин. Пропоную доповнити цю статтю: «ввести обмеження скорочення персоналу під час процесу корпоратизації, після закінчення корпоратизації не допускати скорочення персоналу з ініціативи роботодавця, як мінімум, шість місяців, а також при укладанні наступного Колективного договору не допустити зниження заробітної плати та скорочення соціальних пільг та гарантій для працівників». Хочеться бути впевненим у завтрашньому дні.

Доповнення голови профкому ППО Компанії–заступника Голови профспілки Олексія Лича:

— Я вже говорив, що треба визначити основним завданням Атомпрофспілки у найближчий період—розробку альтернативного законопроекту або внесення змін та доповнень до наявної редакції проекту закону України «Про особливості корпоратизації…» та добитися його прийняття. Ми знаємо, як виконуються у нас закони в Україні. Хорошу інформацію дали в «Атомнику України» №49 з корпоратизації «Укрзалізниці» в інтерв'ю газеті першого заступника Голови ЦК їхньої профспілки. Дуже важливим, як виявилося, є збереження керівництва професійного, яке надалі буде проводити ці зміни. Бо ті люди, які приходять сьогодні, усі кваліфікаційні вимоги не виконують. Ми повинні не допустити приходу до управління нашої Компанії осіб, які нічого у цьому не розуміють. Зараз ПрАТ «Укрзалізниця» якраз переживає такий період. І щоб мати можливість свою точку зору відстоювати, ми повинні усе це записати в закон, але головне — боротися за його прийняття з урахуванням усього того, що було сказано.

Репліка Голови профспілки Валерія Матова:

— Чесно кажучи, закон ніякий, він нічого не передбачає. Там стільки прогалин, над чим і працюють спеціалісти Атомпрофспілки. Щоб мінімізувати всі ті соціальні ризики, які є в документі або виникнуть.

Информационная активность укрепляет связь между разными звеньями профсоюза

(Из выступления председателя постоянной комиссии ЦК Атомпрофсоюза по информационной политике Богдана СЕРДЮКА):

— Вчера участники комиссии изучили состояние информационной работы и в Центральном комитете, и на местах, поделились передовым опытом в этой плоскости, имеющимся на площадках, и поручили мне обратить внимание на Пленуме на следующие вопросы. В частности, на недостаточно подробную информацию о заседаниях Президиума ЦК и принятых там решениях, которая, по разным причинам, не всегда доходит до членов ЦК, до профкомов. Рассматривался как вариант, чтобы делегировать периодически членов информационной комиссии на заседания Президиума ЦК для подготовки соответствующей информации.

Второе, есть необходимость периодически организовывать целевое занятие для членов информационной комиссии ЦК отдельно в рамках полноценного профсоюзного обучения. Мы также считаем, что обучать надо не только членов нашей комиссии, а по одному представителю от профсоюзных организаций, ответственных за информационную работу на площадке. Пожелание такой семинар-учебу запланировать в следующем году.

Далее, мы предлагаем модернизировать официальный сайт Атомпрофсоюза, он создан около 10 лет назад, и был как уникальный программный продукт, который требовал постоянного сопровождения специалиста. Техническая модернизация сайта позволит работнику без специального образования менять информационные блоки и легко наполнять сайт.

МАТЕРІАЛИ VI ПЛЕНУМУ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМІТЕТУ АТОМПРОФСПІЛКИ УКРАЇНИ

Относительно профсоюзной газеты «Атомник України». Есть обращение от информационной комиссии ЦК активнее принимать участие на местах, на наших промплощадках в ее информационной составляющей. Может, взять за правило, чтобы каждая профсоюзная организация хотя бы раз в месяц предоставляла информацию для сайта или для газеты, регулярно готовить материалы в форме интервью председателя профорганизации газете. Давно не пересматривался и не изучался вопрос равномерного распределения и охвата некоторых базовых первичных профсоюзных организаций нашим основным печатным органом. Это уже наша непосредственная задача — позаботиться о более эффективном распространении газеты на местах. Есть передовой опыт некоторых АЭС, где газеты организованы в рассылку в почтовый ящик по домашним адресам членов профсоюза. Есть классические способы, где газета поступает на предприятие и там оперативно распространяется.

И еще давнее пожелание от информационной комиссии о выездных тематических бригадах ЦК, может, стоит эту практику возобновить?

Випереджаючи обговорення наступного питання про виконання рішень V Пленуму ЦК, Голова профспілки Валерій Матов сказав, що про заходи і дії, які проводилися фахівцями апарату профспілки, за участю первинок та профактиву, з виконання рішень попереднього березневого Пленуму, підготовлено деталізовану інформацію обсягом 22 сторінки у звичному форматі, видану делегатам напередодні пленарного засідання.

У свою чергу голова профкому ДСП «Чорнобильська АЕС» Максим Орлов звернув увагу на те, що, з огляду на досить обширні і докладні матеріали про зроблене у період між пленумами, «все-таки нам не вдалося добитися створенння профільного органу державного управління, а також вирішення питання відшкодування витрат Пенсійному фонду України. Ця тема неодноразово розглядалася на пленарних засіданнях, але поки що не вдається щось зробити. Проблема боргів Енергоринку перед НАЕК «Енергоатом» також хронічно не розв'язується».

«Благодарю в лице профлидеров всех СМСЧ работников ЦК за проделанную работу»

(Из выступления председателя первичной профсоюзной организации СМСЧ №1 г. Энергодар Светланы ВАЛЬТЕР):

— Во-первых, за ту работу, которую сделали работники ЦК, я от лица председателей профкомов всех специализированных медико-санитарных частей, которые еще находятся в сфере влияния Атомпрофсоюза, хочу поблагодарить. Они сделали очень многое для нас. Мы сегодня получаем заработную плату, у нас нет задолженности, а была она до пяти месяцев. Мы второй месяц будем получать даже повышенную зарплату в пределах от 10 до 120 грн., со всеми надбавками — это от 100 до 600 грн.

Но тут другой вопрос есть. Составляется сейчас смета, бюджет на будущий год и снимут с нас так называемую «атомную» 25%-ю надбавку. Мы ее получили, когда была беда на ЧАЭС, когда все врачи, включая начальника СМСЧ, прошли обучение по радиационной безопасности. Дали тогда нам всем специальные удостоверения и сказали, что эта надбавка нам «по гроб» жизни, эти 25% так и называются «гробовые». Хотела бы попросить ЦК профсоюза во главе с Валерием Матовым продолжить работу в определении дальнейшей судьбы СМСЧ, обратиться в более высокие инстанции, к Президенту и донести наш больной вопрос, где мы будем находиться и как существовать.

Передвиборні амбіції профспілок: зі спілчанами і для спілчан

(Із виступу заступника Голови профспілки Павла ПРУДНІКОВА про підсумки участі Атомпрофспілки у виборах 2015 року до місцевих рад):

— Кажуть, кожне діло спершу не йде, а в нас налагодилося. Велика вдячність профспілковим комітетам ЮУАЕС, ЧАЕС, ХАЕС та СхідГЗК, за те, що вони першими спробували провести профспілки у політику, взяти участь у політичній кампанії на недавніх виборах до місцевих рад. Це потребувало рішучості, мужності, неординарних рішень, тому шана профлідерам цих підприємств Володимиру Івановичу Лещотному, Максиму Івановичу Орлову, Михайлу Володимировичу Гуку і Борису Миколайовичу Філіппову. Дякуємо першим номерам у списках — це Віктор Полторак, Ігор Охріменко, Олександр Хомич, Сергій Рабчевський, за те, що вони наповажилися на щось нове і, справді, для нашої профспілки ця спроба, робота вдалася.

Захистити свій результат змогли тільки у Славутичі, там 8% з хвостиком набрали й

оберегли. У Южноукраїнську — майже 4%. А в Жовтих Водах до 4%-го бар'єру не вистачило 160 голосів. Уявляєте, що це таке для такого обжитого міста. Упевнений, що бар'єр, ці 5%, вами тут успішно було подолано, але на рівні підрахунку голосів, на жаль, цей результат не захистили. Але все ще попереду. До речі, по Нетішину цю кампанію розпочали доволі пізно, але на тих дільницях, де висувалися наші хлопці профспілкові, вони набирали понад 6%. Отже, це є у нас у перспективі, і вселяє оптимізм на наступних виборах до місцевих рад, які відбудуться через півтора-два роки, що ні для кого не є секретом. Тому треба починати готуватися уже зараз.

Що стосується виборів до Верховної Ради України. Ви пам'ятаєте, що півтора роки тому, коли були парламентські вибори, на рівні Федерації профспілок України приймалося принципове питання про те, щоб профспілки усією своєю громадою, колоною створювали свою політичну партію і брали участь у виборах до Верховної Ради. Було складно пробивати Федерації це рішення серед галузевих профспілок і територіальних об'єднань, тому що була сильна інерція, домінувала думка, що профспілки повинні бути поза політикою, це і зараз продовжується. Але Атомпрофспілка зробила перший крок, довела, що профспілки мають бути у політиці. Бо окрім нас наші проблеми ніхто вирішувати не буде. Тому що вже набридло гадати: зверне якийсь депутат свою увагу на питання, що нас хвилює, чи не озоветься, бажає він слухавку підняти чи проігнорує, прийде на ділову зустріч чи забуде про неї. Ми самі повинні управляти цим процесом. І не важливо, що це буде не представник Атомпрофспілки, нехай це буде уповноважений інших галузевих профспілок, але профспілки повинні бути представлені у Верховній Раді, сформувати профспілкову фракцію. Минулого разу нам не вистачило зовсім мало, ті профспілки галузеві, які тоді об'єдналися, не змогли стягнутися на грошову заставу у сумі 1 млн. 218 тис. грн. Це тисяча мінімальних зарплат, таких грошей зібрати одночасно не змогли, але союзники на цьому фронті у нас є.

Пропоную від імені Пленуму ЦК доручити керівництву Атомпрофспілки провести поки що консультації з нашими однодумцями з цього питання. А це енергетики — теплова- і гідрогенерація, також металурги, шахтарі, хіміки, нафтовики, Профспілка працівників держустанов, це медики, освітяни, велика профспілка у комунального господарства. Нас багато і ми можемо домовитися, щоб реалізувати цей проект. Так чинили галузеві профспілки у Європі — зібралися, об'єдналися, створили свій інструмент — політичну партію і відправили її в авангард, вперед захищати права та інтереси наших спілчан.

Попередні консультації наші колеги уже готові з нами проводити.

Соціальна справедливість. За неї профспілкам треба реально боротися і у Верховній Раді

На продовження теми слово взяв голова Соціал-демократичної партії України, голова Комітету соцполітики і праці Верховної Ради другого скликання Юрій БУЗДУГАН:

— Я також хотів просто подякувати усім — і Голові ЦК, і головам профкомів і першим особам у списку, звичайним членам профспілки, які взяли на себе усю цю роботу.

Сьогодні на Пленумі найцікавішою була тема про чергові, важливі завдання профспілки на сучасному етапі. Рефреном під час виступів було те, що наших традиційних профспілкових методів уже не вистачає для вирішення актуальних питань сьогодення. Так чи інакше, профспілкам, і не тільки вашій, доведеться використовувати політику як таку для захисту інтересів спілчан, усіх трудящих. Політика — це інструмент, не головний, а лише один, у руках профспілок. Зараз Атомпрофспілка вчиться його використовувати. Єдине, що хочу сказати, — тут ви найперші і найкращі.

Пленум було завершено на позитивній ноті. Напередодні засідання відбулися важливі події у житті безмінних членів ЦК Віктора Петровича Жалдака (ВП ЗАЕС), якому виповнилося 60 років від дня народження, і Василя Георгійовича Онанченка, який чверть віку віддав роботі у профспілці на виборній посаді (СМСЧ №9 м. Жовті Води). Голова профспілки Валерій Матов вручив ветеранам-профактивістам почесні відзнаки.

ІЗ ПОСТАНОВ VI ПЛЕНУМУ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМІТЕТУ ПРОФСПІЛКИ від 26 листопада 2015 року № ПЛ 6-5, № ПЛ 6-6, № ПЛ 6-7 (м. Київ)

Про зміни у законодавстві України

Заслухавши інформацію заступника Голови Атомпрофспілки Прудніка П.В. про зміни у законодавстві України та роботу із законопроектами з найбільш важливих для членів профспілки питань, Пленум Центрального комітету профспілки:

ПОСТАНОВЛЯЄ:

1. Інформацію про зміни у законодавстві України взяти до уваги (додається).

2. Президії ЦК профспілки забезпечити активну участь фахівців Атомпрофспілки у подальшій роботі над проектом Трудового кодексу України з метою не допустити зниження рівня захищеності трудових прав працівників та профспілкових прав у новому кодексі. Вжити необхідних заходів для врахування профспілкових пропозицій.

3. Підтримати рішення СПО об'єднань профспілок про необхідність підготовки проекту Трудового кодексу України до другого читання спільною робочою групою, створеною профільним Комітетом Верховної Ради України за участю представників профспілок, роботодавців, Уряду, юридичних наукових і навчальних закладів, практиків з трудового права.

4. Голові Атомпрофспілки та апарату ЦК профспілки здійснювати постійний моніторинг владних законодавчих ініціатив з метою оперативного реагування для захисту соціально-економічних та трудових прав членів профспілки.

5. З метою залучення профспілкових працівників та активу до участі у розгляді проектів законів України та інших нормативно-правових актів невідкладно інформувати первинні профспілкові організації, ООП та членів ЦК профспілки про їх підготовку та розгляд.

6. Відділу колективно-договірної та правової роботи ЦК профспілки узагальнювати пропозиції та зауваження профспілкових організацій і членів профспілки стосовно законодавчих ініціатив та враховувати їх при підготовці узагальнюючого висновку.

7. Контроль за виконанням цієї постанови покласти на заступника Голови Атомпрофспілки Прудніка П.В.

Голова профспілки В.О. Матов

Про виконання рішень V Пленуму ЦК профспілки

Заслухавши інформацію заступника Голови Атомпрофспілки Прудніка П.В. про виконання рішень V Пленуму ЦК профспілки керівництвом та апаратом ЦК профспілки, Пленум Центрального комітету профспілки:

ПОСТАНОВЛЯЄ:

1. Інформацію про виконання рішень V Пленуму ЦК профспілки взяти до уваги (додається).

2. Оприлюднити інформацію на офіційному сайті Атомпрофспілки та на шпальтах газети «Атомник України».

3. Членам ЦК профспілки, головам об'єднаних та первинних профспілкових організацій, Представникам Атомпрофспілки довести інформацію про виконання рішень V Пленуму ЦК профспілки до відома членів профспілки.

4. Контроль за виконанням цієї постанови покласти на заступника Голови Атомпрофспілки Прудніка П.В.

Голова профспілки В.О. Матов

Про підсумки участі Атомпрофспілки у виборах 2015 року до місцевих рад

Заслухавши інформацію заступника Голови Атомпрофспілки Прудніка П.В. (додається), Пленум Центрального комітету профспілки:

ПОСТАНОВЛЯЄ:

1. Інформацію про підсумки участі Атомпрофспілки у виборах 2015 року до місцевих рад взяти до уваги.

2. Зазначити, що в умовах постійного наступу на соціально-економічні права та інтереси трудівників, початку системних структурних перетворень в атомно-енергетичному та промисловому комплексі України, Атомпрофспілці життєво необхідно мати своє представництво в місцевих радах та у Верховній Раді України.

3. Доручити керівництву Атомпрофспілки провести консультації з іншими виробничими галузевими профспілками (енергетиками, шахтарями, металургами, нафтовиками тощо) щодо необхідності заснування власної політичної профспілкової партії, метою якою має бути результативна участь у чергових виборах до місцевих рад та до Верховної Ради України.

4. Про хід перемовин та консультацій з галузевими профспілками постійно інформувати членів Президії ЦК профспілки під час чергових засідань.

5. Контроль за виконанням цієї постанови покласти на заступника Голови Атомпрофспілки Прудніка П.В.

Голова профспілки В.О. Матов

ФОТОІНФОРМАЦІЯ ІЗ ЗАСІДАНЬ ПРЕЗИДІЇ І ПОСТІЙНИХ КОМІСІЙ ЦК ПРОФСПІЛКИ

Про поточні і перспективні плани роботи

Чергове засідання Президії ЦК відбулося напередодні Пленуму, 25 листопада, за участю фахівців апарату ЦК, які готували цільову інформацію під час розгляду актуальних для профспілки тем. Загалом було обговорено 13 питань. Зокрема, йшлося про підсумки проведення XXIII Спартакіади фізкультурних організацій Атомпрофспілки. Розглянувши підсумкові матеріали, надані ЦФСК «Атом України», Президія ЦК профспілки постановила відзначити: вагомий внесок профспілкових організацій ДСП ЧАЕС, ДП «СхідГЗК», ЧООП та відокремлених підрозділів ДП НАЕК «Енергоатом»: ЗАЕС, ХАЕС, ЮУАЕС, РАЕС, «Атомремонтсервіс» при проведенні масових змагань у трудових колективах, а також у забезпеченні фінансування та участі збірних команд підприємств та організацій у фінальних змаганнях Спартакіади Атомпрофспілки; плідну роботу ДП НАЕК «Енергоатом» у питаннях розвитку масової фізичної культури серед працюючих та членів їх сімей.

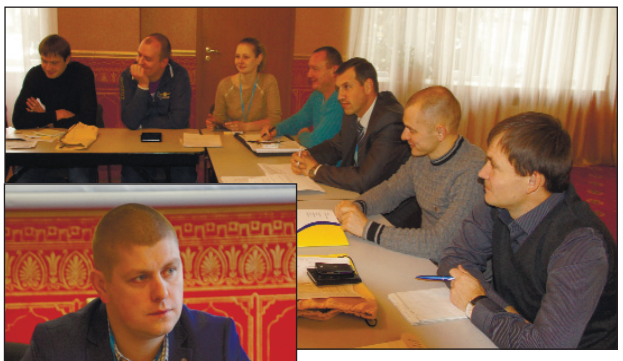
Згідно з положенням про проведення Спартакіади вирішено нагородити грамотою та грошовою премією, в розмірі 5 тисяч гривень, кожну фізкультурну організацію першої групи: ППО ВП ЗАЕС, ППО ВП ХАЕС, ППО ВП РАЕС, ППО ВП ЮУАЕС, СООП. Відповідно до положення та зайнятих місць у підсумковій таблиці нагороджено колективи фізкультури другої групи: за перше місце — грамотою та грошовою премією, в розмірі 4 тисячі гривень, фізкультурний колектив ППО ЧАЕС; за друге місце — грамотою та грошовою премією, в розмірі 3 тисячі гривень, фізкультурний колектив ППО ВП «Атомремонтсервіс»; за третє місце — грамотою та грошовою премією, в розмірі 2 тисячі гривень, фізкультурний колектив Чорнобильської об'єднаної організації профспілки.

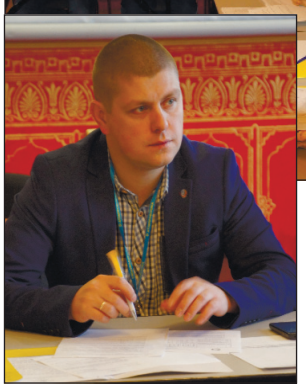
Профспілковим організаціям запропоновано видати матеріальне заохочення фізкультурному активу за підсумками Спартакіади згідно з постановою Президії або використати його для придбання спортивного інвентарю та форми, а витрати авізувати ЦК профспілки.

Президії ЦФСК «Атом України» до 15 січня 2016 року доручено розробити та представити на затвердження положення, календарний план та кошторис проведення XXIV Спартакіади 2016 року.

Члени Президії, підтримуючи відповідні рішення постійної комісії ЦК профспілки з питань бюджету, ухвалили на 2016 рік кошторис витрат: Центрального фізкультурно-спортивного клубу «Атом України» на проведення галузевих спортивно-масових заходів та участі у міжнародних і всеукраїнських змаганнях; на навчання профспілкового активу Атомпрофспілки; на функціонування підприємства «Редакція газети «Атомник України» та на заходи Організації молоді Атомпрофспілки відповідно до річного Плану.

Розглянувши питання про проведення конференцій (загальних зборів) в Організації молоді Атомпрофспілки, на виконання пункту 5.19 Статуту Атомпрофспілки, Президія ЦК постановила провести у грудні 2015 — січні 2016 року звітні (за потреби звітно-виборні) конференції (загальні збори) організацій молоді первинних і об'єднаних організацій профспілки. Головам рад організацій молоді ППО, ООП доручено надіслати, не пізніше 5-денного терміну, до свого вищестоящого профспілкового органу копію протоколу конференції (загальних зборів).





З метою впорядкування і вдосконалення системи збору, обробки та узагальнення інформації щодо виконання галузевих угод, Стороною яких є Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України, і колективних договорів, укладених на підприємствах, в установах та організаціях, які об'єднані Атомпрофспілкою, Президія Центрального комітету затвердила форму звітності (річна, піврічна) «Звіт про виконання Галузевої угоди і колективного договору» і постановила ввести її в дію, починаючи з 1 січня 2016 року. Головам ППО підприємств та організацій (крім тих, які належать до сфери управління Міністерства енергетики та вугільної промисловості України) доручено забезпечувати підготовку та подання до ЦК Атомпрофспілки якісної і достовірної інформації про виконання Галузевої угоди і колективного договору за затвердженою формою, з використанням Рекомендацій щодо заповнення звіту про виконання Галузевої угоди і колективного договору у такі терміни: за рік — до 15 лютого наступного за звітним року; за I півріччя — до 15 серпня звітного року.

Головам ППО підприємств та організацій, які належать до сфери управління Міністерства енергетики та вугільної промисловості України доручено забезпечувати підготовку та подання до ЦК Атомпрофспілки якісної і достовірної інформації про виконання Галузевої угоди і колективного договору за формою, затвердженою наказом Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 29 жовтня 2012 року №834.

Президія постановила визнати такою, що втратила чинність, з 1 січня 2016 року форму звіту про виконання Галузевої угоди і колективного договору, що затверджена постановою Президії ЦК профспілки від 26 січня 1999 року №П-21.

Відділу колективно-договірної та правової роботи ЦК Атомпрофспілки (Кручинська Н.В.) доручено організувати роботу зі збору, оброблення та узагальнення інформації щодо виконання підприємствами галузевих угод, стороною яких є Атомпрофспілка, і колективних договорів, укладених на підприємствах. Головам ППО та ООП доручено забезпечити до 15 січня 2016 року надання до ЦК Атомпрофспілки інформації про дату проведення зборів (конференції) трудового колективу підприємств з підбиття підсумків виконання Колективного договору за 2015 рік, а в 10-денний термін після їх проведення — протоколу зборів (конференції) та акта виконання Колективного договору.

На засіданні Президії ЦК було обговорено низку поточних питань діяльності профспілки й ухвалено відповідні рішення.

У форматі Пленуму, за день до його роботи, зазвичай відбулися за напрямами своєї діяльності засідання: Статутної комісії профспілки, постійних комісій ЦК — з питань організаційної роботи та профспілкового навчання, з питань колективно-договірної роботи, з питань гендерної політики та з питань бюджету і Ревізійної комісії профспілки. Також провели своє засідання учасники Центральної ради Організації молоді Атомпрофспілки, які обговорили понад сім питань порядку денного, головним із яких було схвалення «Плану заходів Організації молоді Атомпрофспілки на 2016 рік».

ЮНІ ТАЛАНТИ АТОМНИХ МІСТ

Новые вершины «Галатеи»

В ноябре в Днепропетровске проходил Международный вокальный детский творческий конкурс «Осенний вернисаж». Показать свои вокальные таланты съехались исполнители со всех уголков Украины. Николаевскую область представлял, причем весьма успешно, театр эстрадной песни «Галатея» (г. Южноукраинск, руководитель — Ирина Манзенко).

Ребята заняли два первых места (Ангелина Кошельник и Наталья Бондаренко), два вторых (Екатерина Северова и Екатерина Полетаева) и четыре третьих места (Валентин Малимон, Анна Снитковa, Анастасия Шульга и Елизавета Нечитайло.

Члены жюри отметили сильные голоса и профессиональное исполнение наших вокалистов, умение держаться на сцене. Все это, а также сценические костюмы, манера и подача песни, внутренний настрой и личное обаяние привело «галатеевцев» к призовым местам на конкурсе. Отдельно членами жюри было отмечено мастерство и профессиональный опыт преподавателя образцового театра эстрадной песни «Галатея» — Ирины Викторовны Манзенко.

Екатерина СЕЛЕЗЕНЬ,
художественный руководитель
ДК «Энергетик»

У МІНСОЦПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Готується оптимізація Списків №1 і 2

Міністерство соціальної політики України готує так звану оптимізацію Списків №1 і 2, робота за якими дає право на пільгові пенсії. Вказується, що спричинила оптимізацію значна заборгованість підприємств перед Пенсійним фондом — понад 8 млрд. грн. (станом на 1 жовтня 2015 року заборгованість з обов'язкових платежів до Фонду становить 9997,0 млн. грн. з якої: зі сплати страхових внесків — 1 604,6 млн. грн., з відшкодування пільгових пенсій — 8 261,8 млн. грн.).

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України докладає усіх зусиль, аби контролювати цей процес. Правники ЦК Атомпрофспілки беруть участь у поданні документів, що підтверджують обґрунтованість Списків, від підприємств до Міністерства енергетики та вугільної промисловості України. Представники ЦК також присутні на усіх тематичних нарадах, які проводять Міністерство соціальної політики та Федерація профспілок України. За пропозицією Атомпрофспілки ФПУ звернулася до Мінсоцполітики про надання списків боржників з відшкодування витрат на пільгові пенсії і їхню доставку. З'ясувалося, на жаль, що серед боржників є організації ядерної галузі.

Майже 74%, або 6850,2 млн. грн. від загальної суми заборгованості обліковується за державними підприємствами: найбільші обсяги заборгованості за підприємствами Міністерства енергетики та вугільної промисловості України — 4 832,6 млн. грн., Фонду державного майна України — 1 165,8 млн. грн., Міністерства економічного розвитку і торгівлі України — 187,9 млн. грн., ДК «Укроборонпром» — 244,2 млн. грн.

Стосовно обсягів заборгованості підприємств, що перебувають у сфері впливу Атомпрофспілки (у тис. грн.): ДП Смоли — 10469; ВП ЗАЕС — 7829; ВП ЮУАЕС — 3591; ЧАЕС — 95355; ППО ЧАЕС — 1759; ДСП «Чорнобильський спецкомбінат» — 24385; Смолінська шахта — 922; Інгульська шахта — 665; Новокостянтинівська шахта — 100 тис. грн.

Керівництво ЦК Атомпрофспілки вважає, що профспілковим комітетам необхідно провести переговори з роботодавцями і з'ясувати причини появи такої заборгованості та обговорити усі можливі шляхи її погашення.

БОРОТИСЯ ЗА ІНТЕРЕСИ ТРУДЯЩИХ — ЦЕ ЗАХИЩАТИ ІНТЕРЕСИ КРАЇНИ

Пять антипрофсоюзных мифов

Антипрофсоюзная пропаганда работодателей, как правило, не блещет ни разнообразием, ни богатством аргументации. Тем не менее, она действует. Пять самых ходовых мифов о рабочей борьбе.

Миф первый: «Рабочих мест много. Кто хочет работать, всегда их найдет. Хорошую заработную плату получить несложно — надо только трудиться».

Уменьшение рабочих мест и исчезновение с рынка труда тысяч рабочих свидетельствуют об обратном. По таким рабочим профессиям, как сварщик, электрик, токарь, плотник, слесарь, оператор, машинист почти нет вакансий без опыта работы. Где получить такой опыт — это вопрос.

Остаются еще вакансии низкоквалифицированные: сельхозрабочие, грузчики, подносчики, разнорабочие. Но, во-первых, средняя зарплата здесь крайне низкая, а во-вторых, почти все такие вакансии — временные (на 2-6 месяцев). По истечении этого срока работодатель отправляет работника в простой с зарплатой на уровне минимальной или заставляет уйти под различными предлогами. Кроме того, необходимо учитывать характер этой работы — без возможности профессионального роста, с огромной нагрузкой на организм.

Вывод? Рабочих мест, на которые можно было бы перейти в случае сокращения, почти нет. Это наглядно показывает официальная статистика.

Миф второй: «Мы не можем повысить заработную плату в условиях кризиса, так как это приведет к банкротству предприятия».

На самом деле речь чаще всего идет только о полной индексации заработной платы, то есть сохранении ее реального содержания, а не об увеличении, а также о сохранении рабочих мест.

Отметим, что повсеместный рост цен включает в себя и рост цен на продукцию предприятий, что отчасти должно компенсировать уменьшение спроса. В свою очередь, не индексируя зарплаты рабочих и сокращая рабочие места, работодатели способствуют падению потребительского спроса, от которого сами и страдают. Может ли руководство предприятий придумать способы выхода из этого порочного круга?

Экономя на рабочих и сокращая рабочие места, предприятия становятся ближе к банкротству.

Миф третий: «Те, кто не будет молчать, окажутся за забором».

Так пугает работодатель своих работников. Однако факты говорят о другом: те рабочие, которые высказывались против сокращений и боролись за повышение заработной платы, получили, в какой-то мере, выполнение своих требований. Те, которые молчали, были уволены, часто вообще без каких-либо компенсаций.

Когда же рабочие начинают протестовать и активно препятствовать сокращениям, вплоть до угрозы забастовки, работодатель идет на уступки.

Миф четвертый: «Не нужно обращаться в СМИ. Тем самым вы «раскачиваете лодку».

Начнем, с того, что профсоюзы используют СМИ адекватно, и информацию, не соответствующую реальности, никогда не распространяют. Ведь клевета еще никогда и никому не помогала. Наоборот, когда не используются СМИ для огласки действий профсоюзов, это нередко приводило к отрицательному эффекту. Или работодатель спускал на профсоюз всех собак, оказывая давление на членов профсоюза, или же просто игнорировал протест. Когда подключаются СМИ, трудовой конфликт сразу выходит на другой уровень и работодатель становится намного сговорчивее.

Что касается «раскачивания» и «нагнетания», то занимаются этим не профсоюзы, а те работодатели, которые своими действиями доводят трудящихся до такой ситуации, когда они вынуждены решать проблемы не переговорами, а протестами, или когда они вынуждены противостоять давлению работодателя.

Кроме того, если рабочий лишится своего рабочего места, о нем мало кто вспомнит, а вот когда ему нужно что-то, от него обязательно требуют «не накалять обстановку», борьба за рабочие интересы — это борьба за интересы страны, а борьба за интересы олигархов — это и есть нагнетание обстановки.

Миф пятый: «Те, кто ропщет и негодует, только способствуют ухудшению положения в стране, так как дают повод различным организациям нажиться на своем протесте. Эти организации спонсируются из-за рубежа или конкурентами работодателей».

Положение в стране ухудшается и без всякого ропота со стороны профсоюзов. Его ухудшают сами руководители предприятий, которые доводят до кризиса как свои компании, так и экономику в целом. Увы, от рабочих в этом плане зависит мало. Если работодатель не увеличивает производительность труда, то он и ухудшает положение в стране, доводя рабочих до нищенства.

Когда сократят конкретного человека, и он лишится средств к существованию, никакой работодатель не придет к нему на помощь. Тогда почему этот человек должен приходить на помощь предприятию?

Почему руководство предприятий, которые берут кредиты на западе, которые в своем руководстве имеют зарубежных представителей, а некоторые и управляются напрямую из-за рубежа, чьи каналы продаж зачастую связаны с крупнейшими зарубежными компаниями, считается намного умнее и патриотичнее рабочих? Почему тогда работодателей не обвиняют в том, что они специально хотят уничтожить предприятие или организовать заговор против власти?

Профсоюз существует за счет взносов своих членов и никто со стороны не может диктовать ему свои условия.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Встановлено середній розмір компенсації чорнобильцям, які придбали путівку на оздоровлення власним коштом

Уряд прийняв постанову від 25 листопада 2015 року №968 «Про розмір середньої вартості путівки для виплати у 2015 році грошової компенсації за самостійне санаторно-курортне лікування особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», повідомляє урядовий портал.

Відповідно до документа, середня вартість путівки для виплати у 2015 році грошової компенсації за самостійне санаторно-курортне лікування особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, становить по 360 гривень для осіб, віднесених до категорії 1, та для дітей, яким установлено інвалідність, пов'язану з Чорнобильською катастрофою.

■ Рефінансування
■ Кредитні картки
■ Кредити готівкою до 50 000 грн

✓ Пільгові умови для працівників Вашого підприємства*

ОБИРАЙ СВІЙ КРЕДИТ!

СЛАВУТИЧ, ПРИВОКЗАЛЬНА ПЛ., 5 ("СІЛЬПО", 2 ПОВ.), (0462) 91 53 36, (093) 483 18 53
ЕНЕРГОДАР, ВУЛ. КОМСОМОЛЬСЬКА, 32, (050) 441 59 71
НЕТІШИН, ВУЛ. ЛІСОВА, 1-Б/1, ("ФУРШЕТ ", 1 ПОВ.), (067) 182 53 20
ЮЖНОУКРАЇНСЬК, ПР. ЛЕНІНА, 15, (050) 335 22 45

ТРАСТ Банк
0 800 50 05 65
WWW.BANKTRUST.COM.UA

Відсутність інформації про зроблену профспілковою організацією справу — це відсутність самої справи!

Атомник України

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

Адреса редакції: вул. Жилянська, 5-б, оф. 5, м. Київ, 01033
Газета «Атомник України»
Головний редактор Микола ПЕТРИЧЕНКО
Телефон/факс: (044) 590-18-22
E-mail: atomnik@union.kiev.ua
http://www.atomprofspilka.info

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