



АТОМНИК АУКРАЇНИ

№8 (586) 23 лютого 2012 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ

ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

АТОМПРОФСПІЛКА ПОЧИНАЄТЬСЯ З ПЕРВИНКИ: СПІЛЬНА МЕТА ОБ'ЄДНУЄ

НА ЗАСАДАХ ДОВІР'Я, ВЗАЄМОДІЇ І ПІДТРИМКИ

Члени Атомпрофспілки працюють на підприємствах, в установах і організаціях, що належать до управління міністерств — енергетики та вугільної промисловості; надзвичайних ситуацій; охорони природного навколишнього середовища; охорони здоров'я; освіти і науки, молоді та спорту України тощо. Це представники найбільш масових професій: атомники, гірники, хіміки, наукові працівники, будівельники, медики, які перебувають на обліку у величезних за кількісним складом первинних профспілкових організаціях. Під одним дахом Атомпрофспілка об'єднала 50 нечисленних, до 500 членів профспілки, первинок прямого підпорядкування.

На початку лютого у приміщенні Федерації профспілок України відбулася кушова конференція представників таких організацій. Це вже друге такого рівня і представництва зібрання за період 2007—2012 років, у роботі якого взяли участь керівники та працівники апарату Атомпрофспілки. З цією метою, відкриваючи конференцію, Голова Атомпрофспілки Валерій Матов закликав її учасників безпосередньо обговорити актуальні питання профспілкової роботи, що потребують невідкладного розв'язання.

У цьому контексті Голова Атомпрофспілки окремі з таких проблем озвучив у своїй доповіді про роботу ЦК профспілки з нечисленними первинними профорганізаціями за попередні п'ять років (повний текст доповіді, а також роздрукованих слайдів про проект Стратегії Атомпрофспілки на 2012—2017 роки та інші довідкові матеріали делегати отримали заздалегідь. — Прим. ред.).

Насамперед, на початку промови, Валерій Олексійович привітав учасників конференції зі знаменною датою, яку відзначає Атомпрофспілка України, — 20-річчям

ребудови економіки та державного управління.

Сьогодні успіх профспілкової діяльності, підкреслив Голова Атомпрофспілки, величезною мірою залежить від влас-



Профспілки мають хороші традиції і завжди були організаційно сильними на великих промислових підприємствах, що виникли ще в період індустріального розвитку. Сьогодні ми є свідками іншого шляху економічного розвитку. Триває процес розукрупнення підприємств, зростає кількість

ми умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я за переліком, визначеним Кабінетом Міністрів України. Однак до сьогодні цей Перелік Кабмін не затвердив, наголосив Голова Атомпрофспілки, нез-

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

більше погіршувало б і так важке фінансове становище інших підприємств.

Профспілці відомо, сказав Валерій Матов, що розроблено проект постанови Кабінету Міністрів України про затвердження переліку робіт із шкідливими і важкими умовами праці, на яких встановлюється підвищена оплата праці. Зазначений перелік доопрацьовано, до нього увійшли роботи, пов'язані з радіоактивними речовинами (відходами). Його затвердження надало б змогу встановити підвищену оплату праці працівникам, що безпосередньо зайняті на роботах з радіоактивними відходами.

Атомпрофспілка звернулася до профільних міністерств з пропозицією про спільні звернення щодо прискорення затвердження зазначеного переліку. Такі звернення було направлено до владних структур, проте це ніяк не поліпшило ситуацію. У подальшому ця робота триватиме. З ме-



малих і середніх виробництв, в яких профспілки традиційно завжди були слабкі. На підприємствах, де працівників усього десять-п'ятнадцять осіб, складається зовсім інша форма виробничих відносин, у регулювання яких рідко втручаються профспілкові організації.

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

Загальною проблемою для практично усіх галузей є відсутність затвердженого Кабінетом Міністрів України Переліку робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, виконання яких передбачає встановлення підвищеної оплати праці.

Статтею 100 КЗпП України передбачено встановлення підвищеної оплати праці на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечни-

важачи на те, що у двох генеральних угодах було записано вимогу про його затвердження у конкретний термін.

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

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

Наслідком цього є відсутність правової бази для встановлення підвищеної оплати праці при

кошище середовище».

Говорячи про те, що Міністерство праці та соціальної політики при відсутності зазначених переліків, затверджених Кабінетом Міністрів України, рекомендувало підприємствам встановлювати доплати і надбавки за роботу з важкими і шкідливими та особливо важкими і особливо шкідливими умовами праці за рахунок власних коштів підприємств, Голова Атомпрофспілки підкреслив, що це не прийнятне для підприємств, які фінансуються з бюджету, або ще

тою підтримки первинних профспілкових організацій у ході колективних переговорів надавалися консультації щодо їх ведення, застосування положень чинного законодавства, розглядалися проекти колективних договорів, надавалися зауваження і пропозиції щодо їх поліпшення (Сирецький дендрологічний парк, УкрДО «Радон», ДП «Київський інститут інженерних вишукувань і досліджень «Енергопроект», Національний природний парк «Святі гори» і т.п.) (Закінчення на 2—3-й стор.)



від дня утворення. 23—24 січня 1992 року відбувся 1-й Установчий з'їзд, на якому було прийнято історичне рішення про заснування Професійної спілки працівників атомної енергетики та промисловості України.

За цей час Атомпрофспілка пройшла шлях від етапів свого створення та організаційного становлення, об'єднання профспілкових організацій атомно-енергетичного комплексу та суміжних галузей, формування нормативної бази, стилю та методів роботи профспілки до вагомого організаційно-фінансового зміцнення та перебуває на етапі необхідності свого розвитку у період структурно-організаційної пе-

ної організованості, внутрішньої стабільності і фінансової незалежності. Чим краще поставлена внутрішньоспілкова робота, чим активніше працюють виборні органи, тим вище рівень захищеності членів профспілки.

Усі наявні в профспілці можливості повинні бути використані для того, щоб зробити її привабливою для працівників. Мотивація членства в профспілці — стратегічний ресурс розвитку організації.

Особливо Валерій Матов наголосив на тому, що мотиваційну роботу не треба будувати тільки на залученні нових членів. Мотивація перебування в організації більш актуальна, ніж мотивація вступу до неї.

АТОМПРОФСПІЛКА ПОЧИНАЄТЬСЯ З ПЕРВИНКИ: СПІЛЬНА МЕТА ОБ'ЄДНУЄ

НА ЗАСАДАХ ДОВІР'Я, ВЗАЄМОДІЇ І ПІДТРИМКИ

(Закінчення.)**Початок на 1-й стор.)**

У зв'язку з входженням до складу Атомпрофспілки первинних профспілкових організацій спеціальних воєнізованих гірничорятувальних (аварійно-рятувальних) загонів розпочинається робота щодо включення їх до Галузевої угоди.

Один з негативних моментів взаємодії ЦК Атомпрофспілки і первинних профспілкових організацій — низька виконавча дисципліна, зауважив Голова Атомпрофспілки. На практиці це означає несвоєчасне надання або

виробничою підпорядкованістю голови первинки як працівника підприємства.

Для вирішення конфліктних ситуацій нам потрібно надавати дійову «швидку» допомогу нашим малочисельним первинним організаціям, Центральний комітет, ще раз наголосив Голова Атомпрофспілки, повинен оперативно допомагати профкомам вести соціальний діалог з роботодавцем, виступати посередником між роботодавцем і профкомом, виводити голів профкомів «з-під удару», надавати необхідну пра-

перевірка відповідності чинному законодавству розпорядчих документів; навчання з правових питань, мотивації профспілкового членства; правовороз'яснювальна робота.

З огляду на економічні та організаційні зміни у галузях, які охоплюються Атомпрофспілкою, постійно здійснюється аналіз соціально-правової захищеності членів профспілки під час реорганізацій та змін організаційної структури підприємств. Правова робота спрямовується на максимальне упередження можливих негативних наслідків економічних та структурних змін, особливо, якщо це призводить до вивільнення працівників. У разі порушення прав членів профспілки та профспілкових організацій правовою службою здійснюється належний і кваліфікований правовий захист.

Ми надаємо і будемо надавати, запевнив Голова Атомпрофспілки, малочисельним профорганізаціям посилену фінансову підтримку, залучатимемо до проведення всіх профспілкових заходів. Валерій Матов також поінформував, що за статтями витрат «Фінансування профспілкових організацій, в яких тимчасово виник дефіцит кошторису та матеріальна, грошова, благодійна допомога організаціям профспілки та іншим профспілкам» бюджетів ЦК профспілки та Фонду солідарності за період 2007—2011 роки було витрачено 1 943 000 гривень, у тому числі по роках: 2007 — 488,00 тис.грн.; 2008 — 620,00 тис.грн.; 2009 — 615,00 тис.грн.; 2010 — 110,0 тис.грн.; 2011 — 110,0 тис.грн.

Надавалася матеріальна допомога на лікування, поховання, фінансувалася робота на проведенні спортивних та оздоровчих заходів, закупувалися путівки на оздоровлення та відпочинок дітей, на дитячі новорічні свята, у тому числі первинним профорганізаціям: спеціалізованих медико-санітарних частин (СМСЧ-4, СМСЧ-5), державним міжобласним спецпідприємствам корпорації «Радон», національних природних парків («Подільські Товтри», «Вижницький»), міжнародній громадській організації інвалідів Чорнобиля «Промінь—5-2», загону воєнізованої відомчої охорони — 2 (м. Славутич) та іншим первинкам.

На превеликий жаль, зауважив Голова Атомпрофспілки, за останні два роки фінансування на зазначені цілі значно

зменшилося — з 620 тис. грн. у 2008 році до 110 тис. грн. у 2011-му. На 2012 рік фінансування передбачається на рівні 2011 року.

Важливою проблемою, незважаючи на наші зусилля, є відставання в інформаційному плані, зазначив Валерій Матов.

Розвиток інформаційної, пропагандистської системи, підкреслив Голова Атомпрофспілки, — найважливіший напрям у діяльності профспілки. Профкоми багато роблять для захисту трудящих, але вкрай мало і не системно говорять про це членам профспілки. Інформування людей про щоденні справи профспілки, проте, як будується її робота із захисту прав найманих працівників — це найкраща пропаганда організації.

Вочевидь, що обличчя профспілкової організації будь-якого рівня визначає її керівник, звернувши увагу присутніх Голова Атомпрофспілки. Його щирість і порядність у вчинках, віра в ту справу, якій він присвячує себе, психологічна готовність відповідати своєму призначенню є тими критеріями, які викликають у членів профспілки до вибраного ними лідера такі почуття, як повага і впевненість у міцності їхньої організації.

Тому чергова проблема — відсутність необхідного рівня професіоналізму в роботі.

Діяльність профспілок повинна здійснюватися на принципах захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів їхніх членів. Уже саме слово «захист» визначає характер і зміст проведеної роботи. Але 90% голів комітетів первинних профспілкових організацій є незвільненими працівниками, здійснюють профроботу на громадських засадах. Тому вони повинні постійно отримувати необхідний рівень спеціальних знань, постійно їх удосконалювати.

Для розв'язання цієї проблеми, наголосив у підсумку Валерій Матов, необхідно хоча б раз на рік проводити силами фахівців апарату ЦК профспілки навчання голів малочисельних первинних організацій. Останній семінар, який було проведено для представників наших первинних національних парків і заповідників у вересні 2011 року в Яремчі, показав потребу і своєчасність у такому навчанні, що сприяє налагодженню місцевого зв'язку, тісної взаємодії між центральним комітетом і первинною профспілковою організацією, активному, живому обміну досвідом між самими профосередками.

Під час обговорення доповіді учасники конференції, передусім, торкалися питань, які залишаються відкритими і потребують допомоги та рішень Атомпрофспілки.

Голова первинної профорганізації Харківського державного міжобласного спецкомбінату «Радон», член ЦК профспілки Віктор Рябухін із задоволенням відзначив, що у промові Голови Атомпрофспілки серед пріоритетних виокремлено проблему якнайшвидшого затвердження урядом

Переліку робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, виконання яких передбачає встановлення підвищеної оплати праці.

— Для спецкомбінатів корпорації «Радон» эта проблема стоит очень остро. И из-за недоработанной нормативной базы у нас постоянные проблемы с доплатой нашим работникам. Очень важно еще и пересмотреть документ, который регламентирует порядок выдачи лечебно-профилактического питания. Он тоже принимался еще в советские времена и назрела необходимость его доработки. Надо внести это в постановление нашей конференции. Правильно было отмечено и в отношении скорейшего заключения Отраслевого соглашения и с МЧС Украины, и с Государственным агентством Украины по управлению зоной отчуждения, в состав которого межобластные спецкомбинаты сейчас вошли.

Предлагаю признать работу ЦК удовлетворительной.

— В санитарной службе Украины сейчас проходит реформа, мягко говоря, непредсказуемая, — акцентировала внимание собравшихся председатель первичной профорганизации СЭС-5 г. Славутич Галина Чернышова. — Санслужбу просто хотят развалить. Восемь санэпидемстанций, которые обслуживает Атомпрофсоюз, имеют особый режим работы, и их хотят при этом отдать в общую сеть. Специалисты, которые работают в наших службах, уникальные, они умеют контролировать радиационную гигиену, условия труда на объектах ядерной энергетики и промышленности. В свое время мы обращались к Атомпрофсоюзу с просьбой походатайствовать, чтобы, так сказать, сохранить наш статус-кво. Мы сейчас не знаем, чем закончатся эти преобразования. Но надеемся на помощь Атомпрофсоюза и благодарны за уже оказанную.

Комментарий Председателя Атомпрофсоюза Валерия Матова:

— Эта проблема возникает с определенной периодичностью, раз в год примерно. И мы на протяжении 10 лет ею занимаемся. Вопрос сохранения специализированных медико-санитарных частей и санаторно-эпидемических станций, которые находятся в городах-спутниках наших предприятий, пока решать нам удается путем обращений к высшим государственным органам управления, при поддержке специалистов соответствующих министерств. Сегодня действительно идет процесс по сворачиванию этих санитарных служб. По медсанчастям более или менее понятная ситуация, они остаются в той же структуре, в той же подчиненности с повышенным финансированием, хотя его трудно назвать повышенным, если сравнить с прошлым годом, когда бюджет СМСЧ обеспечивался, кроме мизерной зарплаты, по всем ос-



тальным статьям на уровне 15—25%.

Обращаюсь к вам — подключитесь к решению вопроса и с нашей помощью довести Кабинету Министров Украины, что эти структуры должны быть сохранены. Специалиста-медика в аппарате Атомпрофсоюза нет, чтобы найти убедительную аргументацию, доказать свою правоту. Поэтому занимайте более активную позицию. Предлагаю создать совет из главных врачей СМСЧ и СЭС по вопросам координации действий профсоюза по минимизации последствий данных реформ.



ненадання звітів, інформації за запитами або рішеннями ЦК Атомпрофспілки і т. ін., що не дає змоги ЦК профспілки своєчасно реагувати на ті чи інші негативні явища, призводить до відсутності фактичних аргументів (цифр, фактів) при наданні пропозицій до владних структур або визначенні підходів та заходів для вирішення питань всіх напрямів діяльності Атомпрофспілки.

На сьогодні Атомпрофспілка включає 50 первинних профспілкових організацій прямого підпорядкування, які налічують від 8 до 300 членів профспілки. Звичайно, їх очолюють незвільнені голови первинних профспілкових організацій, які мають виконувати свої профспілкові обов'язки у вільний від роботи час. Не допомагають роботі голів профкомів, на переконання Валерія Матова, і державні вимоги щодо обов'язкової держреєстрації профорганізації, щоквартальної звітності перед податківцями та фондами соціального страхування, реєстрації баз персональних даних тощо.

У питаннях переговорів з роботодавцями голови первинних профспілкових організацій нерідко потрапляють у ситуації, коли необхідність принципово обстоювати права та інтереси члена профспілки стикається з неприкритим тиском роботодавця та заходами впливу за

вову, методичну, консультаційну допомогу.

На виконання Концепції забезпечення правового захисту членів Атомпрофспілки правова робота в цілому спрямовується на правильне застосування і неухильне додержання законодавства, інших нормативних актів та запобігання їх порушенню, забезпечення громадського контролю за додержанням законодавства про працю, координацію роботи профспілкових організацій з цих питань, правову освіту та надання членам профспілки юридичної допомоги.

Основними напрямками правозахисної роботи були: моніторинг та аналіз чинного законодавства; аналіз соціально-правової захищеності членів профспілки; здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю, проведення перевірок та вжиття заходів з усунення виявлених порушень; правова допомога членам профспілки шляхом надання усних та письмових консультацій, підготовки документів, звернення до суду та здійснення представництва їх інтересів у судах, в органах державної влади та управління, у взаємовідносинах з підприємствами, установами та організаціями; правове забезпечення діяльності профспілки та профспілкових організацій, підготовка правових висновків,



Заохочення моральне і матеріальне — Грамоти Президії ЦК з рук Голови Атомпрофспілки Валерія МАТОВА отримали голови первинних профорганізацій — Надія САВЧЕНКО (Київський інститут «Енергопроект») і Віталій СТРАТІЙ (Національний природний парк «Вижницький»).



Із інтерв'ю газеті у кулуарах конференції

Ведь профсоюз здесь пока действует в одиночку, но в любой момент мы готовы организовать встречу с руководством Минздрава и, опираясь на факты, так сказать, с первых рук, совместно решать вопрос. Нам надо чаще сверять свои позиции, особенно в нынешних условиях радикальных изменений.

Председатель первичной профорганизации специального авиационного отряда оперативной спасательной службы (г. Нежин) Алексей Пизык высказал предложение о включении в Отраслевое соглашение между МЧС Украины и Атомпрофсоюзом норм и положений, касающихся оплаты труда работников отряда. Он обратил внимание на то, что в Украине единственное такое авиационное подразделение.

— Сила українських профспілок — у солідарній підтримці одне одного, щоб можна було обстоювати соціально-економічні права трудящих перед роботодавцем, і це наразі головне, — переконливо зазначив голова профкому центрального апарату Міністерства енергетики та вугільної промисловості України з двадцятирічним профстажем Іван Прокопенко. — Профспілки здатні стримувати зростання цін, обстоювати гідну зарплату в цілому в державі. Тому треба об'єднуватися на всіх рівнях. А Атомпрофспілка у цьому плані пішла далі за інших і є нині справжнім поборником інтересів спільчан, причому працівників не окремих галузей, а всіх громадян України.

Председатель первичной профорганизации Национального природного парка «Святые горы» (Донецкая область) Геннадий Ларин акцентировал внимание на том, что своим членам профсоюза профком традиционно оказывает материальную помощь по случаю юбилейных дат, рождения ребенка и на другие нужды. Руководство же организаций на эти цели средств не выделяет. Раньше, к примеру, когда человек уходил на пенсию, выплачивали хотя бы оклад, определенные суммы выделялись на оздоровление детей. В коллективном договоре экономисты парка эти вопросы рубят на корню, ссылаясь на какие-то указания свыше.

Мы поддерживаем положительную тенденцию по обучению профсоюз-

ных кадров и благодарны за это.

Комментируя это выступление, Председатель Атомпрофсоюза отметил важность поднятых вопросов. В больших первичках с помощью коллективных договоров, отраслевых соглашений они могут реализовываться. В малочисленных бюджетных организациях практически эти вопросы не решаются. В свое время, подчеркнул Валерий Матов, мы сформировали общий пакет соответствующих требований к Премьер-министру от Федерации профсоюзов Украины. Есть письменное обращение непосредственно от нашего профсоюза, посмотрим как отреагирует власть.

Про проект Стратегії Атомпрофспілки на 2012—2017 роки коротко поінформував учасників конференції заступник Голови Атомпрофспілки Павло Прудніков. Цей програмний документ було напрацьовано на пленарному засіданні ЦК у листопаді минулого року і має бути прийнятий на V З'їзді профспілки. З огляду на певний «запас» часу, промовець запропонував присутнім долучитися до обговорення цього проекту, надати свої пропозиції, рекомендації та зауваження. У свою чергу Павло Прудніков зазначив, що на Пленумі ЦК було докладно проаналізовано сильні і слабкі сторони діяльності Атомпрофспілки та визначено такі стратегічні цілі і пріоритетні напрями роботи організації на наступні п'ять років, як підвищення рівня та якості життя членів профспілки через колективні договори і соціальний діалог, побудова ефективної структури Атомпрофспілки, розвиток її кадрового потенціалу, оптимізація фінансової діяльності та підвищення результатів роботи підприємств, заснованих за участю профспілки, а також інформаційне забезпечення перспектив розвитку Атомпрофспілки на майбутнє та піднесення її ролі у суспільстві.

Делегати конференції з обговорених питань ухвалили відповідну постанову, обрали за встановленою квотою своїх представників до складу ЦК нового скликання, членів Статутної і Ревізійної комісії, делегатів на V З'їзді і одногословно рекомендували кандидатуру Валерія Матова на посаду Голови Атомпрофспілки України.



Микола УНГУРЯН



Руслана ПАСІЧНИК



Віктор ЯВЕЦЬКИЙ



Геннадій ЛАРІН



Світлана КЛЮЄВА

Голова первинної профспілкової організації Чернівецького спеціального воєнізованого аварійно-рятувального загону, підпорядкованого МНС України, Микола Унгурян працює командиром взводу. У СВАРЗі їх три — Чернівецький, Хотинський та Новодністровський, які займаються обслуговуванням потенційно небезпечних об'єктів області. Основу Хотинського взводу, наприклад, становлять водолази — рятувальники на водних об'єктах. Новодністровський підрозділ налічує чотири відділення і обслуговує Дністровську гідроелектростанцію.

«Окрім аварійно-рятувальних робіт ми проводимо ще й профілактичні заходи на підприємствах, з якими укладено відповідні договори, — каже Микола Іванович. — Наші фахівці читають лекції у навчальних закладах, зокрема, як поводитися на водоймах узимку та влітку».

У профспілковій організації Чернівецького СВАРЗу на обліку 52 особи. Незважаючи на різноплановий напружений робочий графік, їм вдається організувати змістовне дозвілля, відпочити на відпочинковому пункті.

Відокремлений підрозділ «Складське господарство» ДП НАЕК «Енергоатом» формувався упродовж 2009 року. Перший його робочий майданчик з'явився на Рівненській АЕС у січні. Тут, у місті-супутнику РАЕС Кузнецовську, «осілю» і все керівництво підрозділу, в якому провідним економістом працює Руслана Пасічник. З березня позаминулого року — голова первинної профспілкової організації ВП «Складське господарство». І хоч у профспілковій роботі вона не новачок, бо упродовж десяти років була головою цехкомун на РАЕС, у складі профкому атомного підприємства, все ж багато чого ще довелося вчитися, щоб налагодити активну роботу у первинці складського господарства, яка налічує нині 320 осіб.

«Показники профспілкової роботи у нас непогані, — каже Руслана Василівна. — Торік за рахунок профкому було придбано 107 путівок для оздоровлення дітей та дорослих. Регулярно організуємо поїздки вихідного дня, різноманітні екскурсії. Проводимо дитячі спортивні змагання. Дуже важливо, що від адміністрації є розуміння того, що профорганізація — повноправний захисник інтересів працівників. Жодне звільнення на підприємстві не відбувається без узгодження з профспілкою, з усіх питань намагаємося знаходити компроміс. Ми клопочемо перед адміністраціями усіх діючих АЕС про надання житла нашим працівникам у Кузнецовську, Нетішині, Енергодарі, Южноукраїнську. Торік двоє осіб його отримали, ще двом було надано позику. На кожній атомній електростанції є наші цехові профорганізації, найчисленніша, на Запорізькій АЕС, налічує 80 членів профспілки».

Руслана Пасічник активно співпрацює з усіма головами профкомів атомних електростанцій, фактично вчилася і досі набирається досвіду роботи у кожного з них. В результаті їй вдалося створити боєздатну, потрібну людям профорганізацію.

Наймолодша в Атомпрофспілці — первинна профспілкові організація Національного природного парку «Хотинський». Головою первинки начальника відділу екологічної освіти та туризму Віктора Явєцького було обрано наприкінці минулого року. Він розповів, що рішення про створення НПП «Хотинський» було прийнято Президентом України у 2010 році, аби зберегти цінні природні та історико-культурні комплекси і об'єкти у басейні річки Дністер на території Хотинського, Кельменецького та Сокирянського районів Чернівецької області. «Саме життя спонукало до того, щоб створити наш природний парк, на території якого багато унікальних краєвидів, рослин, тварин, які занесено до Червоної книги, — каже Віктор Миколайович. — Зберегти все це — наше покликання. Уже є відділ екології, науковий, рекреаційний. За штатним розписом має бути 50 працівників. Отож робота триває. І над створенням профспілкової організації також».

У Національному природному парку «Святі гори» Геннадій Ларін працює з 1997 року, вже через рік його обрали головою профспілкової організації. «На деякий час відлучався «підданчик з'явився на Рівненській АЕС у січні. Тут, у місті-супутнику РАЕС Кузнецовську, «осілю» і все керівництво підрозділу, в якому провідним економістом працює Руслана Пасічник. З березня позаминулого року — голова первинної профспілкової організації ВП «Складське господарство».

«Такого екологічного чистого місця, як наш Святогорськ, у Донбасі більше немає, промислові об'єкти тут відсутні, тому багато людей приїжджає у «Святі гори» на відпочинок, особливо влітку. Тоді кількість населення нашого міста, в якому більше 3,5 тисяч мешканців, зростає удвічі, — розповідає голова первинки, який до того ж є ще й депутатом міськради. — У Національному природному парку є рекреаційний відділ, ми займаємося питаннями екологічної освіти, постійно проводимо екскурсії, у тому числі й для дітей».

Для своїх працівників теж хотілося б проводити якісь оздоровчі, культурні заходи влітку, бо вони згуртовують колектив, але не завжди маємо таку можливість, бо у нас основна робота припадає саме на цей період».

Член профкому, інженер-технолог станції дезактивації Київського міжобласного спецкомбінату УкрДО «Радон» з 25-річним трудовим стажем Світлана Ключева, говорячи про вплив профосередку на виробничі і соціальні справи колективу комбінату із 65 працівників, більшість — члени профспілки, навила недавній показовий приклад з обстоювання прав та інтересів односпільчан. Колишній директор затіяв було реорганізувати дільницю дезактивації спецодягу, спершу — перевести її працівників на триденний робочий тиждень, а наостанок — ліквідувати як таку. Мотив — нестача бюджетних коштів. Він ігнорував докази того, що спецрешація

для дезактивації радіоактивно забрудненого одягу обслуговує не тільки працівників комбінату, а й інших відповідних установ і закладів усього міста Києва. Відтак профорганізація, очолювана технологом пункту захоронення Мариною Єфремовою, зніщувала трудовий спір з власником, звернулася до суду... З приводу цього ми проконсультувалися і заручилися підтримкою у юристів правового відділу Атомпрофспілки. Тож завдяки спільним зусиллям колектив станції дезактивації продовжує працювати. Звичайно, цьому сприяла непохитна і справедлива позиція голови профкому.

Загалом первинна профорганізація свою роботу зосереджує на регулюванні соціально-трудових і економічних відносин через колективний договір. Торік було продовжено дію цього документа, основоположні пункти якого залишилися без змін, на рівні минулого року. Єдине, що ми в окремий додаток згрупували успішні там заохочення, матдопомогу, доплати, з тим щоб уникнути фіксованих сум коштів на такі цілі і встановити загальну суму, що може коливатися у той чи інший бік за своєю величиною у разі потреби. Гроші на це, як правило, передбачаються госпрозрахункові, не бюджетні, так би мовити, «зароблені» власною господарською діяльністю комбінату. За браком державних коштів адміністрація не здійснює належних за законом про профспілки відрахувань на культурмасову й фізкультурно-оздоровчу роботу. Заробітна плата виплачується вчасно. Проте на початку кожного року, і 2012-й не виняток, завжди є затримка за бюджетним фінансуванням, на 1—1,5 місяця. Близько 40 працівників уже з цього року є також заборговані за видачі спецхарчування.

Від імені трудового колективу, який причетний до ліквідації надзвичайних ситуацій і їх наслідків, хочу звернутися через газету до керівників МНС України, щоб фінансування комбінату було виділено окремим рядком, а не віднесено до якихось там «інших» витрат.

Заступник голови первинної профорганізації, юрист Національного природного парку «Деснянсько-Старогутський» Петро Вертолицький чотири роки працює у заповіднику, тоді як «голова первинки Микола Чернігов влаштувався сюди на роботу у 1999 році, в період заснування парку. Відтоді веде свій початок і профорганізація, учасники якої, а це майже всі 74 працівники заповідника, рік у рік Миколу Миколайовича обирають своїм профлідером».

Уже стабільно у колективі, далі зазначає Петро Ігорович, організовуються заходи з проведення дозволя працівників, надається їм матеріальна допомога при виході на пенсію, до ювілейних дат народження та у зв'язку з іншими важливими подіями у їхньому житті. Зарплата людям виплачується вчасно, включаючи й аванс.

Парк — неприбуткова бюджетна організація. Основний вид діяльності — охорона його території і заповідної зони. Є мисливське господарство, займаємося рекреаційною діяльністю. Як і будь-де, є свої проблеми. Чимало із наших



Петро ВЕРТОЛИЦЬКИЙ



Людмила ЄРМОЛЕНКО

інспекторів з охорони природи доїжджають на роботу з віддалених поселень, забезпечити ж їх житлом, хоча б тимчасовим, адміністрація парку через брак державних коштів не в змозозі.

Голова первинної профорганізації, заступник начальника відділу кадрової роботи та господарської діяльності Державного управління охорони навколишнього природного середовища Людмила Ермоленко на початку розмови повідомила, що торік за рішенням уряду управління було вилучено зі структури профільного міністерства і досі через законодавчі регулятивні процедури не визначено його подальшу функціональну підпорядкованість. Поки що підрозділ фінансує Міністерство природи, сюди і регулярно звітуємо про свою роботу.

У Києві при міськдержадміністрації діє управління аналогічного спрямування, можливо, нас об'єднує, резюмує профлідер. Вона каже, що шість років очолює профком первинки, у складі якого чотири особи. Із 34 працівників управління — всі члени профспілки. Більшість у колективі — молодь, яка й визначає пульс громадського життя підрозділу. Усі дружно беремо участь двічі на рік в акції «Посади своє дерево», проводимо різноманітні змагання. Відповідальна за культурмасовий сектор юрист Любов Грицаєнко напрочуд активно організовує цікаві екскурсії у музеї Києва. На жаль, усе це за рахунок невеличких профспілкових коштів. Також надаємо матеріальну допомогу людям при одруженні, народженні дитини, оплачуємо працівникам вартість дитячих запрошень на новорічні свята.

З боку Атомпрофспілки ми відчуваємо постійну юридичну підтримку, із задоволенням беремо участь у змістовних і дуже корисних навчаннях, нещодавно — у м. Яремча, і регулярно, щороку, — на базі спортивного-оздоровчого комплексу «Глея» у смт Лазурне Херсонської обл.

Хочу побажати, щоб на такому рівні наша профспілка і далі працювала, з нею ми заодно.



В ОРГАНІЗАЦІЯХ МОЛОДІ АТОМПРОФСПІЛКИ: ЗВІТИ І ВИБОРИ



Продемонстрували єдність, довіру й бажання творити

Звітно-виборна конференція організації молоді первинної профспілкової організації ВП «Рівненська АЕС» пройшла у Палаці культури ім. Лесі Українки м. Кузнецовськ. Участь у конференції взяли 68 делегатів з різних підрозділів підприємства, а також запрошені гості — начальник Управління соціального розвитку В'ячеслав Переходько, заступник голови профспілкового комітету атомної електростанції Іван Мельник та голова організації молоді ДП НАЕК «Енергоатом», працівник Хмельницької АЕС Олександр Хомич. Прикметно, що на конференції не лише заслухали звіт голови організації молоді та обрали новий склад Ради молоді, а й висунули свого кандидата на посаду голови первинної профспілкової організації ВП РАЕС.

Одногосло після обговорень та роз'яснень затвердили порядок денний, що складався з 10-ти питань. Першим заслухали голову організації молоді Сергія Омелянця, який відвідував про роботу організації молоді за період з квітня 2010-го по січень 2012 року. Варто зазначити, що організація молоді, яка є складовою первинної профспілкової організації РАЕС, об'єднує усіх працівників станції — членів Атомпрофспілки віком до 35 років. Сьогодні на підприємстві таких налічується 2560, що становить 32% від загальної кількості персоналу. Фінансується робота з молоддю з двох джерел: за рахунок коштів ВП РАЕС та за рахунок профспілкового комітету. Так, за словами С.Оме-

лянця, у 2010 році Рівненська АЕС виділила за цією статтею 56 тисяч гривень із 46 запланованих, а у 2011-му — 100 тисяч із запланованих 125-ти. В тому числі, минулого року 56 тисяч гривень становили витрати на участь у міжнародних конференціях і симпозиумах і 18 тисяч — преміальні учасникам та переможцям у конкурсах профмайстерності та наукових доповідей. З профкомом було профінансовано 38 878 гривень.

У 2010-му призерами конкурсу наукових доповідей серед молоді ДП НАЕК «Енергоатом» стали Олександр Кратік і Микола Парфьонов а у 2011-му — Павло Кузнецов та Олександр Пчелінцев. Останній, до речі, посів друге місце і на міжнародній конференції

«Молодь АЕС: безпека, наука, виробництво», що проходила у Росії наприкінці 2011 року.

Уже традиційними заходами організації молоді стали екологічна акція «Зелений патруль» та акція до Дня Святого Миколая «Подаруй дитині іграшку». Команда «Перли з Полісся» ставала переможцем і призером конкурсів КВК серед команд Атомпрофспілки, брала участь та перемогала у складі збірної «Енергоатома» у міжнародному фестивалі «Осінній максимум».

Організація молоді завжди пропугує здоровий спосіб життя та підтримує й організовує спортивні заходи, що відбуваються у нашому місті. Серед них — першості РАЕС з більярду, Кубок Білого озера з волейболу, турнір із зимової риболовлі, турнір-гра зі страйкболу, серед нововведень — чемпіонат з футболу між командами змін цеху ТАВ блоків №3,4.

Торік було налагоджено співпрацю зі студентами Севастопольського національного університету ядерної енергії та промисловості. Наші колеги взяли участь у спільному «круглому столі», що пройшов восени у

Криму, а вже цього року студенти мають приїхати до Кузнецовська на конкурс наукових доповідей.

Улюбленими серед молоді Рівненської АЕС стали вечори відпочинку, які проводить організація молоді. Вони зазвичай супроводжуються виступами команди КВК, веселими і дотепними конкурсами, невимущеним спілкуванням з друзями і колегами.

Усі ці заходи згуртовують молодь, сприяють професійній та особистій реалізації молодих працівників РАЕС, які, безумовно, є майбутнім нашого підприємства. Відтак делегати одногосло постановили вважати роботу організації молоді за звітний період задовільною.

З вітальним словом до делегатів конференції звернувся начальник управління соціального розвитку В'ячеслав Переходько. Він високо оцінив молодіжний рух на РАЕС і додав: «Молодь займає активну позицію, що є зразком для наслідування». У свою чергу керівництво станції розуміє, що сьогодні виробництво електроенергії неможливе без забезпечення нормальних соціальних умов. За словами В. Переходька, на сьогодні на квартирному обліку перебуває 1 167 працівників станції, в тому числі 51 молода сім'я. Окрім того, у 2012-му заплановано видати чотири позики на придбання житла на вторинному ринку.

Привітав присутніх і заступник голови профкому Іван Мельник.

Далі настала черга власне виборної частини конференції, яка засвідчила довіру молодих атомників до чинного голови та Ради організації молоді. Отож головою організації на п'ятирічний термін переобрали Сергія Омелянця, його заступником — Павла Олещука, а також обрали Раду молоді у складі 15 осіб (усі вони активно працюють в організації уже не перший рік).

Ще одним важливим питанням на порядку денному

стало обговорення та затвердження проекту Програми дій та розвитку Організації молоді Атомпрофспілки на період 2012—2017 років. Цей проект розробляли впродовж кількох місяців. У перших числах жовтня 2011 року у Севастополі зібрався активісти ОМ Атомпрофспілки з різних підприємств, у тому числі і з РАЕС, які окреслили основні напрями діяльності. Була створена робоча група, до якої увійшли і наші колеги. Остаточний варіант програми буде затверджено під час роботи V з'їзду Організації молоді Атомпрофспілки, що пройде у Києві 24 лютого. Програма дій та розвитку організації молоді Атомпрофспілки на період 2012—2017 років — це стратегічний документ, який визначає основні напрями діяльності організації молоді на найближчі п'ять років, у тому числі у сфері організаційної, інформаційної, іміджевої політики тощо. Ознайомитися з проектом Програми можна на веб-сайті організації молоді Атомпрофспілки ВП РАЕС <http://omrnp.at.ua>

Свого кандидата на посаду голови первинної профспілкової організації Рівненської АЕС висунула організація молоді. Делегати конференції підтримали єдину кандидатуру, що висувалася, — Сергія Омелянця більшістю голосів. Відтак на посаду голови профкому претендуватимуть 11 кандидатів.

Загалом конференція пройшла швидко, конструктивно, без палких дискусій та несподіванок. А вже 23-24 лютого цього року наші делегати візьмуть участь у звітно-виборній конференції Ради молоді ДП НАЕК «Енергоатом» та V з'їзді Організації молоді Атомпрофспілки України.

Іванна КОВБ, член Ради організації молоді первинної профспілкової організації ВП РАЕС
Фото Павла ОЛЕЩУКА

ВІСТІ З МІСТ-СУПУТНИКІВ АЕС

Формули успіху від міського голови

У лютому в Славутічч в рамках загальноміського місячника громадсько-правового виховання «Я — громадянин, я — патріот, я — житель свого міста!» міський голова, доктор економічних наук, професор Удовиченко Володимир Петрович прочитав курс лекцій учням шкіл та ліцею.

Цікавими для молоді були питання історичних аспектів розвитку української держави, стандартів життя у сучасному суспільстві, формування особистості підростаючого покоління. Зверталась увага на впровадження в життя молоді Кодексу етики, честі, порядності, добродійності та ефективного управління Славутичької територіальної громади. Презентувалися формули успіху від міського голови.

Учні мали змогу під час безпосереднього спілкування з ним ставити запитання. Володимир Петрович інформувал молоді про заходи, що плануються провести у місті до 25-річчя з дня його заснування, розповів про можливості здобуття вищої освіти у Славутічч. Ставилися і такі запитання: «Чи легко бути керівником міста?», «Що треба зробити, щоб досягти успіху в житті?».

Формули успіху від славутицького голови:

• «Усе починається, відбувається і завершується у сфері людських відносин і стосунків»

• «Як важливо в житті навчитися слухати для того, щоб хоча б один раз коли-небудь бути почутим»

• «Безбожні люди є, безгрішних не буває»

• «Влада для людей, а не люди для влади»

• «Для того, щоб бути і щасливою, і успішною людиною, потрібно лише на один раз більше встати, ніж упасти, бо все людське і суспільне життя складається зі злетів та падінь».

ЗОНА СПОСТЕРЕЖЕННЯ АЕС: ЗАДОВОЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ЗАПИТІВ ГРОМАДЯН

«НАМ КОРИСНА СПІВПРАЦЯ ІЗ ХАЕС»

Відомий дослідник зауважив: «Медицина оберігає людину, ветеринарія — людство». Викладачі та учні Млинівського державного технікуму ветеринарної медицини, який знаходиться у Рівненській області, добре розуміють відповідальність, покладену на людей, що присвячують себе боротьбі з недугами тварин. У нашому навчальному закладі крім профільних предметів викладається така дисципліна, як безпека життєдіяльності.

Коли сім років тому учні та викладачі технікуму вперше відвідали Хмельницьку АЕС, всі були вражені багатоступеневим процесом виробництва електроенергії. Принаймні зрозуміли, що на станції не може бути другорядною жодна, як на перший погляд, дрібничка. Всі технологічні процеси мають бути синхронізовані. У процесі виробництва задіяне складне обладнання, управління яким під силу лише кваліфікованим працівникам.

У навчальній програмі безпеки життєдіяльності є розділ «Радіаційна безпека». Під час відвідування Хмельницької АЕС ми висловили бажання одержати більше інформації саме у цьому напрямі.

Спеціалісти електростанції на конкретних прикладах розповіли про радіаційний контроль довкілля. З'ясувалося, що моніторинг довкілля здійснюється на території зони спостереження ХАЕС у радіусі 30-ти кілометрів за допомогою автоматизованої системи радіаційного контролю. Показово, що за весь період експлуатації двох енергоблоків на означеній території жодного разу не було зафіксовано перевищення природного гаммафону. Але представників технікуму ветеринарної медицини більше цікавило, на основі яких досліджень встановлюється концентрація ізотопів у повітрі, ґрунті, воді, а також в рослинах, бо саме із ними постійно контактують сільськогосподарські тварини. Спеціалісти цеху радіаційної безпеки дали нам з цього приводу вичерпну інформацію, відповіли на інші запитання.

За останні сім років наші поїздки на Хмельницьку АЕС стали традиційними, за що велика вдячність адміністрації станції, фахівцям багатьох підрозділів. Під час екскурсій наші учні довідалися про складові підготовки фахівців різних спеціальностей. Цікавою та пізнавальною була розповідь начальника відділу підготовки оперативного персоналу навчально-тренувального центру Вадима Тарикіна про

використання повномасштабного тренажера для навчання оперативного персоналу.

Сьогодні у Млинівському державному технікумі ветеринарної медицини навчається понад 600 студентів, які опановують такі спеціальності, як ветеринарія, бджільництво, рибицтво та аквакультура. Не випадково у гостей виникла зацікавленість діяльністю дільниці біомеліорації гідротехнічного цеху ХАЕС.

На території рибгоспу екскурсантів зустріли іхтіолог Михайло Ковба. Він розповів про основні напрями роботи дільниці, наголосивши, що від діяльності підрозділу залежить якість води, яка використовується для підтримки технологічних процесів ХАЕС. Підтриманню їх певних складових сприяє розведення відповідних видів риб. Їх ще називають біомеліораторами.

У ході спілкування мова зайшла про молюск дрейсени, яку вперше спеціалісти електростанції виявили порівняно недавно. Студенти поцікавились про вплив молюска на діяльність електростанції. Михайло Ковба розповів, що спочатку вона створювала значні проблеми для експлуатації обладнання, бо масово проникала в трубопроводи і перешкоджала нормальній роботі. Це змусило шукати шляхи вирішення проблеми. Уже напрацьовано низку заходів щодо регулювання чисельності молюска. Було запроваджене механічне очищення підвідного каналу, встановлено спеціальні перешкоди. Фахівці запропонували запустити до водойми чорного амура, якого вважають найкращим споживачем дорослих особин дрейсени. Як відзначив іхтіолог, сьогодні вже немає особливих проблем із наявністю молюска, його чисельність регулюється. Михайло Ковба також назвав і переваги наявності дрейсени. Основна заслуга її в ефективній фільтрації води, бо на побудову свого панцира дрейсена використовує органічні речовини. Її наявність вказує і на стабільну екологічну ситуацію у водосховищі, бо молюск не може існувати в екологічно нестабільному середовищі. Чорний амур вже підтвердив ефективність у боротьбі із дрейсеною, яка є основним його кормом. Для більшої наочності Михайло Ковба продемонстрував зразки гіпофізів, попередньо відібраних у дорослих особин товстолоба, розповів про технологію їх обробки та процеси інкубації.

Наші учні цікавилися, чи не впливає використання води ставка-охолоджувача у технологічних цілях на рибні ресурси. Вагомою стала інформація про те, що за хіміко-фізичними властивостями тамтешня вода значно чистіша, ніж у



сусідній річці Горинь. Отож і місцева риба є придатною для харчування, принаймні у станційних закладах громадського харчування без особливих застережень її споживають працівники енергетичного підприємства. Випала нагода провести дегустацію рибних страв і нашої делегації.

Під час відвідин Хмельницької АЕС мені, як викладачу предмета «Безпека життєдіяльності», було важливо переконаватися у надійності енергоблоків на ХАЕС. Для себе зробив висновки, що діючі на території України АЕС обслуговують справжні професіонали, досягненнями яких можна гордитися. Варто також відзначити високий рівень навчального процесу, з основними принципами якого не завадило б ознайомитися і представникам інших галузей вітчизняної економіки. Для себе особисто я вже давно зробив висновки, що на сьогодні атомній енергетиці немає альтернативи, лише потрібно дбати про її безпеку.

Валерій МИЛЯНЧУК, викладач предмета «Безпека життєдіяльності» Млинівського державного технікуму ветеринарної медицини



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

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

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

Газета виходить щотижня
Індекс — 21766

За точність викладених фактів відповідальність несе автор

Редакція листується з читачами лише на сторінках газети

При передруку посилання на «Атомник України» обов'язкове

Свідоцтво про реєстрацію
КВ №4480 від 21.08.2000 року

Газета віддрукована
у ПП «Трейд Інформ»: м. Київ,
вул. Новозабарська, 2/6.

Тираж 5000
Ціна договірна