



# АТОМНИК АУ України

№47 — №48 (938 — 939)  
22—29 листопада 2018 року  
Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ  
ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

## ПРОЕКТ

Міністерство енергетики та вугільної промисловості України

Державне підприємство «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом»

# КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ» на 2019 рік

З метою регулювання взаємних виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів, роботодавця в особі президента державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом» (далі — ДП «НАЕК «Енергоатом», або Компанія, або Роботодавець), з одного боку, і профспілкового органу, що представляє інтереси трудового колективу, в особі голови первинної профспілкової організації ДП «НАЕК «Енергоатом», з другого боку (далі — Сторони), на підставі законів України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Кодексу законів про працю України, Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні від 23.08.2016, Галузевої угоди між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України і Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості України на 2017–2018 роки, уклали цей Колективний договір на 2019 рік.

## I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір — це нормативний акт, яким установлюються основні норми, принципи та взаємні зобов'язання Сторін стосовно регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин згідно з чинним законодавством України, додаткові трудові та соціально-економічні гарантії на рівні ДП «НАЕК «Енергоатом».

Колективний договір укладено з метою:

- створення умов для підвищення ефективності роботи ДП «НАЕК «Енергоатом» та реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників;
- удосконалення колективно-договірної регулювання, розвитку соціального діалогу, реалізації конституційних прав і гарантій працівників і роботодавця;
- посилення соціального захисту працівників Компанії.

1.2. Колективний договір поширюється на всіх працівників ДП «НАЕК «Енергоатом», незалежно від того, чи є вони членами профспілки, на обраних і штатних працівників профспілкових організацій ДП «НАЕК «Енергоатом».

1.3. Норми, положення та умови Колективного договору є обов'язковими як для роботодавця, так і для профспілкового комітету ППО ДП «НАЕК «Енергоатом».

За невиконання цього Колективного договору Сторони несуть відповідальність у порядку, передбаченому чинним законодавством України.

1.4. Сторони зобов'язуються дотримуватися норм, умов та гарантій, а також соціальних стандартів і нормативів, передбачених угодами вищого рівня, чинним законодавством України.

1.5. Сторони визнають повноваження одна одної та зобов'язуються дотримуватися принципів соціального діалогу, паритетності представництва, рівноправності Сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості під час проведення переговорів (консультацій) щодо укладення Колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення всіх питань соціально-економічних і трудових відносин.

1.6. Цей Колективний договір укладено на 2019 рік. Він набирає чинності з дати його підписання Сторонами та діє до укладення нового або перегляду цього.

1.7. Пропозиції однієї із Сторін щодо змін і доповнень до цього Колективного договору є обов'язковими для розгляду другою Стороною до початку переговорів у строк не більш як 15 календарних днів від дня їх отримання.

1.8. Зміни та доповнення до Колективного договору, що зумовлені зміною чинного законодавства України та угод вищого рівня, а також ті, що спрямовані на поліпшення положень чинного Колективного договору, приймаються спільними рішеннями роботодавця та профспілкового комітету ППО ДП «НАЕК «Енергоатом».

У всіх інших випадках пропозиції Сторін про внесення змін чи доповнень до Колективного договору, після проведення попередніх консультацій і переговорів, виносяться на схвалення конференції трудового колективу з метою узгодження позицій, досягнення згоди та прийняття остаточного рішення.

1.9. Роботодавець за участю профспілкового комітету Компанії зобов'язаний провести повідомну реєстрацію Колективного договору в установленому порядку у відповідних місцевих органах виконавчої влади згідно з чинним законодавством України.

1.10. Роботодавець зобов'язаний довести до відома працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» зміст Колективного договору у повному обсязі у друкованому та електронному вигляді в 60-денний строк з дня його реєстрації.

Ця умова поширюється і на зміни та доповнення до Колективного договору.

1.11. Сторони зобов'язуються вступати у переговори про укладення нового Колективного договору не пізніше ніж за два місяці до закінчення строку дії цього Колективного договору та направляти його проект з усіма додатками у відокремлені підрозділи Компанії для обговорення, надання пропозицій та зауважень за один місяць до проведення конференції трудового колективу.

1.12. Жодна із Сторін, які уклали цей Колективний договір, не може протягом усього строку його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання Колективного договору, або припиняти їх виконання.

1.13. Сторони домовилися надати керівникам відокремлених підрозділів і Дирекції Компанії право представляти інтереси роботодавця, профспілковим комітетам ППО відокремлених підрозділів та ППО працівників Дирекції ДП «НАЕК «Енергоатом» — інтереси трудового колективу при затвердженні документів згідно з Переліком, який затверджується спільним рішенням роботодавця та профспілкового комітету ППО ДП «НАЕК «Енергоатом» (Додаток 1).

1.14. Цей Колективний договір підписується у двох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін і мають однакову юридичну силу.

## II. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЦТВА І РОЗВИТКУ КОМПАНІЇ Роботодавець зобов'язується:

2.1. Здійснювати виробничу і господарську діяльність відповідно до Статуту Компанії, розробляти і затверджувати структуру підприємства, організувати господарські відносини з іншими підприємствами й організаціями на основі договорів, здійснювати фінансові та кредитні відносини, нести відповідальність за порушення договірних зобов'язань.

2.2. Забезпечувати працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань, норм і нормативів праці та створення належних умов праці.

2.3. Забезпечувати за участю профспілкового комітету ППО ДП «НАЕК «Енергоатом» формування стратегії та прогнозування розвитку Компанії, підвищення ефективності виробництва, стабілізацію й збільшення вироблення електроенергії з урахуванням планових завдань. Щорічно розробляти та приймати спільно з профспілковим комітетом ППО Компанії кошториси витрат на соціальний розвиток підприємства та виконання цього Колективного договору.

2.4. Сприяти зусилля та грошові кошти ДП «НАЕК «Енергоатом» на підвищення ефективності та розвиток виробництва, заохочення підвищення продуктивності праці, якості продукції, впровадження нових технологій, раціонального та ощадливого використання трудових, матеріальних і виробничих ресурсів, а також на підвищення добробуту працівників ДП «НАЕК «Енергоатом».

2.5. У разі включення Компанії до плану-графіка підготовки проведення корпоративної, обов'язково включати представників профспілкових органів до складу відповідної комісії чи робочої групи.

- у разі проведення корпоративної, вживати всіх можливих заходів для її здійснення включно з об'єктами соціальної інфраструктури, які віднесені до цілісного майнового комплексу Компанії, у межах законодавства України.

- Продовжити переговори щодо недопущення скорочення чисельності персоналу під час проведення перетворень, пов'язаних з корпоративізацією.

2.6. Підготувати пропозиції щодо формування плану реструктуризації підприємства, зокрема вирішення виробничих, трудових, соціально-економічних та інших питань, що пов'язані з реструктуризацією, здійснювати за участю профспілкового комітету ППО ДП «НАЕК «Енергоатом» із залученням представників трудових колективів відокремлених підрозділів Компанії.

2.7. Залучати представників профспілкового комітету ППО Компанії до:

- визначення умов подальшого функціонування об'єктів соціально-культурної та побутової сфери, передачі в установленому порядку цих об'єктів відповідним державним органам;
- вирішення питань щодо припинення капітального будівництва житла та об'єктів соціально-культурного і побутового призначення та відчуження об'єктів незавершеного будівництва.

2.8. Розглядати подання і пропозиції профспілкового органу щодо виробничих, економічних питань, трудових відносин, зайнятості, оплати праці, умов і охорони праці, соціального захисту та інших питань, що є предметом Колективного договору, не пізніше 10 днів після їх надходження та надавати можливість представникам профспілки брати участь у їх обговоренні.

2.9. Брати участь у заходах профспілкового органу щодо захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

## Профспілковий комітет зобов'язується:

2.10. Сприяти зміцненню трудової і виробничої дисципліни у трудових колективах ДП «НАЕК «Енергоатом», дотриманню правил внутрішнього трудового розпорядку, підвищенню продуктивності праці.

2.11. Формувати свідоме ставлення працівників до збереження майна ДП «НАЕК «Енергоатом», ощадливого використання виробничих ресурсів та матеріальних цінностей.

2.12. Утримуватися від колективних дій до проведення попередніх переговорів та процедури примирення щодо врегулювання спірних питань відповідно до чинного законодавства України.

2.13. Організувати збір та узагальнення пропозицій з питань поліпшення діяльності ДП «НАЕК «Енергоатом», доводити їх до відома роботодавця, домагатися їх реалізації, інформувати працівників про вжиті заходи.

2.14. Брати участь у формуванні та впровадженні тарифної політики, спрямованої на забезпечення у повному обсязі вирішення питань соціально-економічних відносин та розвитку трудового колективу Компанії.

2.15. Представляти права та інтереси працівників в органах управління Компанії через своїх представників.

## Сторони зобов'язуються:

2.16. Вживати заходів щодо сталого функціонування ДП «НАЕК «Енергоатом» через усунення передумов виникнення колективних трудових спорів, проведення процедур примирення у порядку, передбаченому чинним законодавством України.

2.17. Організувати та проводити навчання працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» з питань трудового законодавства, охорони праці, управління підприємством та прав власника і трудового колективу.

2.18. Проводити спільну роботу серед працівників Компанії щодо безумовного дотримання основних принципів культури безпеки на АЕС.

2.19. Запобігати виникненню колективних та індивідуальних трудових спорів, а у разі виникнення домагатися їх вирішення згідно з чинним законодавством шляхом переговорів, консультацій та примирних процедур.

2.20. Утворити постійно діючу комісію з трудових спорів згідно з чинним законодавством.

## III. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

### Роботодавець зобов'язується:

3.1. При прийнятті на роботу укладати із кожним працівником письмовий трудовий договір згідно з чинним законодавством України та повідомляти головний орган у системі центральних органів виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

3.2. Відповідно до класифікатора професій ДК 003:2010 та довідників кваліфікаційних характеристик затвердити і погодити з відповідним профспілковим комітетом для кожного працівника Компанії завдання та обов'язки, визначити їх у посадовій або робочій інструкції та ознайомити його з ними.

3.3. Забезпечувати умови для продуктивної і безпечної праці згідно з укладеним трудовим договором.

3.4. Надавати працівникові можливість для харчування впродовж зміни на виробництві, де за умовами роботи переїзду неможливо встановити, згідно із спільним рішенням керівника та профспілкового комітету відокремленого підрозділу Компанії.

3.5. Навчання, підготовку, перепідготовку, підвищення та підтримку кваліфікації працівників Компанії, згідно з виробничою необхідністю, проводити за рахунок коштів ДП «НАЕК «Енергоатом».

Підвищення кваліфікації працівників Компанії проводити не рідше ніж один раз на п'ять років.

3.6. Дотримуватися норми тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства України та згідно з графіками робіт відокремлених підрозділів і Дирекції ДП «НАЕК «Енергоатом».

У разі неможливості встановлення за умовами виробництва або роботи нормативної щоденної чи щотижневої тривалості робочого часу, допускати за узгодженням із відповідним профспілковим комітетом установлення підсумованого обліку робочого часу за умови неперевіщення встановленої норми робочих годин за обліковий період згідно із Положенням (Додаток 3).

3.7. Під час виконання тривалого (комплексного) ремонту обладнання ВП АЕС, застосовувати роз'їзний (пересувний) характер робіт згідно із Положенням (Додаток 4).

3.8. Графіки щорічних оплачуваних відпусток на наступний рік затверджувати за погодженням з відповідним профспілковим комітетом не пізніше 1 грудня поточного року.

3.9. Конкретну тривалість додаткових оплачуваних відпусток у відокремлених підрозділах та Дирекції ДП «НАЕК «Енергоатом» встановлювати за Переліками професій (посад), складеними на підставі результатів атестації робочих місць і затвердженими спільними рішеннями адміністрації та профспілкового комітету ППО відповідного відокремленого підрозділу та ППО працівників Дирекції ДП «НАЕК «Енергоатом».

3.10. При розірванні трудового договору з працівником Компанії проводити повний розрахунок, передбачений чинним законодавством України та Колективним договором.

3.11. Інформувати трудовий колектив про результати виконання Колективного договору ДП «НАЕК «Енергоатом» двічі на рік шляхом надання інформації через ЗМІ, збори, конференції трудового колективу тощо.

## ПРОЕКТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ» НА 2019 РІК

3.12. Пропозиції щодо змін до Статуту ДП «НАЕК «Енергоатом» та положень про відокремлені підрозділи ДП «НАЕК «Енергоатом» вносити за погодженням із профспілковим комітетом ППО Компанії.

3.13. Здійснювати прийняття на роботу нових працівників тільки у разі забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих відповідних категорій (професій) і непередбачення їхнього вивільнення на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України.

3.14. У разі виникнення об'єктивних причин звільнення працівників за пунктом 1 статті 40 КЗпП України, письмово інформувати профспілковий комітет Компанії (не пізніше як за три місяці) про причини та обсяги скорочень, терміни звільнення, спеціальності та кваліфікацію працівників, які будуть звільнятися, а також проводити консультації з профспілковим комітетом Компанії щодо життєвих заходів та пошук можливостей працевлаштування цих працівників.

У разі попередження працівників Компанії про звільнення відповідно до пункту 1 статті 40 КЗпП надавати чотири години на тиждень вільного від роботи часу із збереженням заробітної плати для пошуку нового місця роботи.

### Профспілковий комітет зобов'язується:

3.15. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових обов'язків і прав працівників Компанії.

3.16. Проводити роз'яснювальну роботу з дотримання трудової та виробничої дисципліни у ДП «НАЕК «Енергоатом».

3.17. Здійснювати громадський контроль за дотриманням вимог трудового законодавства України працівниками та адміністрацією Компанії.

3.18. Розглядати питання надання згоди на вивільнення працівників Компанії за ініціативою власника за підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП України, згідно з чинним законодавством України та письмово інформувати роботодавця про результати розгляду.

### Сторони домовилися:

3.19. Забезпечувати необхідні умови для ефективної роботи комісії з розгляду індивідуальних трудових спорів.

3.20. У деяких випадках, за наявності небезпечних факторів, для персоналу, що виконує роботи в умовах підвищеної небезпеки для здоров'я, спільним рішенням керівника та профспілкового комітету відокремленого підрозділу Компанії можуть бути встановлені додаткові пільги, гарантії та компенсації понад норми, передбачені чинним законодавством України.

3.21. У разі прогнозування вивільнення працівників (не нижче 1,5 відсотка від загальної чисельності працюючих у відокремлених підрозділах АЕС) спільно розробляти та реалізовувати Комплексну програму забезпечення зайнятості та соціальної підтримки працівників Компанії, яких передбачається вивільнити.

3.22. Атестація працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» проводиться не частіше, ніж один раз на три роки. Категорії працівників, які підлягають атестації, визначаються Додатком № 21.

## IV. ОПЛАТА ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

### Роботодавець зобов'язується:

4.1. Здійснювати заходи щодо удосконалення організації оплати праці, посилення її ролі у мотивації праці, забезпечення стабільного зростання трудових доходів найманих працівників. Забезпечувати щорічне підвищення рівня середньої заробітної плати не менше розміру, передбаченого Генеральною та Галузевою угодами.

Фонд оплати праці ДП «НАЕК «Енергоатом» визначається на умовах та у розмірах, визначених Колективним договором.

У період дії цього Колективного договору постійно упорядковувати чинні норми і нормативи праці, системи матеріального заохочення тощо з метою підвищення частки тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок у середньомісячній заробітній платі.

Підвищення частки тарифів у середньомісячній заробітній платі здійснювати також за рахунок зменшення інших складових заробітної плати в межах коштів, затверджених на оплату праці.

4.2. Здійснювати оплату праці працівників Компанії згідно з цим Колективним договором та спільними рішеннями роботодавця та профспілкового комітету ППО Компанії, які є невід'ємною частиною цього Колективного договору, та «Положенням про порядок планування та використання коштів на оплату праці працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» (Додаток 2).

4.3. Встановити мінімальну місячну тарифну ставку (оклад) для працівників, які виконують просту, некваліфіковану, малокваліфіковану чи допоміжну роботу (гардеробник, кур'єр, прибиральник службових приміщень, швейцар, сторож тощо) промислово-виробничого персоналу та персоналу енергогенеруючих потужностей, що будуються, на рівні не менше 1,5 прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на державному рівні станом на 1 січня поточного року, для працівників непромислового персоналу, що частково задіяні в основному виробництві, у розмірі 0,775 мінімальної тарифної ставки (окладу) промислово-виробничого персоналу, для працівників непромислового персоналу, що обслуговують основне виробництво, — не менше 0,75 мінімальної тарифної ставки (окладу) промислово-виробничого персоналу.

Надалі, при зміні величини прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на державному рівні, проводити перерахунок встановленого розміру мінімальної ставки (окладу) персоналу ДП «НАЕК «Енергоатом» у межах затвердженого фонду оплати праці на поточний рік.

Введення нового розміру мінімальної місячної тарифної ставки (окладу) з відповідним підвищенням рівня заробітної плати, за умов наявності фінансових труднощів, здійснюється не пізніше трьох місяців з дня вступу в дію нового прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на державному рівні, на підставі спільного рішення роботодавця та профспілкового комітету ППО ДП «НАЕК «Енергоатом», яке приймається у 15-денний термін з дня оприлюднення закону про новий рівень прожиткового мінімуму.

4.4. У разі невиконання роботодавцем пункту 4.3., у десятиденний термін інформувати профспілковий комітет ППО Компанії про причини невиконання з визначенням пропозицій та термінів реалізації зобов'язань.

4.5. Для встановлення тарифних ставок та посадових окладів працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» застосовується єдина 25-ступенева тарифна сітка та тарифікація за ступенями єдиної тарифної сітки, встановлені Галузевою угодою і спільним рішенням роботодавця та профспілкового комітету ППО ДП «НАЕК «Енергоатом».

4.6. Розміри місячних посадових окладів і тарифних ставок працівників ДП «НАЕК «Енергоатом», які не передбачені діючою єдиною тарифною сіткою та тарифікацією за ступенями, встановлюються керівниками відокремлених структурних підрозділів з урахуванням характеру робіт, що виконуються, і необхідної кваліфікації, відповідно до рівня оплати праці аналогічних категорій працівників, що включені до єдиної тарифної сітки та тарифікації за ступенями, на підставі спільного рішення робо-

тодавця та профспілкового комітету ППО відповідних відокремлених підрозділів Компанії.

4.7. До тарифних ставок і посадових окладів працівників можуть встановлюватися доплати і надбавки, проводиться преміювання та заохочення працівників відповідно до «Положення про порядок планування та використання коштів на оплату праці працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» (Додатки 2А, 2Б, 2В).

Конкретні розміри доплат і надбавок, на які встановлено граничне обмеження, тобто з позначкою «до», встановлюються відокремленими підрозділами Компанії самостійно в межах, передбачених у ДП «НАЕК «Енергоатом» та плановим фондом оплати праці відокремлених підрозділів і Дирекції Компанії.

4.8. Здійснювати преміювання працівників згідно з «Положенням про преміювання працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» за результатами роботи за місяць» (Додаток 10) та «Положенням про преміювання працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» за підсумками роботи за квартал» (Додаток 28).

4.9. У березні-квітні наступного за звітним року виплачувати винагороду за підсумками роботи за рік згідно з «Положенням про виплату одноразової винагороди за підсумками роботи за рік працівникам ДП «НАЕК «Енергоатом» (Додаток 11).

4.10. Установлювати та виплачувати надбавки до посадових окладів і тарифних ставок за безперервний стаж роботи в електроенергетиці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.12.1998 №2099 та Положення, затвердженого наказом Міністерства енергетики України від 22.02.1999 №34-т (Додатки 12–15).

4.11. Виплачувати працівникам ДП «НАЕК «Енергоатом», які на час надання основної відпустки безперервно пропрацювали не менше року, одноразову допомогу на оздоровлення в розмірі не менше одного посадового окладу, місячної тарифної ставки станом на 1 січня поточного року згідно з «Положенням про порядок отримання одноразової матеріальної допомоги на оздоровлення у зв'язку з відпусткою працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» (Додаток 16).

4.12. Оплату праці окремими категоріями працівників здійснювати відповідно до «Положення про порядок планування та використання коштів на оплату праці працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» (Додаток 2Г).

4.13. Включати час прийняття-передачі зміни (не менше 15 хвилин) для оперативного персоналу, який обслуговує технологічне обладнання АЕС та впливає на безпеку роботи, у робочий час відповідно до затверджених графіків роботи персоналу. Перелік робочих місць (посад, професій, яким цей час зараховується в робочий час) затверджується спільними рішеннями керівника та профспілкового комітету ППО відповідного відокремленого підрозділу Компанії.

4.14. Оплату робочого часу за вимушений простій не з вини працівника терміном до 30 календарних днів підсумовано з початку календарного року проводити у розмірі його середньої заробітної плати за весь період простою (у т.ч. водіїв у резерві). За період простою, що залишився до кінця календарного року понад встановлений цим пунктом термін, проводити оплату у розмірі 2/3 середньої заробітної плати працівника.

4.15. Проводити індексацію доходів працівників Компанії при перевищенні порогу інфляції відповідно до чинного законодавства України.

4.16. Виплачувати одноразову грошову винагороду працівникам Компанії при нагородженні їх відзнаками галузі та ДП «НАЕК «Енергоатом» згідно з чинними галузевими положеннями та положеннями ДП «НАЕК «Енергоатом» (Додатки 18.1.–18.7.).

4.17. Встановити для персоналу, який входить до складу аварійних формувань, щомісячну грошову надбавку в розмірі 3% від посадового окладу (місячної тарифної ставки) в межах ФОП відокремленого підрозділу Компанії за ризик у роботі та виконання додаткових функціональних обов'язків.

4.18. Новий пункт пропонується в редакції: За виробничої необхідності (період проведення випробувань, пускових операцій, виведення енергоблока з ремонту, в інших випадках, що впливають на безпеку роботи енергоблоків) організувати чергування вдома працівників. Компенсація за час чергування вдома (без права відлучатися на випадок виклику на роботу), здійснюється шляхом надання годин відпочинку з розрахунку: 1 (одна) година відпочинку за кожні 3 (три) години чергування вдома в межах діючої місячної тарифної ставки.

4.19. Забезпечувати у ДП «НАЕК «Енергоатом» гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, положень про преміювання, виплат винагород, інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

4.20. Формування, розподіл та використання фонду оплати праці ДП «НАЕК «Енергоатом» проводити спільно з профспілковим комітетом ППО Компанії та забезпечити такий самий порядок розгляду питань у відокремлених підрозділах і Дирекції ДП «НАЕК «Енергоатом» у межах розрахункового фонду.

4.21. Розрахунок тарифу на електроенергію ДП «НАЕК «Енергоатом» у частині витрат на оплату праці та інші соціальні виплати і пільги проводити за участю представників профспілкового комітету Компанії.

4.22. Виплачувати заробітну плату працівникам у такі терміни:

- за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника — не пізніше 22 числа;
- за другу половину місяця — не пізніше 7 числа місяця, наступного за розрахунковим.

4.23. Виплату заробітної плати за час щорічної відпустки проводити не пізніше ніж за три календарні дні до початку відпустки. За заявою працівника початок відпустки переносити на кількість днів затримки виплати заробітної плати за час щорічної відпустки.

4.24. При кожній виплаті заробітної плати письмово повідомляти працівника про:

- загальну суму заробітної плати з розшифровкою та видами виплат;
- розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати;
- суму заробітної плати, що належить до виплати, та за який період проводиться оплата праці;
- суму заборгованості із заробітної плати, що належить до виплати.

4.25. Виплачувати заробітну плату за місцем роботи у грошовій формі.

За особистою письмовою згодою працівника здійснювати виплату заробітної плати через установи банків, поштовими переказами на вказаний ним рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця.

4.26. Зміну, перегляд і впровадження норм праці проводити за погодженням із профспілковим комітетом ППО ДП «НАЕК «Енергоатом».

4.27. Забезпечити гласність усіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових нормативів.

4.28. Перегляд норм праці здійснювати тільки у зв'язку зі зміною умов, на які вони були розраховані (раціоналізація робочих місць, впровадження нової техніки, технологій та інших заходів, що забезпечують підвищення продуктивності праці).

4.29. Про впровадження нових норм або зміну норм праці повідомляти працівникам не пізніше ніж за два місяці до їх впровадження.

4.30. Забезпечити відповідність організаційно-технічних умов виробництва (організація праці, технологія, обладнання, оснащення тощо) на робочих місцях, де вводяться нові норми праці.

4.31. Встановлювати зменшені на 20% норми виробітку для молодих працівників Компанії, прийнятих на роботу безпосередньо після закінчення загальноосвітніх шкіл, на термін до трьох місяців, а також вагітним жінкам з моменту видачі медичного висновку до кінця вагітності при збереженні середньомісячної заробітної плати.

4.32. Перегляд і впровадження норм виробітку, зміну істотних умов у зв'язку зі змінами організації виробництва і праці у бік їхнього погіршення здійснювати з обов'язковим офіційним погодженням із профспілковим комітетом ППО Компанії не пізніше ніж за три місяці до їхнього впровадження.

### Профспілковий комітет зобов'язується:

4.33. Розробляти та надавати роботодавцю пропозиції з удосконалення системи оплати праці працівників Компанії з урахуванням внеску кожного у забезпечення безпечної експлуатації АЕС та виробництва товарної продукції.

4.34. Вимагати від роботодавця виконання зобов'язань цього розділу в повному обсязі в установлені терміни.

4.35. Не давати згоди на введення в дію програм оптимізації (зменшення) рівня заробітної плати та окремих видів виплат, чисельності працівників без перевірки обґрунтованості та економічності доцільності таких програм.

## V. ОХОРОНА ПРАЦІ

### Роботодавець зобов'язується:

5.1. З метою створення безпечних та нешкідливих умов праці виконувати свої повноваження з охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці».

5.2. Забезпечувати фінансування витрат на охорону праці (згідно з Переліком, затвердженим постановою КМУ від 27.06.2003 № 994) у відокремлених підрозділах Компанії, де існують шкідливі, важкі та небезпечні виробничі фактори, у розмірі (пропонується) — не менше 6,0% від фонду оплати праці ДП «НАЕК «Енергоатом» за попередній рік, в інших відокремлених підрозділах Компанії — у розмірах, передбачених статтею 19 Закону України «Про охорону праці».

5.3. Щорічно спільно з профспілковими комітетами ППО відокремлених підрозділів розробляти «Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям», що передбачають перелік заходів (згідно з пунктами 1, 2 Переліку, затвердженого постановою КМУ від 27.06.2003 №994), терміни виконання, джерела фінансування, вартість робіт і осіб, відповідальних за виконання.

Ці «Комплексні заходи...» узгоджують профспілкові комітети ППО та керівники відокремлених підрозділів Компанії та затверджують спільним рішенням роботодавця і профспілковий комітет ППО ДП «НАЕК «Енергоатом», вони є невід'ємною частиною Колективного договору.

Фінансове забезпечення витрат на зазначені заходи має бути до 10% від суми коштів загальних витрат на охорону праці, визначених у пункті 5.2. Забезпечити виділення «Комплексних заходів...» в окремий рядок фінансового плану.

5.4. Здійснювати щоквартальний аналіз стану охорони праці у відокремлених підрозділах Компанії та розглядати його на виробничих нарадах, які проводяться разом із представниками відповідних профспілкових організацій.

5.5. Надавати на запит відповідних профспілкових комітетів ППО відокремлених підрозділів Компанії інформацію та інші матеріали з питань охорони праці.

5.6. Забезпечувати у відокремлених підрозділах Компанії своєчасне та якісне проведення атестації робочих місць за умовами праці в строки, передбачені «Річними графіками проведення атестації робочих місць за умовами праці відокремлених підрозділів», але не рідше одного разу на п'ять років.

За потреби, у разі істотної зміни умов і характеру праці, проводити позачергову атестацію робочих місць за власною ініціативою роботодавця або ініціативою відповідного профспілкового комітету згідно з чинним законодавством України.

5.7. Забезпечувати навчання працівників з питань охорони праці відповідно до вимог «Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці» та інших нормативно-правових актів.

Не допускати до роботи працівників, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці у порядку, передбаченому відповідними Положеннями.

5.8. Забезпечувати своєчасне придбання, комплектування якісними засобами індивідуального захисту, своєчасну видачу працівникам та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці.

З урахуванням специфіки виробництва, вимог технологічних процесів і нормативно-правових актів з охорони праці, за узгодженням з відповідним профспілковим комітетом та за рішенням трудового колективу видавати працівникам спецодяг, спецвзуття та інші ЗІЗ понад встановлені чинним законодавством норми згідно з додатком, який розробляється службами з охорони праці ДП «НАЕК «Енергоатом».

Здійснювати фінансування придбання спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального та колективного захисту згідно з потребами, визначеними відповідно до штатного розпису відокремлених підрозділів та переліку професій і посад працівників відокремлених підрозділів ДП «НАЕК «Енергоатом», якими за галузевими нормами передбачається видача безкоштовного спецодягу, спецвзуття та інших ЗІЗ.

5.9. Надавати громадським інспекторам з питань охорони праці профспілкових організацій відокремлених підрозділів Компанії можливість контролю стану охорони праці у своїх підрозділах у робочий час — не менше чотирьох годин на тиждень.

5.10. Здійснювати навчання (семінари) представників профспілки з питань охорони праці (громадських інспекторів з питань охорони праці, членів комісії з охорони праці профспілкового комітету, голів (представників) цехових комітетів, членів комісії з охорони праці підприємства) з відвідуванням підприємства відповідно до чинного законодавства України.

5.11. Проводити своєчасне розслідування і вести облік нещасних випадків, професійних захворювань, отруєнь і аварій на виробництві, а також випадків не виробничого травматизму, що сталися з працівниками Компанії, згідно з чинним законодавством України.

## ПРОЕКТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ» НА 2019 РІК

5.12. Згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»:

- своєчасно та повністю сплачувати в установленому порядку єдині внески до Фонду соціального страхування України;
- інформувати робочий орган виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України про кожний нещасний випадок або професійне захворювання в усіх підрозділах ДП «НАЕК «Енергоатом»;

• передавати Фонду соціального страхування документи, що підтверджують право працівника ДП «НАЕК «Енергоатом» на страхову виплату, інші соціальні послуги внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, а також розміри цієї виплати та послуг.

Повідомляти працівникам підприємства адресу та номери телефонів робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України, а також лікувально-профілактичних закладів та лікарів, які за угодами з цим Фондом обслуговують підприємство.

5.13. Зберігати місце роботи та середню заробітну плату за працівником, що втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, на весь період до відновлення працездатності чи до визнання його інвалідом в установленому порядку.

Зберігати за потерпілим від нещасного випадку на виробництві, тимчасово переведеним за його згодою на легшу нижчеоплачувану роботу, його середньомісячний заробіток на строк, визначений ЛКК чи МСЕК, або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності.

5.14. Звертатися до Фонду соціального страхування України щодо здійснення своєчасних страхових виплат та матеріального забезпечення у формі:

- допомоги з тимчасової непрацездатності;
- страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності та одноразової допомоги;
- страхової виплати на медичну та соціальну допомогу, у тому числі на додаткове харчування, придбання ліків, спеціальний медичний, постійний сторонній догляд, побутове обслуговування, протезування, санаторно-курортне лікування, придбання спеціальних засобів пересування тощо, якщо потребу в них визначено висновками МСЕК;
- страхової виплати непрацездатним членам сім'ї у разі смерті потерпілого;
- інші виплати згідно із законодавством.

5.15. Щоквартально інформувати працівників Компанії та відповідні профспілкові комітети ППО відокремлених підрозділів про стан виробничого травматизму в Компанії, обставини, причини та наслідки нещасних випадків, професійних захворювань і отруєнь, про які заходи щодо усунення причин таких випадків. За результатами роботи за рік надсилати до відокремлених підрозділів та профспілкового комітету Компанії «Аналітичний звіт з охорони праці».

5.16. Зберігати за працівником Компанії місце роботи на час припинення виробничої діяльності підрозділу, цеху чи устаткування органами державного регулювання та нагляду і службою охорони праці ДП «НАЕК «Енергоатом».

5.17. Інформувати працівників Компанії під підпис при прийнятті на роботу про:

- умови праці на робочому місці (наявності шкідливих та небезпечних виробничих факторів на підприємстві і робочому місці та можливі наслідки їх впливу на здоров'я);
- права працівника на пільги і компенсації при виконанні робіт у несприятливих умовах праці: шкідливих, шкідливих та важких, особливо шкідливих та особливо важких умовах праці.

5.18. Інформувати працівників Компанії під підпис у процесі виробничої діяльності:

- про зміни умов праці на робочому місці;
- про результати атестації робочого місця.

5.19. У разі ушкодження здоров'я працівника Компанії внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, проводити відшкодування моральної шкоди відповідно до статті 1167 Цивільного кодексу України.

5.20. Забезпечувати безоплатну видачу мила на роботах, пов'язаних із забрудненням, а на роботах, де можливий вплив на шкіру шкідливо діючих речовин, мийних та знешкоджуючих засобів за встановленими нормами.

5.21. Забезпечити за рахунок коштів ДП «НАЕК «Енергоатом» питною (газованою) водою працівників Компанії, які виконують роботу в умовах підвищених температур.

### Працівники Компанії зобов'язуються:

5.22. Дбати про особисту безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства.

5.23. Знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, дотримання яких входить до функціональних обов'язків працівника Компанії, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту.

5.24. Проходити у встановленому законодавством порядку попередні (при прийнятті на роботу) та періодичні медичні огляди.

5.25. Нести відповідальність за порушення зазначених зобов'язань.

### Працівники Компанії мають право:

5.26. Відмовитися від виконання дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для їх життя чи здоров'я, або для людей, які їх оточують або для виробничого середовища чи довкілля.

Факт наявності такої ситуації підтверджується фахівцями з охорони праці за участю представника профспілки, а також страхового експерта з охорони праці.

5.27. Розірвати трудовий договір за власним бажанням з отриманням вихідної допомоги в розмірі тримісячного середнього заробітку, якщо власник (роботодавець) не дотримується законодавства з питань охорони праці та умов Колективного договору з цих питань.

5.28. На пільги і компенсації за роботу при виконанні робіт у несприятливих умовах праці: шкідливих, шкідливих та важких, особливо шкідливих та особливо важких умовах праці відповідно до чинного законодавства України та умов колективного договору.

### Профспілковий комітет зобов'язується:

5.29. Здійснювати громадський контроль за додержанням роботодавцем:

- законодавства про охорону праці;
- створенням безпечних і нешкідливих умов праці;
- належних виробничих та санітарно-побутових умов працюючих;
- усунення впливу шкідливих і небезпечних чинників на здоров'я людей і навколишнє середовище.

### Профспілковий комітет має право:

5.30. Проводити роз'яснювальну роботу серед працівників Компанії з питань виконання норм та правил з охорони праці.

5.31. Здійснювати захист інтересів працівників Компанії з питань охорони праці.

5.32. Направляти представників профспілкових органів для участі у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, нещасних випадків невиробничого характеру, конфліктних ситуацій з питань незабезпечення безпечних і нешкідливих умов праці.

5.33. Одержувати інформацію з питань охорони праці від роботодавця.

5.34. Безперешкодно відвідувати робочі місця на підприємстві з метою перевірки виконання нормативно-правових актів з охорони праці відповідно до правил безпечної експлуатації.

5.35. Ініціювати розроблення та впровадження додаткових норм на спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту залежно від умов праці.

5.36. Вимагати від роботодавця припинення роботи до усунення виявлених недоліків, якщо її продовження може призвести до порушень нормативно-правових актів з охорони праці.

### Сторони домовилися:

5.37. З метою участі працівників Компанії у вирішенні питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також захисту їх соціально-економічних інтересів (у тому числі для прийняття рішення про відсоток зменшення розміру одноразової допомоги потерпілому на виробництві при порушенні ним нормативно-правових актів з охорони праці), надавати право відокремленим підрозділам Компанії за рішенням трудового колективу створювати комісію з питань охорони праці.

## VI. ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я

### Роботодавець зобов'язується:

6.1. Забезпечувати за рахунок коштів Компанії проведення попередніх (при прийнятті на роботу) медичних оглядів зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному відборі, та психологічних обстежень працівників, робота яких пов'язана з особливостями діяльності на підприємстві атомної енергетики.

6.2. Забезпечувати за рахунок коштів Компанії проведення періодичних (щорічних, профілактичних) медичних оглядів працівників:

- зайнятих на важких роботах;
- зайнятих на роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці;
- зайнятих на роботах, де є потреба у професійному відборі;
- віком до 21 року;
- зайнятих на небезпечних та особливо небезпечних ділянках робіт;

• що відряджаються у ВП АЕС для виконання службових обов'язків;

• таких, що визначені при попередньому медичному огляді віднесеними до груп ризику (диспансеризація).

За рахунок коштів Компанії компенсувати витрати вартості сертифікатів для працівників, які проживають за межами міст-супутників, при проходженні ними профілактичного наркологічного і психіатричного огляду за місцем проживання та надання ними фінансового документа про витрати за надані медичні послуги.

6.3. Попередні (при прийнятті на роботу) та періодичні (протягом трудової діяльності) медичні огляди працівників АЕС проводити на базі медичних установ, що мають досвід роботи з медичного супроводження діяльності персоналу АЕС (ДЗ СМЧ міст-супутників АЕС, а психологічне обстеження — на базі лабораторій психологічного супроводження діяльності персоналу АЕС навчально-тренувальних центрів АЕС).

6.4. Забезпечувати за рахунок коштів Компанії проведення профілактичних медичних оглядів працівників, які не належать до категорій, визначених у пункті 6.2, один раз на два роки, крім працівників, які належать до груп ризику, визначених директивними документами МОЗ України.

Для раннього та своєчасного виявлення онкологічних захворювань за рахунок коштів Компанії організувати проведення скринінгового медичного обстеження працюючих жінок визначеного віку (з групи ризику, проведення мамологічного обстеження працюючих жінок).

6.5. За рахунок коштів Компанії при формуванні заключного висновку періодичного медичного огляду, у разі потреби — за погодженням з відділами охорони здоров'я відокремлених підрозділів Компанії, направляти працівника Компанії на обстеження (лікування) у спеціалізовані медичні заклади області, України. Відшкодування працівникові коштів здійснюється за наявності документів на проїзд, виписки (медичного висновку) лікувально-профілактичної або науково-лікувальної установи та фінансових документів, які підтверджують оплату наданих медичних послуг.

6.6. Зберігати місце роботи і середню заробітну плату\* за працівниками на період проходження періодичних медичних оглядів та додаткових медичних обстежень за направленнями Компанії.

\* заробітну плату за умови, якщо медогляд проходить у декілька етапів.

6.7. Забезпечувати виконання рекомендацій заключних актів за результатами періодичних медичних оглядів щодо термінового переведення працівника Компанії на іншу роботу та першочергового забезпечення санаторно-курортним лікуванням або оздоровленням у санаторії-профілакторії (реабілітаційних центрах) тощо.

6.8. Організувати у встановленому порядку позачергове проведення медичного огляду на вимогу працівника Компанії, якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці, або за ініціативою адміністрації, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

6.9. За участю представників відповідних профспілкових комітетів ППО відокремлених підрозділів та профспілкового комітету ППО працівників Дирекції розробляти комплексні заходи щодо виконання рекомендацій заключних актів медичних оглядів з метою зниження загальної захворюваності й запобігання професійним захворюванням та виробничому травматизму.

6.10. У зв'язку з реформуванням (реструктуризацією) спеціалізованих медико-санітарних частин, розташованих у містах-супутниках АЕС, та з метою забезпечення виконання чинного законодавства з питань безпеки виробництва, охорони праці та здоров'я працівників, за кошти Компанії забезпечувати наявні здорові пункти, розташовані на промайданчиках, необхідним обладнанням та медичним устаткуванням, предметами медичного призначення, медикаментами. У разі потреби за кошти Компанії на договірних умовах з медичним закладом утримувати штати здорові пункти та цехових терапевтів для забезпечення:

- цілодобової роботи здорові пунктів на об'єкті;
- проведення щоденних передзмішних медичних оглядів певних категорій працівників;

• надання першої медичної допомоги працівникам на робочих місцях;

- забезпечення медичної аварійної готовності та реагування на об'єкті;
- участі у проведенні щорічних обов'язкових та періодичних медичних оглядів;
- контролю за здійсненням комплексу заходів із запобігання виникненню професійних та загострень виробничо-обумовлених захворювань серед працівників.

6.11. За рахунок коштів Компанії проводити поетапне (відповідно до фінансових можливостей) переоснащення сучасною лікувально-діагностичною апаратурою, реактивами, іншим медичним обладнанням здорові пунктів і профілакторії відокремлених підрозділів Компанії та постійно підтримувати наявність медикаментів для надання першої медичної допомоги працівникам змін та їх резерву на випадок аварійних ситуацій.

6.12. Забезпечувати відповідні категорії працівників Компанії безкоштовним лікувально-профілактичним харчуванням згідно з чинним законодавством України та посилити контроль за його якістю з боку відділів охорони здоров'я ВП АЕС.

6.13. Забезпечувати безкоштовно молоком або іншими сучасними рівноцінними харчовими продуктами Компанії згідно з чинним законодавством України і «Переліком професій і посад, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, що мають право на одержання безкоштовно молока чи інших харчових продуктів», які затверджуються в установленому порядку на кожному ВП АЕС.

6.14. Забезпечувати пріоритетність оздоровлення працівників Компанії, які визначені у пункті 6.2, крім відряджуваних, у санаторно-лікувальних закладах із застосуванням пільгових умов придбання путівок у санаторно-курортні заклади, профілактичного оздоровлення у профілакторіях, реабілітаційних закладах та на базах відпочинку.

6.15. З метою проведення відповідних оздоровчих заходів за результатами періодичних медичних оглядів забезпечити утримання на сучасному рівні санаторіїв-профілакторії ВП АЕС, у тому числі за рахунок надання ними платних послуг.

6.16. Для організації реабілітації і відпочинку працівників Компанії та членів їхніх сімей забезпечувати фінансування оздоровчих закладів ДП «НАЕК «Енергоатом» (РОК «Біле озеро», б/в «Рибаківка», дитячий комплекс «Юність»), у тому числі за рахунок доходу від продажу путівок профспілковим комітетам ВП Компанії, стороннім споживачам, відповідно до встановленого рівня їх окупності.

6.17. Забезпечувати фінансування заходів з медичної профілактики захворювань на грип серед працівників Компанії для запобігання виникненню епідемії.

6.18. Надавати матеріальну допомогу працівникам Компанії для компенсації витрат на лікування відповідно до «Положення про надання матеріальної допомоги працівникам ДП «НАЕК «Енергоатом» (Додаток 20).

6.19. Пропонується редакція: Брати дольову участь у забезпеченні медичного страхування працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» у межах фінансових можливостей Компанії.

6.20. Забезпечити за рахунок коштів Компанії організацію та проведення цільових медичних обстежень певних категорій працівників Компанії у межах коштів, виділених на проведення щорічних медичних профілактичних оглядів працівників Компанії.

### Профспілковий комітет зобов'язується:

6.21. Здійснювати підтримку та захист інтересів працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» з питань охорони здоров'я у межах своїх повноважень.

### Працівники ДП «НАЕК «Енергоатом» зобов'язуються:

6.22. Проходити у встановленому порядку всі види медичних оглядів згідно з чинним законодавством України, директивними та нормативними документами МОЗ України та ДП «НАЕК «Енергоатом», Колективним договором з урахуванням умов виробництва із застосуванням ядерних установок.

6.23. Виконувати рекомендації заключних актів за результатами періодичних медичних оглядів.

### Роботодавець має право:

6.24. Притягувати працівника Компанії, який ухиляється від проходження обов'язкового планового або позачергового (передзмішного) медогляду, психологічного обстеження, до дисциплінарної відповідальності та відсторонення від роботи без збереження заробітної плати згідно з чинним законодавством України.

## VII. РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ПІДПРИЄМСТВА ТА СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ

### Сторони домовилися:

7.1. Спільно формувати і розподіляти кошти на соціальний розвиток, враховуючи пріоритети та нормативи витрат на соціальний розвиток на поточний рік, які затверджуються спільним рішенням роботодавця та профспілкового комітету ППО ДП «НАЕК «Енергоатом».

7.2. Дотримуватися норм і вимог, передбачених Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії».

7.3. Забезпечувати рівні права та можливості працюючих у Компанії жінок і чоловіків.

7.4. У разі виникнення можливостей надання додаткових пільг та гарантій працівникам Компанії, сторони приймають відповідне спільне рішення, яке є невід'ємною частиною Колективного договору.

### Роботодавець зобов'язується:

7.5. Забезпечувати утримання та розвиток об'єктів соціальної інфраструктури, які перебувають на балансі відокремлених підрозділів ДП «НАЕК «Енергоатом» та визначені у переліку (Додаток 23), на умовах часткової окупності та надання цими об'єктами платних послуг при встановленому для кожного об'єкта рівні доходності.

7.6. За відсутності міського та приміського транспорту доставку працівників Компанії на роботу і з роботи забезпечувати за рахунок коштів підприємства.

7.7. Пропонується редакція: Зберігати за працівником середній заробіток при направленні за його згодою:

- в оздоровчі табори (будинки та бази відпочинку, санаторії тощо) при супроводженні дітей на оздоровлення до місця відпочинку та у зворотному напрямку;
- для участі в організаційних заходах Атомпрофспілки (пленаумах, з'їздах, засіданнях Президії ЦК профспілки), заходів профспілкових комітетів ДП «НАЕК «Енергоатом» та Організації молоді Атомпрофспілки;
- для участі у навчальних заходах Атомпрофспілки (виїзному семінарі профактиву ім. Н. Скорих у СОК «Гілея», інших семінарах, які проводять ЦК профспілки та первинні профорганізації відокремлених підрозділів);
- для участі у культурно-масових та фізкультурних заходах, що організовуються ДП «НАЕК «Енергоатом» або його ВП, ЦК Атомпрофспілки та її профспілкових організацій.

## ПРОЕКТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ» НА 2019 РІК

7.8. Здійснювати комплекс заходів щодо соціального захисту працівників Компанії згідно із Законом України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи».

7.9. Надавати працівникам ДП «НАЕК «Енергоатом» триденну відпустку із збереженням заробітної плати у випадках їх одруження, поховання їхніх близьких родичів (батьки, подружжя, діти, брат, сестра, опікун), а також працівникам Компанії — членам громадських формувань з підтримки громадського порядку, які беруть участь в охороні громадського порядку в містах-супутниках атомних електростанцій.

7.10. Надавати працівникам ДП «НАЕК «Енергоатом» два дні в рахунок чергової щорічної відпустки або відпустку без збереження заробітної плати у випадку одруження їхніх дітей.

7.11. Надавати працівникам ДП «НАЕК «Енергоатом» безвідсоткові позики на невідкладні потреби у розмірах і порядку, передбачених положеннями відокремлених підрозділів та Дирекції ДП «НАЕК «Енергоатом»».

7.12. Надавати матеріальну допомогу згідно з «Положенням про надання матеріальної допомоги працівникам ДП «НАЕК «Енергоатом»» (Додаток 20).

Порядок надання матеріальної допомоги визначається відповідним спільним рішенням роботодавця та профспілкового комітету ППО кожного відокремленого підрозділу або профспілкового комітету ППО працівників Дирекції Компанії.

7.13. За потреби медичного обстеження або лікування в інших населених пунктах надавати працівнику дні щорічної відпустки (без урахування графіка відпусток, затвердженого у ВП (Дирекції), або відпустки без збереження заробітної плати згідно із Законом України «Про відпустки».

7.14. При нагородженні працівників Компанії встановити грошову винагороду до: державних нагород, Почесної грамоти Кабінету Міністрів України, Грамоти Верховної Ради України — 5000 гривень, нагрудного знака «Відмінник енергетики України» Міненерговугілля — 1500 гривень, Почесної грамоти Міненерговугілля — 1200 гривень, Грамоти Міненерговугілля — 700 гривень, Подяки Міненерговугілля — 500 гривень.

7.15. Здійснювати одноразові грошові виплати працівникам, звільненим з ДП «НАЕК «Енергоатом» у зв'язку із виходом на пенсію, відповідно до «Положення про одноразову грошову виплату працівникам при звільненні з ДП «НАЕК «Енергоатом» та його профспілкових органів у зв'язку з виходом на пенсію» (Додаток 19).

### Сторони зобов'язуються:

7.16. Організовувати відпочинок та оздоровлення працівників Компанії та членів їхніх сімей. З метою оздоровлення дітей працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» виділяти кошти на придбання путівок у дитячі оздоровчі центри та на санаторно-курортне лікування дітей. Порядок виділення та розмір часткової компенсації вартості путівок визначається спільним рішенням роботодавця та профспілкового комітету ППО ДП «НАЕК «Енергоатом»».

7.17. Організовувати харчування працівників Компанії на виробничстві.

7.18. Забезпечувати надання компенсацій і пільг, індивідуальне страхування членів аварійних бригад Компанії відповідно до «Типового положення про аварійні групи та бригади відокремлених підрозділів ДП «НАЕК «Енергоатом»» (Додаток 25).

7.19. Забезпечити в повному обсязі фінансування витрат на соціальний розвиток ДП «НАЕК «Енергоатом» на 2019 рік.

### Профспілковий комітет зобов'язується:

7.20. Здійснювати громадський контроль за використанням коштів на соціальне страхування, своєчасною виплатою допомоги з тимчасової непрацездатності та інших видів допомоги відповідно до чинного законодавства України.

7.21. Спільно з роботодавцем організовувати відпочинок та оздоровлення працівників Компанії і їхніх сімей, сприяти підвищенню ефективності їх лікування.

## VIII. ЖИТЛОВО-ПОБУТОВЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ

### Сторони зобов'язуються:

8.1. Обсяги спорудження та введення житла в розрізі міст-супутників АЕС встановлювати на підставі реальних джерел фінансування, з урахуванням коштів у тарифі на електричну та теплову енергію на залпований рік, за погодженням із профспілковим комітетом ППО ДП «НАЕК «Енергоатом»».

8.2. Здійснювати будівництво житла, квартирного обліку та поліпшення житлових умов працівників Компанії згідно з «Положенням про напрями та порядок поліпшення житлових умов працівників ДП «НАЕК «Енергоатом»» (Додаток 22).

8.3. Сприяти відведенню земельних ділянок під індивідуальне житлове будівництво і забезпечувати пайову участь Компанії у спорудженні інженерних мереж та комунікацій у місцях компактного малоповерхової забудови міст-супутників АЕС за участю працівників ДП «НАЕК «Енергоатом»».

8.4. Брати на квартирний облік працівників Компанії для поліпшення житлових умов за умови безперервного стажу роботи у ДП «НАЕК «Енергоатом» не менш як 10 років і забезпеченість житловою площею нижче середнього рівня по регіону за спільним рішенням адміністрації та профспілкового комітету ППО відокремленого підрозділу Компанії.

### Роботодавець має право:

8.5. Забезпечувати за рахунок коштів Компанії оренду житлових приміщень (квартир, будинків та інших придатних для проживання приміщень), крім вартості комунальних послуг та послуг зв'язку, для фахівців ДП «НАЕК «Енергоатом»», запрошених за ініціативою Компанії на роботу в порядку переведення з інших місць проживання (з урахуванням сімейного стану такого фахівця).

### Профком зобов'язується:

8.6. Забезпечувати контроль за дотриманням установленого порядку будівництва та розподілу житла, за станом квартирного обліку і черговістю надання житла, забезпечувати гласність при вирішенні житлових питань.

8.7. Контролювати житлове та побутове обслуговування працівників Компанії.

## IX. РОБОТА З МОЛОДДЮ

### Роботодавець зобов'язується:

9.1. Визначати делеговані Атомпрофспілкою повноваження обраних органів організації молоді відокремлених підрозділів та Ради голів молоді ВП ДП «НАЕК «Енергоатом» згідно з «Положенням про Організацію молоді Профспілки працівників атомної енергетики та промисловості України».

9.2. Забезпечити виконання основних напрямів молодіжної політики ДП «НАЕК «Енергоатом» згідно із затвердженим планом заходів організації молоді ВП та Ради голів організації молоді ВП ДП «НАЕК «Енергоатом» на поточний рік.

9.3. Сприяти виконанню планів роботи Організації молоді Атомпрофспілки, Ради голів молоді ВП ДП «НАЕК «Енергоатом» та організації молоді відокремлених підрозділів Компанії, які узгоджені з адміністрацією та профспілковим комітетом відповідних рівнів.

9.4. Надавати безоплатно необхідні власні обладнанні приміщення для проведення засідань, конференцій, зборів та за-

ходів згідно із затвердженим планом заходів організації молоді ВП та Ради голів організації молоді ВП ДП «НАЕК «Енергоатом»».

9.5. Проводити конкурси професійної майстерності та наукових доповідей для молодих працівників згідно з «Положенням про проведення конкурсів професійної майстерності персоналу ДП «НАЕК «Енергоатом»» (Додаток 24) і відповідно до «Положення про проведення конкурсів наукових доповідей серед молодих працівників ДП «НАЕК «Енергоатом»» (Додаток 26) та звільняти їх від основної роботи із збереженням заробітної плати на час проведення заходів.

9.6. Забезпечити фінансування заходів Ради голів молоді ВП ДП «НАЕК «Енергоатом» та відокремлених підрозділів Компанії, що проводяться у рамках діяльності Організації молоді Атомпрофспілки згідно з планами їх роботи, які узгоджені адміністрацією та профспілковими комітетами відповідних рівнів.

Рада голів молоді ВП ДП «НАЕК «Енергоатом» та Ради молоді відокремлених підрозділів Компанії мають право:

9.7. Брати участь у заходах, які проводяться в Компанії, та ініціювати проведення заходів, що спрямовані на підвищення престижу роботи в атомній енергетиці та пропаганду атомної енергетики на регіональному, національному і міжнародному рівнях.

9.8. Проводити роботу з:

- дотримання норм та правил, установлених у ВП АЕС;
- підвищення культури безпеки;
- пропаганди здорового способу життя серед молодих працівників Компанії;
- дотримання виробничої та трудової дисципліни у підрозділах Компанії та своєчасно реагувати на їх порушення.

9.9. Розробляти та надавати пропозиції щодо поліпшення умов праці та відпочинку працівників Компанії.

9.10. Брати участь у раціоналізаторській роботі та сприяти підвищенню освітнього рівня молодих працівників Компанії.

9.11. Надавати пропозиції керівництву відокремлених (структурних) підрозділів Компанії щодо підвищення кваліфікації молодих працівників та їх матеріального заохочення.

9.12. Проводити роботу:

- серед школярів щодо професійної орієнтації на подальшу роботу в ДП «НАЕК «Енергоатом»;
- серед студентів старших курсів профільних вузів;
- серед молодих працівників щодо підвищення їхньої професійної майстерності.

9.13. Захищати інтереси Компанії та її відокремлених (структурних) підрозділів у виборних органах, членами яких є представники Організації молоді Атомпрофспілки.

## X. СПОРТ І КУЛЬТУРА

### Роботодавець зобов'язується:

10.1. Забезпечувати утримання та розвиток об'єктів спортивного і культурного призначення, які перебувають на балансі відокремлених підрозділів ДП «НАЕК «Енергоатом» та визначені у переліку (Додаток 23), на умовах часткової окупності та надання цими об'єктами платних послуг при встановленому для кожного об'єкта рівні доходності.

10.2. Надавати за рахунок коштів Компанії, передбачених пунктом 11.1. Колективного договору, відповідний транспорт для організації та проведення культурно-масових і спортивно-оздоровчих заходів відповідно до планів роботи, узгоджених відповідним профспілковим комітетом.

10.3. Звільняти працівників підприємства — членів збірних команд та учасників творчих колективів художньої самодіяльності від роботи для участі в спортивних змаганнях та культурно-освітніх заходах згідно з планами, затвердженими керівником і профспілковим комітетом ППО відокремленого підрозділу ДП «НАЕК «Енергоатом», Атомпрофспілкою, президентом та профспілковим комітетом Компанії.

10.4. Не допускати перепрофілювання та зміни форми власності об'єктів соціального, культурного та спортивного призначення, що перебувають на балансі відокремлених підрозділів ДП «НАЕК «Енергоатом», без погодження з відповідним профспілковим комітетом.

10.5. Забезпечувати участь разом з іншими організаціями в розробленні та втіленні в життя державних і галузевих програм, спрямованих на створення сприятливих умов для розвитку культури, фізичної культури, туризму та спорту.

### Профспілковий комітет зобов'язується:

10.6. Організовувати заняття в секціях і командах, групах спортивного спрямування, самодіяльних спортивних і фізкультурно-оздоровчих клубах, гуртках, студиях, клубах за інтересами для працівників Компанії та членів їхніх сімей.

10.7. Залучати працівників Компанії та їхніх дітей до систематичних занять фізичною культурою та спортом, організації їхнього активного відпочинку.

10.8. Забезпечувати фінансування участі команд відокремлених підрозділів Компанії у спартакіаді, юнацькій олімпіаді ЦФСК «Атом України», масових спортивних заходах та святах, фестивалях і змаганнях та інших заходах, передбачених Статутом Атомпрофспілки, за рахунок відрахувань профспілкового комітету ППО ДП «НАЕК «Енергоатом» та профспілковим комітетом ППО відокремлених підрозділів Компанії на культурно-масову, фізкультурно-спортивну і оздоровчу роботу.

10.9. Забезпечувати підготовку спортивних резервів через дитячі спортивні школи та спортивні секції.

10.10. Преміювати кращих фізкультурних працівників та працівників культури ДП «НАЕК «Енергоатом» за вагомий внесок у розвиток фізичної культури, народної творчості і художньої самодіяльності за рахунок відрахувань грошових коштів на фізкультурну і культурно-масову роботу згідно з пунктами 11.4, 11.5 цього Колективного договору.

10.11. Щорічно розробляти план фінансування культурно-масових та спортивних заходів, фінансування яких проводити за рахунок профспілкового комітету ППО ДП «НАЕК «Енергоатом»».

10.12. Проводити агітаційно-пропагандистську роботу з фізичної культури та спорту, здорового способу життя, фізичної активності та загартованості персоналу.

### Сторони домовилися:

10.13. Сприяти забезпеченню повної безпеки під час проведення занять і масових заходів з фізичної культури і спорту, культурно-просвітницьких заходів.

10.14. Для підвищення іміджу ДП «НАЕК «Енергоатом», з метою популяризації фізичної культури і спорту, щорічно узгадальнювати та публікувати в засобах масової інформації результати виступів кращих спортсменів Компанії.

10.15. Забезпечувати придбання спортивної форми та інвентарю з символікою флагмана енергетики України ДП «НАЕК «Енергоатом» для кращих спортсменів Компанії — учасників престижних міжнародних змагань.

## XI. ГАРАНТІЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

### Роботодавець зобов'язується:

11.1. За рахунок коштів підприємства проводити утримання приміщень, наданих профспілковому комітету ППО ДП «НАЕК

«Енергоатом» та профспілковим комітетам ППО відокремлених підрозділів, забезпечувати засобами та послугами зв'язку (в т.ч. мобільного), локальними мережами ВП та Інтернетом, оргтехнікою, меблями, охороною, автотранспортом згідно із завданнями в межах затвердженого кошторису (згідно із статтею 42 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

11.2. За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, щомісячно і безоплатно утримувати їх заробітної плати профспілкою внески та перераховувати їх профспілковим комітетам відокремлених підрозділів Компанії централізовано у триденний термін після виплати заробітної плати працівникам.

11.3. Надавати членам виборних профспілкових органів, не звільненим від виконання виробничих обов'язків, час для виконання профспілкової роботи та участі в консультаціях і переговорах в інтересах трудового колективу, із збереженням середньої заробітної плати:

- членам профкомів — до 5 годин на тиждень;
- членам комісії профкому — до 4 годин на тиждень;
- профгрупоргам відповідно до поданого профкому переліку — до 3 годин на тиждень;
- головам, членам цехкомів із чисельністю персоналу: — до 500 працівників — до 3 годин на тиждень; — від 500 до 1000 працівників — до 4 годин на тиждень; — більш як 1000 працівників — до 6 годин на тиждень;
- громадським інспекторам з охорони праці — до 4 годин на тиждень;
- членам комісії з трудових спорів, Ради молоді — до 4 годин на тиждень.

Працівникам, які є членами кількох комісій, надавати в сукупності не більше шести годин на тиждень. Звільняти від виконання виробничих обов'язків із збереженням середньої заробітної плати членів профспілкових органів Атомпрофспілки для виконання профспілкової роботи згідно із заходами Атомпрофспілки, профкому ППО ДП «НАЕК «Енергоатом» і профкомів ППО відокремлених підрозділів Компанії за спільним рішенням.

11.4. Перераховувати профспілковому комітету ППО ДП «НАЕК «Енергоатом» грошові кошти у розмірі не менше 1,5 відсотка фонду оплати праці підприємства на проведення культурно-масової, фізкультурно-спортивної та оздоровчої роботи серед працівників Компанії та членів їхніх сімей.

Напрями та кошторис використання вказаних коштів на проведення цієї роботи визначаються профспілковим комітетом ППО ДП «НАЕК «Енергоатом» за погодженням з роботодавцем і затверджуються профспілковою конференцією Компанії.

11.5. Перераховувати профспілковим комітетам відокремлених підрозділів та Дирекції Компанії не менше 1,5 відсотка фонду оплати праці відокремленого підрозділу та Дирекції Компанії на проведення культурно-масової, фізкультурно-спортивної та оздоровчої роботи серед працівників Компанії та членів їхніх сімей.

Напрями та кошторис використання зазначених коштів визначаються профспілковим комітетом та адміністрацією відокремленого підрозділу і Дирекції Компанії, затверджуються профспілковою конференцією відповідного підрозділу Компанії за погодженням з роботодавцем та профспілковим комітетом ППО ДП «НАЕК «Енергоатом»».

11.6. Надавати профспілковим комітетам відокремлених підрозділів ДП «НАЕК «Енергоатом» право на використання об'єктів культурного, спортивного та оздоровчого спрямування, які перебувають на балансі Компанії або орендовані нею для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи серед працівників Компанії та їхніх дітей.

11.7. Не допускати за ініціативи роботодавця погіршення умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів ДП «НАЕК «Енергоатом», без попередньої згоди відповідного профспілкового органу.

11.8. Не допускати звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів, протягом двох років після закінчення терміну виборних повноважень, крім випадку повної ліквідації підприємства чи вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення працівника з роботи за ініціативою роботодавця.

11.9. Включати представників профспілкових ланок — членів профспілкових комітетів або членів цехкомів за погодженням із головою профкому до складу робочих комісій:

- з атестації робочих місць за умовами праці;
- з перевірки знань персоналу з охорони праці;
- з комплексних перевірок підрозділів з охорони праці;
- атестації на посаду керівників, спеціалістів та службовців;
- з підвищення кваліфікації;
- з прийняття в експлуатацію виробничих об'єктів і об'єктів соціального призначення;
- з обходу робочих місць та з перевірки трудової і виробничої дисципліни.

11.10. Розслідувати нещасні випадки, що трапилися під час виконання функціональних профспілкових повноважень профспілковим представником, згідно з «Порядком проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві».

11.11. Надавати профспілковому комітету ППО ДП «НАЕК «Енергоатом» усю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього Колективного договору.

11.12. За рахунок коштів ДП «НАЕК «Енергоатом» проводити разом із профспілкою конференції (збори) трудових колективів Компанії усіх рівнів.

11.13. Поширювати умови преміювання, виплати винагород, а також гарантії, компенсації і соціально-побутові пільги, включаючи право перебування на квартирному обліку, встановлені в цьому Колективному договорі, на обраних і штатних працівників профспілкових органів ДП «НАЕК «Енергоатом» та їх структурних підрозділів, працівників Атомпрофспілки, робочі місця яких розташовані у відокремлених підрозділах Компанії, за спільним рішенням керівника та профспілкового комітету відокремленого підрозділу.

11.14. На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів Атомпрофспілки, надавати додаткову відпустку тривалістю до шести календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок коштів відокремлених підрозділів Компанії.

## XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ, ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

### Сторони зобов'язуються:

12.1. У двотижневий термін після прийняття Колективного договору визначити посадових осіб, відповідальних за виконання положень Колективного договору, і встановити терміни їх виконання.

12.2. Аналізувати хід виконання Колективного договору, заслуховувати звіти сторін з виконання взятих зобов'язань двічі на рік на конференції представників трудових колективів і спільних засіданнях роботодавця та профспілкового комітету ППО ДП «НАЕК «Енергоатом»».

**ПРОЕКТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ» НА 2019 РІК**

12.3. У разі несвоєчасного виконання, невиконання зобов'язань Колективного договору аналізувати причини та вжити термінових заходів із забезпечення їх реалізації.

12.4. Осіб, винних у невиконанні положень Колективного договору, притягувати до відповідальності згідно з чинним законодавством.

**Профспілковий комітет зобов'язується:**

12.5. Надавати у письмовій формі на вимогу роботодав-

ця інформацію з виконання Колективного договору із зобов'язань профспілкового комітету; звіт про витрати коштів, виділених роботодавцем на культурасову, фізкультурну й оздоровчу роботу.

12.6. Узгоджувати подані роботодавцем документи, для яких відповідно до законодавства України необхідне узгодження профспілкового комітету. У разі відмови у погодженні — надавати аргументовану відмову у письмовій формі.

**Голова профспілкового комітету ППО ДП «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом»**

**О.В. Лич** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 2018 року

**Президент державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом»**

**Ю.О. Недашковський** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 2018 року

**Пропозиції змін та доповнень до додатків (положень) Колективного договору, розглянутих робочою комісією та рекомендованих для обговорення у трудових колективах для включення до проекту Колективного договору ДП «НАЕК «Енергоатом» на 2019 рік**

№ з/п	Діюча редакція Колективного договору	Рішення робочої комісії																																										
1	<b>Додаток 2. Положення про порядок планування та використання коштів на оплату праці працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» ПЛ-К.0.07.376-05</b>																																											
	<p><b>ДОДАТОК В</b> <b>Інші компенсаційні та заохочувальні виплати, що передбачені Колективним договором для працівників ДП «НАЕК «Енергоатом»</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Назва</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1. Одноразова матеріальна допомога на оздоровлення у зв'язку з відпусткою</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Інші виплати</td> <td></td> </tr> </table>	Назва		1. Одноразова матеріальна допомога на оздоровлення у зв'язку з відпусткою		2. Інші виплати		<p><b>ДОДАТОК В</b> <b>Інші компенсаційні та заохочувальні виплати, що передбачені Колективним договором для працівників ДП «НАЕК «Енергоатом»</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Назва</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1. Одноразова матеріальна допомога на оздоровлення у зв'язку з відпусткою</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Часткова компенсація вартості медичного страхування (одноразова матеріальна допомога на збереження здоров'я)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Інші виплати</td> <td></td> </tr> </table>	Назва		1. Одноразова матеріальна допомога на оздоровлення у зв'язку з відпусткою		2. Часткова компенсація вартості медичного страхування (одноразова матеріальна допомога на збереження здоров'я)		3. Інші виплати																													
Назва																																												
1. Одноразова матеріальна допомога на оздоровлення у зв'язку з відпусткою																																												
2. Інші виплати																																												
Назва																																												
1. Одноразова матеріальна допомога на оздоровлення у зв'язку з відпусткою																																												
2. Часткова компенсація вартості медичного страхування (одноразова матеріальна допомога на збереження здоров'я)																																												
3. Інші виплати																																												
2	<b>Додаток 5. Положення про встановлення доплати за суміщення професій, посад, за розширену зону обслуговування і збільшений обсяг робіт, за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника ДП «НАЕК «Енергоатом» ПЛ-К.0.24.350-17</b>																																											
	<b>Пункт 3.1.</b> Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника — це виконання разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, обов'язків тимчасово відсутнього працівника (через хворобу, відпустку, відрядження) в межах робочого часу.	<b>Доповнити пункт 3.1 словами:</b> «Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника — це виконання разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, обов'язків тимчасово відсутнього працівника (через хворобу, відпустку, відрядження, у зв'язку із призовом на строкову військову службу) в межах робочого часу».																																										
3	<b>Додаток 10. Положення про преміювання працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» за результатами роботи за місяць ПЛ-К.0.07.031-17</b>																																											
	<b>Додаток А, пункт 4.</b> Порухнення правил ОП, ППБ, ПРБ, ПТЕ, ДАЕН, виробничих і посадових інструкцій, керівних документів з роботи з персоналом.	<b>Доповнити Додаток А, пункт 4 словами:</b> «... правил внутрішнього трудового розпорядку, кодексу корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом»».																																										
4	<b>Додаток 11. Положення про виплату винагороди за підсумками роботи за рік працівникам ДП «НАЕК «Енергоатом» ПЛ-К.0.07.072-08</b>																																											
	<b>Пункт 3.7.</b> Для визначення розмірів винагороди за підсумками роботи за рік встановлюється єдина шкала коефіцієнтів трудового вкладу для усіх категорій працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» залежно від стажу роботи:	<b>Пункт 3.7</b> винести на обговорення виключення цього пункту.																																										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Стаж роботи в роках</th> <th>Початковий коефіцієнт</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>1,0</td></tr> <tr><td>2</td><td>1,1</td></tr> <tr><td>3</td><td>1,2</td></tr> <tr><td>4</td><td>1,3</td></tr> <tr><td>5</td><td>1,4</td></tr> <tr><td>6</td><td>1,5</td></tr> <tr><td>7</td><td>1,6</td></tr> <tr><td>8</td><td>1,7</td></tr> <tr><td>9</td><td>1,8</td></tr> <tr><td>10</td><td>1,9</td></tr> <tr><td>11</td><td>2,0</td></tr> <tr><td>12</td><td>2,1</td></tr> <tr><td>13</td><td>2,2</td></tr> <tr><td>14</td><td>2,3</td></tr> <tr><td>15</td><td>2,4</td></tr> <tr><td>16</td><td>2,5</td></tr> <tr><td>17</td><td>2,6</td></tr> <tr><td>18</td><td>2,7</td></tr> <tr><td>19</td><td>2,8</td></tr> <tr><td>20 і понад 20</td><td>2,9</td></tr> </tbody> </table>	Стаж роботи в роках	Початковий коефіцієнт	1	1,0	2	1,1	3	1,2	4	1,3	5	1,4	6	1,5	7	1,6	8	1,7	9	1,8	10	1,9	11	2,0	12	2,1	13	2,2	14	2,3	15	2,4	16	2,5	17	2,6	18	2,7	19	2,8	20 і понад 20	2,9	
Стаж роботи в роках	Початковий коефіцієнт																																											
1	1,0																																											
2	1,1																																											
3	1,2																																											
4	1,3																																											
5	1,4																																											
6	1,5																																											
7	1,6																																											
8	1,7																																											
9	1,8																																											
10	1,9																																											
11	2,0																																											
12	2,1																																											
13	2,2																																											
14	2,3																																											
15	2,4																																											
16	2,5																																											
17	2,6																																											
18	2,7																																											
19	2,8																																											
20 і понад 20	2,9																																											
5	<b>Додаток 17. Положення про одноразове преміювання до професійних свят працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» ПЛ-К.0.07.377-05</b>																																											
	<b>Розділ 2. ПОРЯДОК РОЗРАХУНКУ ТА ВИПЛАТИ ПРЕМІЇ ДО ДНЯ ЕНЕРГЕТИКА</b> 2.1. Одноразове преміювання до Дня енергетика проводиться у межах економії планового фонду оплати праці відокремленого підрозділу та Дирекції Компанії, що склалася на момент преміювання. 2.2. Сума преміювання розраховується за такою формулою: $F_{\text{прем}} = F_{\text{пл.рч.}} - F_{\text{ф11}} - F_{\text{Фок.груп.}}$ де F <sub>прем</sub> — фонд премії до Дня енергетика F <sub>пл.рч.</sub> — фонд оплати праці плановий річний; F <sub>ф11</sub> — фонд оплати праці фактичний за 11 місяців; F <sub>Фок.груп.</sub> — фонд оплати праці очікуваний за грудень за фактично відпрацьований час. 2.3. Премія виплачується працівникам, які брали активну участь у техніко-економічному та організаційному забезпеченні виконання планових показників. 2.4. Преміювання на честь Дня енергетика проводиться за наказом президента ДП «НАЕК «Енергоатом» за погодженням з профспілковим комітетом. 2.5. Заохочення працівників у відокремлених підрозділах проводиться наказом керівника підрозділу (в Дирекції — наказом президента ДП «НАЕК «Енергоатом») за погодженням з відповідним профспілковим комітетом. 2.6. Сума одноразової премії не нараховується працівникам, які допустили порушення трудової та виробничої дисципліни, і відповідно до п. 1.4 не підлягають заохоченню. Працівникам, оформленим на неповну ставку, неповний робочий день, премія нараховується пропорційно встановленій ставці (відпрацьованому часу).	<b>Розділ 2</b> викласти в такій редакції: «Одноразове преміювання до Дня енергетика проводиться в однаковому розмірі, визначеному спільним рішенням роботодавця та профспілкового комітету Компанії».																																										
6	<b>Додаток 18.1. Положення про Лист подяки ДП «НАЕК «Енергоатом» ПЛ-К.0.07.050-11</b>																																											
	<b>Пункт 2.2.</b> При клопотанні про нагородження працівників Компанії Листом подяки до департаменту управління кадрами виконавчої дирекції з кадрів, праці та соціальних питань Дирекції Компанії подається клопотання на працівника, підписане керівником структурного підрозділу Дирекції чи керівником відокремленого підрозділу Компанії, і погоджене з відповідним профспілковим комітетом	<b>Пункт 2.2</b> виключити.																																										
6.1	<b>Пункт 2.3.</b> Клопотання про нагородження працівників інших підприємств, організацій Листом подяки здійснюється на підставі звернення на ім'я президента ДП «НАЕК «Енергоатом» стороннього підприємства чи організації за умови належного оформлення нагородних документів	<b>Пункт 2.3</b> викласти в такій редакції: «Клопотання про нагородження працівників інших підприємств, організацій Листом подяки здійснюється на підставі звернення на ім'я президента ДП «НАЕК «Енергоатом» стороннього підприємства чи організації».																																										
6.2	<b>Пункт 2.4.1.</b> Клопотання про нагородження Листом подяки до Дирекції Компанії не пізніше, ніж за 15 днів до нагородження	<b>Пункт 2.4.1</b> викласти в такій редакції: «Клопотання про нагородження Листом подяки надається до Дирекції Компанії не пізніше, ніж за 15 днів до нагородження».																																										
6.3	<b>Пункт 2.4.4.</b> На супроводжувальних листах до нагородних документів має бути зазначено прізвище, ініціали виконавця та його телефон	<b>Пункт 2.4.4</b> викласти в такій редакції: «На клопотанні про нагородження Листом подяки має бути зазначено прізвище, ініціали виконавця та його телефон».																																										
7	<b>Додаток 18.4. Положення про Почесну грамоту ДП «НАЕК «Енергоатом» ПЛ-К.0.07.004-11</b>																																											
	<b>Пункт 2.4.1.</b> Нагородні матеріали та клопотання про нагородження Почесною грамотою до Дирекції Компанії не пізніше, ніж за 15 днів до нагородження.	<b>Пункт 2.4.1</b> викласти в такій редакції: «Нагородні матеріали та клопотання про нагородження Почесною грамотою надаються до Дирекції Компанії не пізніше, ніж за 15 днів до нагородження».																																										
8	<b>Додаток 18.5. Положення про Грамоту ДП «НАЕК «Енергоатом» ПЛ-К.0.07.003-11</b>																																											
	<b>Пункт 2.2.</b> При клопотанні про нагородження працівників Компанії Грамотою до департаменту управління кадрами виконавчої дирекції з кадрів, праці та соціальних питань Дирекції Компанії подається нагородний лист на працівника встановленої форми згідно з Додатком А, підписаний керівником структурного підрозділу Дирекції чи керівником відокремленого підрозділу Компанії, і погоджений з відповідним профспілковим комітетом.	<b>Пункт 2.2</b> виключити.																																										
8.1	<b>Пункт 2.3.</b> Клопотання про нагородження працівників інших підприємств, організацій Грамотою здійснюється на підставі звернення на ім'я президента ДП «НАЕК «Енергоатом» стороннього підприємства чи організації за умови належного оформлення нагородних документів	<b>Пункт 2.3</b> викласти в такій редакції: «Клопотання про нагородження працівників інших підприємств, організацій Грамотою здійснюється на підставі звернення на ім'я президента ДП «НАЕК «Енергоатом» стороннього підприємства чи організації».																																										
8.2	<b>Пункт 2.4.1.</b> Нагородні матеріали та клопотання про нагородження Грамотою до Дирекції Компанії не пізніше, ніж за 15 днів до нагородження	<b>Пункт 2.4.1</b> викласти в такій редакції: «Клопотання про нагородження Грамотою надається до Дирекції Компанії не пізніше, ніж за 15 днів до нагородження».																																										
8.3	<b>Пункт 2.4.4.</b> На супроводжувальних листах до нагородних документів має бути зазначено прізвище, ініціали виконавця та його телефон	<b>Пункт 2.4.4</b> викласти в такій редакції: «На клопотанні про нагородження Грамотою має бути зазначено прізвище, ініціали виконавця та його телефон».																																										
8.4	<b>Додаток А. Форма нагородного листа</b>	<b>Додаток А</b> виключити.																																										
8.5																																												

70 РОКІВ ІСТОРІЇ МЕДИКО-САНИТАРНОЇ ЧАСТИНИ ВО «ПРИДНІПРОВСЬКИЙ ХІМІЧНИЙ ЗАВОД»

# МЕДИЦИНА ЯДЕРНОГО ВЕКА.

1948–2018 годы

(Продолжение. Начало в №43)

Обороноспособность страны обеспечивалась не только заводом, но и врачами, которые своевременно лечили и спасали тех, кто рисковал своим здоровьем, для создания ядерного пути страны.

Эта система эффективно работала более 40 лет. Она не знала ограничения в финансировании, т.к. находилась действительно на передовом фронте. Государству нужен был уран, оно обязано было думать о радиационной медицине, способной вылечить персонал после облучения в течение многих лет. Работали на заводе жители города. МСЧ-61 обслуживала до 50 тыс. населения, не получая ни копейки средств из городского бюджета, в ее составе работало до 800 чел. медперсонала.

После реорганизации ПО ПХЗ в 1988 году финансирование СМСЧ перешло в обязанности Министерства энергетики, имевшее медицинское управление, которое руководило медсанчастями АЭС и заводов атомного профиля. 20 лет СМСЧ финансировалась из бюджета государства, продолжая лечить жителей города. Сегодня реформы в медицине проводятся без общественных слушаний, без учета мнения медицинских авторитетов и населения. Оно проводится сверху революционными методами.

В 1978 году руководителем МСЧ-61 был назначен Головаха Л.М., кандидат медицинских наук, хирург. Участие начальника медсанчасти в хирургических операциях способствовало профессиональному росту врачей, успеху сложнейших операций. В это время осваиваются новые методы диагностики и лечения, такие как лазеротерапия, интубация кишечника при перитонитах, меторостомия, насыщение крови кислородом, лимфотропная антибиотикотерапия, мануальная терапия, проктологические операции. Расширен диапазон онкологических операций.

Число коек в отделении выросло до 75, в его составе были блоки легкой хирургии, гнойный блок, ортопедо-травматический блок.

Реконструкция в 1988 году сделала хирургическое отделение хорошо технически оснащенным, которое было укомплектовано врачами высокой квалификации — это были хирурги Потапов Д.В., Гончар Г.И., Полюра П.Ф.

Ранее действующая система медицинского обслуживания была удобной для больных. Цеховый врач принимал в цехе и по месту жительства, вел больного в стационаре, направлял в профилакторий, санаторий, контролировал его здоровье постоянно. Все это было в рамках единой административной системы, единой ответственности.

Предлагаемая Министерством здравоохранения реформа ломает стройную систему, создает горизонтальные коммунальные структуры. Центры, за которыми департамент здравоохранения города закрепляет население по принципам, известным ему самому, загружая неравномерно.

Медикаментозное лечение в современной медицине основано, в основном, на импортных лекарствах, поэтому пенсионерам с размером пенсий до 2 тыс. грн оно недоступно. Коммунальные бани, как санитарно-гигиенические заведения, практически исчезли с ростом тарифов на газ, электроэнергию. Новая реформа не предусматривает средств на развитие на местах инновационных методов лечения, но больницы областного и республиканского уровня всех тяжело больных не вылечат. Средний возраст врачебного персонала близок к пенсионному, т.к. молодые врачи не считают престижной работу в поликлинике или больнице из-за низкой оплаты труда, отсутствия жилья да и невысокого уровня медоборудования.

60, 75 и 120 тыс. жителей прикрепляются к центрам, не имея права выбрать себе врача, т.к. хороших врачей не хватает, даже при квоте 2000 человек. А что делать тем врачам, которые не набирают 2000 человек? Увольнять — нельзя, обучать — нет системы. В городе не хватает почти 40% врачей-терапевтов. Из-за бездумной реформы исчезают и основные, и узкие специа-

листы, зарплата которых на уровне младшего медицинского персонала. Ранее проводимая реформа семейного врача закончилась ничем. Правительство не обеспечило достойные, обещанные зарплаты. Сегодня правительство передало функции Министерства здравоохранения местным органам самоуправления, обещая золотые горы, если будут выполняться все условия, которые неизвестны.

Демократия — хорошая вещь, но система здравоохранения в городе должна быть полной, удобной по затрате времени для населения, без очередей и поиска узких специалистов. Большинство медучреждений находятся на балансе области, городу передается только первичная медицинская помощь. Лечат многие болезни — узкие специалисты, какова потребность в них сегодня, как сохранить кадры, как привлечь новые? Эти вопросы для Кабинета Министров Украины на 2019 год. Тайная реформа медицины — это сегодня стиль работы властей всех уровней.

МСЧ-61 помогали все цехи и подразделения, которые шефствовали над каждым отделением. Текущий ремонт два раза в год, капитальный ремонт каждые два года — были системой, т.к. медсанчасть должна быть в образцовом санитарном состоянии. МСЧ-61 имела современное медицинское оборудование, в силу чего диагностика и лечение заболеваний были на высоком уровне, а главное — своевременными, и не зависели от бюджета большого и его семьи.

В состав МСЧ-61 входила детская поликлиника и стационар, которые лечили всех детей трудящихся ПО ПХЗ до совершеннолетия. Медсанчасть контролировала здоровье детей уже с детских яслей и вела их до окончания школы. Такой комплекс соответствовал больнице областного уровня.

Благодаря комплексной системе здравоохранения, научно-техническому прогрессу и новым, революционным методам лечения, прежде всего на основе гемосорбции, были решены три основные проблемы ядерного века, лечение лучевой болезни, алкоголизма и наркомании, при более успешном лечении и других тяжелых заболеваний, связанных с токсикоманией крови.

В декабре 2003 года начальник МСЧ-61 (СМСЧ-8) В.Я. Кузьменко предпринял меры по возобновлению работы отделения гемосорбции. Собственно, для работы отделения не хватало единственного — сорбентов. А необходимое оборудование, опытные специалисты — те же анестезиологи, которые проводили гемосорбцию с первых дней, были на месте. В мае 2004 года в СМСЧ-8 были апробированы сорбенты нового поколения, изготовленные в Днепропетровске и прошедшие проверку в институте им. Р.Е. Кавецкого, в отделе профессора В.Г. Николаева. Результаты были получены потрясающие, больной панкреонекрозом быстро пошел на поправку после трех сеансов гемосорбции.

Спектр заболеваний, при которых показана гемосорбция, очень широк. В него входят сердечно-сосудистые, инфекционные, аутоиммунные, аллергические, кожные, онкологические, травматологические, наркологические и другие заболевания (в целом более двухсот). Лечение с помощью сорбентов сегодня многие считают дорогим, один флакон сорбентов стоит от 200 до 400 грн. В большинстве случаев сеанса гемосорбции недостаточно, врачи рекомендуют при одних заболеваниях два-три сеанса, при других — не менее пяти. Но при этом не следует упускать из виду, что применение гемосорбции позволяет примерно на 30% сократить расход дорогостоящих медикаментов, на 60% — период нахождения пациентов в отделениях интенсивной терапии. Сокращается общая продолжительность лечения, предотвращается хронизация болезней, снижается процент летальности, болезни реально лечатся.

Сомнений в том, что сорбенты крайне необходимы в современной практической медицине, быть не может. Гемосорбция успешно применяется во многих странах мира, и выздоровевшим пациентам Германии, Австрии, Англии и других прогрессивных государств неведомо, что начиналось все в Украине, на

бывшем оборонном заводе в Днепропетровске. Хотелось бы надеяться, что промышленное производство украинских сорбентов будет в будущем возобновлено, и эффективное лечение с помощью отечественного продукта смогут получать все, кто нуждается в гемосорбции.

В наших городах немало больных людей. Под влиянием промышленных факторов прежде всего страдает иммунная система, когда при заболеваниях возникают аутоиммунные процессы. То есть сама иммунная система человека неадекватно реагирует на то или иное заболевание. Участились заболевания цитовидной железы. При аутоиммунных заболеваниях гемосорбция может быть высокоэффективным инструментом в руках врача при восстановлении здоровья человека.

Почему бы в ходе медицинской реформы в стране не возродить производство сорбентов и их применение для лечения тяжелобольных?

Уровень медицинского обслуживания является объективным показателем благополучия и благосостояния населения. Поэтому медицинская реформа касается всех и должна быть реализована в принципе «Здоровье каждого — богатство всех».

В настоящее время в СМСЧ-8 (бывшей СМСЧ-61) трудятся 340 человек персонала, реформа сократила участковых терапевтов и детских педиатров, перевела их в городские медицинские учреждения.

Возглавил коллектив в июне 2018 года Кладов Сергей Николаевич, назначенный приказом министра здравоохранения. 25 лет бессменно возглавляет медицинскую службу начмед Бабич Валентина Александровна. Профсоюзной организацией руководит Маришина Маргарита Петровна.

Процесс передачи основных фондов СМСЧ-8 на баланс города неоправданно затянулся, что создает угрозу срыва финансирования коллектива в 2019 году. Неопределенность реформы вторичной медицинской помощи создает в коллективе опасения ликвидации СМСЧ-8 в целях экономии средств, которая является главной в проводимой медицинской реформе.

Думается, что руководство города Камьянского и Днепропетровской области найдет возможность возрождения медицины для лечения облученных больных, к которым относятся не только ветераны ПО ПХЗ, но и ликвидаторы Чернобыльской аварии. Ранее планировалось создать на базе СМСЧ-8 реабилитационный центр областного значения, чтобы использовать полезный опыт МСЧ-61 и не оставить без лечения тех, кто ценой своей жизни спасал других. Эта идея актуальна и сегодня.

**Из воспоминаний заслуженного врача Украины, заведующего хирургическим отделением городской больницы №9 ПОТАПОВА Ю.В.**

— В 1979 году меня пригласил на беседу начальник МСЧ-61 Головаха Л.М., который подобрал кадры хирургов. Он делал ставку на молодых специалистов, чтобы научить их делать сложные хирургические операции. Так пришли в МСЧ-61 Авраменко А.Г., Цупров Н.В., Полюра П.Ф., Виноградов Л.М.

Мы были посланы на стажировку в ведущие хирургические центры страны. Я работал в Казани, где изучал сердечно-сосудистые операции. Затем три месяца стажировался в институте гастроэнтерологии в г. Днепропетровске.

Головаха Л.М. был строгим и требовательным руководителем, никогда не забывал свои обещания сотрудникам освоить новые операции, помогать им. Его главное требование — что ты узнал нового в командировках, что было бы полезно для лечения больных. Это заставляло нас заниматься творчеством, осваивать передовой опыт и достижения хирургов.

Головаха Л.М., как врач-ортопед высшей квалификации, постоянно оперировал вместе с Мурзиным П.Е., который возглавлял много лет ортопедический блок. Впоследствии его заменил Гончар Г.И., который 27 лет возглавлял это бесполое направление, стал ведущим ортопедом города.

Большим авторитетом в МСЧ-61 пользовался начмед Пустовой Николай Алексеевич, который

работал в этой должности с 1960 года. На третий день моей работы пригласил меня на беседу как молодого врача-хирурга. Он сразу предупредил, что слова «нет» в МСЧ-61 в отношении лекарств не существует и любое мое назначение для лечения больных через трое суток будет обеспечено. Дефицитные лекарства, особенно импортные, и в то время были. Впоследствии я узнал, что каждый день из Днепропетровска в Москву вылетает чартерный рейс и все заявки врачей МСЧ-61 и МСЧ ПО «Южмаш» выполнялись без ограничений. Это еще раз подчеркивает то большое значение, которое оказывало правительство лечению трудящихся оборонных предприятий, создававших ядерный щит.

Мы осваивали новые методики при операциях под наблюдением опытных врачей, кандидатов и докторов медицинских наук, работающих в ведущих институтах Украины.

Нас в то время привлекали щадящие операции на желудке при язвах различной сложности. Действующая методика была простой, резекция 2/3 желудка и неполноценная жизнь больных до конца жизни. Институт гастроэнтерологии в г. Днепропетровске проводил подобные операции, сохраняя желудок. Я был направлен на стажировку на три месяца и участвовал как ассистент во всех операциях, освоив их до тонкости. Руководство института согласилось передать эти операции в МСЧ-61. Была набрана группа больных, которую я успешно прооперировал под наблюдением ведущих специалистов института. Мы получили сертификат и начали оперировать успешно язву по щадящей методике.

Головаха Л.М. доверял молодым хирургам. Он назначил Авраменко А.Г. заведующим отделением, где работали молодые и опытные хирурги — Панкратова Н.Г., Северина В.Д. После трагического ухода из жизни Авраменко А.Г. возглавил отделение талантливый хирург Цупров Н.В. К сожалению, хирурги тоже люди, болеют они также, как и все. Цупров Н.В. трагически ушел из жизни после разрыва аорты во время тренировки. Мы, молодые врачи, в свободное время любили играть в баскетбол в своем спортклубе и регулярно занимались спортивными играми, поддерживая свою физическую форму.

В составе хирургического отделения было 75 коек и они не пустовали. Мы лечили всех жителей города, если умели делать хирургические операции. После смерти Цупрова Н.В. Головаха Л.М. назначил меня заведующим хирургическим отделением, которое я возглавлял 10 лет. Нагрузка на хирурга в то время достигала до 500 операций в год, что требовало хорошей физической формы и постоянного совершенствования. Мы регулярно посещали научные конференции. Институт экспериментальной хирургии в Киеве, которым руководил хирург с мировым именем академик Шалимов А.А. Это были незабываемые времена.

К сожалению, вывод МСЧ-61 в 1993 году из состава ПО ПХЗ в подчинение министерства был вынужденным решением, так как завод начал сокращать производства и персонал. Урановое производство было остановлено, но не выведено из эксплуатации, т.к. министерство все-таки надеялось на его конверсию с выпуском гражданских видов продукции.

За время работы в МСЧ-61 я провел более 8 тыс. операций, что помогло мне возглавить хирургическую службу в городской больнице №9, где я и сегодня работаю и руковожу хирургическим отделением, продолжая традиции МСЧ-61.

**Отдельная страница в главной истории МСЧ-61 посвящена ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС. Фактически с нуля была организована система санэпидстанции и медицинского обслуживания в условиях радиационных факторов. Из воспоминаний заслуженного врача УССР, лауреата Госпремии УССР, начальника МСЧ-61 ГОЛОВАХИ Л.М.**

— Впервые я направлял людей для работы в зону Чернобыльской атомной станции в апреле 1986 года. Это была бригада врачей и фельдшеров-лаборантов клинической лаборатории со всем необходимым оборудованием, реактивами, на нашем транспорте (машина не вернулась: через несколько дней работы в зоне она «зафонилась»).

Посылая сотрудников, я не имел достоверной информации о случившемся. Была телетайп-программа из Москвы — направить специалистов.

Первую группу медицинских работников возглавила заведующая лабораторией А.П. Соляник. Буквально через неделю пришлось заменить людей, о чем я сообщил руководству. Не сразу, но согласились. Как потом выяснилось, несведомость людей отрицательно повлияла на их состояние, усталость была не только физическая, «устали от мыслей». Из коллектива нашей медсанчасти в последующем направлялись многие специалисты на одну вахту (две недели).

О первых днях после катастрофы было много различной информации. Передо мной лежит «Поэма о Припяти», написанная врачом скорой медицинской помощи В. Навойчик в мае 1986 года.

«Лишь врачам предельно ясно: Рвота, слабость — неспроста! Новая болезнь — опасна! Новая болезнь — остра!

Бьет неслышно и незримо, Бьет коварно, насмерть бьет!»

Когда я прибыл в 30-километровую зону аварии в мае 1986 года, мне передал дела начмед МСЧ №126 (г. Припять) В. Печерица, который обеспечивал оказание медицинской помощи пострадавшим. Особых изменений не было — острая лучевая болезнь, характер аварии не представлял загадки для санэпидстанции и врачей МСЧ №126. Все, что было потом, — мягко говоря, «профилактика паники» среди населения, просто работала привычка людей не все рассказывать.

В. Печерица был настолько усталым, что мне его было просто почеловечески жалко. Я был первый и о. начальника МСЧ №126, который заменил местного руководителя. Располагались медики в пионерском лагере «Сказочный», недалеко от Чернобыля. Здесь же был и штаб ЧАЭС, размещались сотрудники атомной станции. В нашем здании жили представители различных организаций, обеспечивавших медицинский контроль, лечение «ликвидаторов», санитарно-гигиенические мероприятия в зоне. К сожалению, учет людей еще не был налажен, командировки не отмечались (как потом выяснилось через суды, что они были участниками ликвидации аварии на ЧАЭС в апреле-мае 1986 года). Поэтому мне пришлось назначить своего сотрудника командантом здания.

Неожиданность аварии, информационное безмолвие в апреле-мае отразились на действиях даже грамотных специалистов. Когда мы начали обследовать и чистить наше здание внутри, то оказалось, что самыми грязными комнатами были помещения бригады биофизиков-дозиметристов и начальника МСЧ. Другие комнаты были также, мягко говоря, «нечистыми». А объяснялось все довольно просто: на входе в здание не было разграничения на чистую и грязную половины, дозиметристы даже оборудование таскали к себе, а у начальника толпилось столько людей, что повышенный уровень радиации был естественным по ситуации. Здание почистили, сменили постели, ввели строгий контроль на входе. И когда нам приехал начальник главка Е.Б. Шульженко, он вначале даже не понял, почему его не пропускают в здание.

Самым удивительным для меня было увидеть в июне в «Сказочном» молодых людей, выступающих на эстраде. Молодежь, часть из них школьники, давали концерт в зоне, где практически у каждого через сутки-другие голос «садился», и друзья, родственники не узнавали нас, когда мы разговаривали с ними по телефону. Штрих, как будто маленький, но он говорил о многом. Перемещаясь по 30-километровой зоне, нельзя было не видеть, как много людей находилось на территории, где требуются особые меры безопасности. Только аврал, незнание последствий могут объяснить такое «неэкономное» использование людей, участвующих в ликвидации аварии.

**А.П. МУХАЧЕВ,  
Председатель Совета  
ветеранов войны и труда  
ПО ПХЗ,  
лауреат Государственной  
премии Украины**

(Окончание следует)

ЗА ІНІЦІАТИВИ ЦЕХКОМУ

## День хорошого настрою

Ідея его проведення належала председателю цехового комитета Наталье Шабаршовой. Целью мероприятия было зарядить позитивом людей перед началом рабочего дня, пробудить в них доброе начало.

Из работников цеха дезактивации создали инициативную группу, участники которой развесили шары и плакаты, приветливо встречали людей в холлах двух спецкорпусов, обнимали, дарили поцелуи (как настоящие, так и на стикерах), улыбки.

В это утро со всех сторон звучало: «Добрый день!», «Здравствуйте!», «Улыбнитесь, вам это идет!»... Работников станции угощали конфетами и даже раздавали чай и кофе в пакетиках. Приглашали к импровизированному стенду с позитивны-

ми объявлениями. Провели тест Люшера, предлагали начать день с радуги: подойти и выбрать карточку того цвета, который больше соответствует настроению. На обратной стороне карточек люди находили добрые пожелания.

Работникам станции праздник понравился, они улыбались, удивлялись. Иногда встречалось и скептическое отношение. Но... сколько людей, столько и мнений. А в целом, можно с уверенностью сказать, что задуманное удалось.

Заместитель начальника цеха дезактивации по персоналу Александр Дмитриевич Гавриляк признался, что и сам был приятно удивлен такому мероприятию. Видел, что люди довольны и счастливы. Слышал, как говорили: «Какие молодцы!», «Хорошо придумали!», «Как здорово — на целый день

заряд бодрости получили!» Все было неожиданно, немного непривычно, но и радостно в то же время.

Несомненно, что положительный настрой на работе, дома и в любой ситуации в обществе — важная составляющая любой деятельности человека. Профсоюзный комитет и администрация цеха дезактивации постоянно работают в этом направлении, создавая интересные проекты и реализуя их в действии.

Так, в этом году уже не в первый раз цех провел веселые соревнования «Папа, мама и я — дружная семья», был и День семьи с выездом в лес на Каменско-Днепровскую конюшню. А также актив работает с персоналом цеха, способствуя проявлению инициативы в ежегодном творческом конкурсе «Мы так живем, работаем и отдыхаем». Число участников растет. И это уже хороший результат.

Галина ШАБАРДИНА



ЯДЕРНА ШКОЛА РАЕС

## Вікно у світ атома



Для більш як півсотні учнів загальноосвітніх шкіл Володимирецького та Маневичького районів, а також Володимирецького колегіуму в період осінніх канікул стартував перший модуль пізнавальних занять у «Ядерній школі РАЕС». Традиційно знайомство з найпотужнішим підприємством західного регіону старшокласники розпочали в інформаційному центрі електростанції «Полісся», де мали змогу поспілкуватися із керівництвом РАЕС та представниками Українського ядерного товариства.

Відну лекцію-бесіду провів для учнів генеральний директор РАЕС Павло Павлишин. Під час атмосферної зустрічі учнівська молодь дізналася про історію створення Рівненської АЕС та Компанії; основні цілі, принципи та особливості роботи електростанції; її роль та місце в енергетиці країни; кадрову політику підприємства; тенденції розвитку атомної галузі у світі та безліч іншої цінної інформації. Павло Яремович дав вичерпні відповіді на усі питання, що цікавили потенційних енергетиків, зокрема, що стосується продовження терміну експлуатації енергоблока №3 РАЕС, паливної кампанії, постачальників та диверсифікації ядерного палива, поводження з відпра-

цьованим ядерним паливом, можливості проходження практики для студентів профільних вишів, експорту електроенергії тощо. Заступник генерального директора РАЕС з персоналу Ігор Вітковський та голова ВП ГО «УкрЯТ» у Рівненській області Дмитрій Галкін заохочували юних гостей до участі у різноманітних наукових конкурсах, брейн-рингах та інших профорієнтаційних заходах, які впродовж року проводяться Рівненською АЕС.

У рамках освітнього проекту школярі відвідали промислові об'єкти та споруди енергогенеруючого підприємства. Серед них: машинний зал та блочні щити керування енергоблоків №№1, 2, машинний зал енергоблока №3, від-



критий розподільчий пристрій 110/330 кВ, а також гідротехнічні споруди — блочна насосна станція та 150-метрові баштові градирні.

За словами дев'ятикласника Прилісненської школи Олександра Чередниченка, «Ядерна школа РАЕС» — це унікальна можливість відкрити для себе світ атомної енергетики та пізнати зсередини процеси виробництва електроенергії. «Раніше обладнання, яке експлуатується тут, ми могли бачити лише в книжках з фізики, — коментує один з наймолодших учасників проекту. — Вражає масштабність такого величезного механізму, як атомна електростанція. Сьогодні я переконався, що працівник атомної станції, передусім, повинен бути відповідальним та професіоналом своєї справи. Сподіваюся у майбутньому стати інженером на РАЕС. Тож у планах — вступ до Київського політехнічного університету на спеціальність «атомна енергетика».

Попереду на учасників «Ядерної школи РАЕС» чекає ще багато цікавого, у тому числі: лекції від провідних фахівців атомної електростанції; зустрічі з молодими спеціалістами та профспілковим активом РАЕС; екскурсії до навчально-тренувального центру, еколого-хімічної лабораторії служби охорони навколишнього середовища, центрального поста автоматизованої системи контролю радіаційного стану, споруди очищення додаткової води. Вражаючою обіцяє стати екскурсія до самих «серця» та «легенів» РАЕС — на купол реакторного відділення та всередину градирні.

«Ядерна школа РАЕС» — це єдиний в Україні, унікальний за своїм форматом, проект Рівненської АЕС та Українського ядерного товариства, створений з метою популяризації атомної енергетики, підтримки її позитивного іміджу та формування потенційного кадрового резерву електростанції.

АТОМНИЙ СПОРТ

## Працівники РАЕС — найсильніші спортсмени Рівненщини

Працівники Рівненської АЕС стали призерами відкритого Кубка області з пауерліфтингу, що відбувся у м. Рівне.

У багатирських змаганнях з пауерліфтингу та жиму лежачи взяла участь 83 спортсмени з восьми спортивних команд Рівненщини. У складі збірної міста Вараша було вісім представників структурних підрозділів Рівненської АЕС — силачі різних вікових груп та вагових категорій. В особистому заліку атлети повинні були продемонструвати кращий результат у трьох вправах — присідання, жим лежачи і тяга. Щоб зрівняти шанси на перемогу учасників з різною вагою, визначення переможців відбувалося за формулою Вілкса.

За результатами особистих виступів у в/к до 105 кг інженер турбінного цеху №2 РАЕС — чемпіон країни з пауерліфтингу 2016 року Анатолій Шостацький завоював золото в присіданні з 585 кг та срібло в жимі лежачи з 135 кг. У цій же в/к старший майстер відділу технічного контролю РАЕС Сергій Сидорчук посів друге місце з результатом 145 кг жиму лежачи, де він також став володарем срібла в абсолюті. У в/к до 93 кг інженер відділу головного метролога РАЕС Сергій Андреев з результатом 152,5 кг жиму лежачи здобув бронзу. У цій же в/к електромонтер цеху теплових та підземних комунікацій РАЕС Вадим Глухайкін отримав золото в присіданні з 600 кг та срібло з жиму лежачи з 160 кг, а також став переможцем в абсолютній першості з пауерліфтингу. У в/к до 93 кг електрослюсар цеху з ремонту та техобслуговування реакторів енергоремонтного підрозділу (ЕРП) РАЕС Олександр Намулик посів третє місце в присіданні з 525 кг. Дебютував у в/к до 93 кг слюсар цеху з ремонту тепломеханічного устаткування ЕРП РАЕС Артем Васильчук, який показав результат 120 кг в жимі лежачи. Його колеги Олександр Романчук та Дмитро Верешко виступили у в/к до 74 кг. Олександр посів перше місце в жимі лежачи зі 150 кг, ставши володарем золота в абсолютній першості. Цілий кошак нагород завоював Дмитро, здобувши золото в присіданні з 517 кг, бронзу в жимі лежачи зі 132,5 кг та в результаті срібло в абсолюті з пауерліфтингу. У командній першості силачі з Рівненської АЕС посіли друге місце з пауерліфтингу та третє місце у жимі лежачи. Спортсмени були відзначені призами від Рівненського обласного відділення Націо-



Команда важкоатлетів м. Вараш



Дебютант змагань Артем ВАСИЛЬЧУК

нального олімпійського комітету України. Тренер-викладач важкоатлетів Сергій Якубишин висловив подяку керівництву Рівненської АЕС за створення максимально комфортних умов для здійснення якісного тренувального процесу на базі спортивного комплексу «Ізотоп».

КОНКУРС ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ НА ЗАЕС

## Політ фантазії і творчий підхід

У цеху дезактивації Запорізької АЕС відбувся конкурс професійної майстерності серед швачок 4-го розряду. Проводиться він щорічно і вже давно став традиційним.

Цьогоріч у конкурсі брали участь п'ять співробітниць. Він проводився у два етапи і складався з теорії, відповіді на питання якої показували не тільки професійні знання, а й знання у сфері охорони праці, пожежної безпеки, культури безпеки, і в цілому знання норм і правил атомної енергетики.

Було й домашнє завдання, яке можна назвати творчим, — самостійне пошиття костюма для працівників Запорізької АЕС. Тут оцінювалися його призначення, функціональна відповідність темі розробки швейного виробу, вживані матеріали, фурнітура, конструкторські особливості і, обов'язково, оригінальність ідеї.

Учасниці були обмежені жорсткими рамками в розробці своїх моделей. Політ фантазії і творчий підхід в реалізації жіночого робочого



костюма, що складається з блузи і штанів, тут тільки втілювалося. Дівчата показали свої вміння і нестандартне мислення, цікаві дизайнерські рішення і запропонували абсолютно нові тенденції, — поділилася начальник дільниці з ремонту спецодягу Ганна Шпак.

У другому етапі конкурсу також необхідно було виконати конкурсну практичну роботу по технологічній карті, продемонструвавши послідовність операцій, заходи безпеки під час виконання роботи (а полягала вона в

полагодженні робочого костюма), склад інструментів. Усе це обов'язково робилося на час.

Перше місце за оцінкою конкурсної комісії посіла Людмила Вдовиченко, друге — Наталя Романовська. Третій результат — у Наталії Канавки.

У цілому конкурс допомагає керівництву підрозділу звернути увагу на ініціативних, активних співробітниць, які прагнуть професійного розвитку та кар'єрного росту й докладають для цього зусиль.



## АТОМНИКИ ЗА ЗДОРОВИЙ СПОСІБ ЖИТТЯ



Чемпіони Спартакиади по гиревому спорту



Чемпіони Спартакиади по плаванню

## Спартакиада Атомпрофсоюзу-2018 фінішировала!

В Южноукраїнске проведені заключительные соревнования 26-й Спартакиады Атомпрофсоюзу Украины. Ее первый тур был проведен еще в мае, в приморском поселке Коблево, когда спортсмены разыграли награды в семи видах спорта. Теперь предстоит провести четыре заключительных турнира — по футзалу, плаванию, стритболу и гиревому спорту.



Н. МОРОЗОВ — чемпион по гиревому спорту

ветеранов были награждены грамотами и денежными премиями...

А теперь о самой Спартакиаде. Южноукраїнці гостеприимные хозяева, но это никак не относится к спортивным поединкам с их участием. Это хорошо почувствовали гости, а турнир по стритболу, проведенный в первый день соревнований, подтвердил сказанное. Хозяева площадки, ведомые своим капитаном Михаилом Костюченко, уверенно переиграли всех своих соперников и стали победителями. Вместе с капитаном успех разделили С. Гладков, В. Селезнев и А. Пономарев. На втором месте варашане и на третьем — нетешинцы. Удивило отсутствие на турнире сильной энергодарской команды.

Порадовали высокими результатами и наши гиревики. Турнир по этому виду спорта проводился в пяти весовых категориях и в четырех прошлых годах чемпионы — варашане Н. Левков и Р. Васинский, южноукраїнець Н. Морозов и энергодарец С. Чулков подтвердили звание сильнейших. Но всех удивил южноукраїнський супертяж (вес атлетов свыше 100 кг) Н. Цымбал. Еще год назад у Николая был скромный результат на уровне 160 подъемов гири и вот такой прорыв — 245 подъемов, звание чемпиона и абсолютный рекорд спартакиад. Чемпиону — 42 года, рабо-

тает мастером цеха водоснабжения АЭС, гиревым спортом увлекся три года назад после участия в станционной спартакиаде.

И в командном первенстве сенсация — впервые за двадцать шесть лет проведения спартакиадных турниров гиревиков победителями стали атлеты Ривненской АЭС. Команда ЮУАЭС — на втором месте и ЗАЭС — на третьем.

Соревнования пловцов проводились в 22 дисциплинах и в четырнадцать чемпионов стали южноукраїнці (тренер — Н. Вовченко). По три золотые медали в активе Е. Муляра и А. Дозорцевой, по две — у С. Блануцы, Л. Боголюба и М. Усатенко и еще два комплекта наград в эстафетных заплывах. После такого блестящего выступления стало ясно, что и главный приз за командную победу останется зимовать у южан.

Не остались без наград и остальные команды — на шести дистанциях сильнейшими были варашане (тренер — А. Савчук) — Е. Зайчик, О. Осовская (три медали) и Г. Майданюк (две медали). В командном первенстве пловцы РАЭС были вторыми.

Две золотые медали у желтоводца, аппаратчика гидрометаллургического завода, мастера спорта Алексея Саенко. Кстати, он обладатель двадцати четырех золотых медалей, завоеванных за время выступления в спартакиадных турнирах пловцов.

А рекордсменка в этой престижной номинации, завоевавшая 26 медалей, энергодарка Ю. Моховая. Работает детским тренером по плаванию в местном бассейне, в Южноукраїнске была единственной участницей всех двадцати шести спартакиад Атомпрофсоюзу. Воспитала достойную смену и в последние годы выступает на соревнованиях вместе с сыном Никитой, инженером атомной станции. В этот раз Юлия Витальевна завоевала две серебряные медали, уступив всего несколько секунд сопернице, которая на пятнадцать лет моложе ее.

С большим интересом прошел футзальный турнир ветеранов, судьбу первого места и главного приза которого пришлось определять только по дополнительным показателям. Южноукраїнці и нетешинцы по его итогам набрали одинаковое количество очков, а их очный поединок завершился вничью — 3-3. Равной ока-



А. САЕНКО — чемпион по плаванию

залась у команд и разница забитых и пропущенных мячей. Решающим стало большее количество забитых мячей — у подопытных на пять больше, что и вывело их в чемпионы. Успех команды заслуженный, многие годы ребята играют в одном составе. Ведущие игроки — Г. Вагнер, И. Лыхвар, В. Боча, И. Бортник, В. Караченко. Подрастает хорошая смена ветеранам — успешно играли в этом сезоне в различных турнирах детские коллективы, а главная городская команда стала чемпионом Хмельницкой области.

Вторым призером турнира стали южноукраїнці и третьими — желтоводцы. Лучший бомбардир, желтоводец Станислав Гора, семь раз заставлявший вратарей команд-соперниц вынимать мяч из сетки своих ворот. На закрытии Спартакиады футболисты-ветераны подержали идею провести в будущем году в Славутиче турнир памяти А.В. Юркина — бывшего Председателя Атомпрофсоюзу Украины, организатора спортивного общества атомщиков и большого поклонника физической культуры.

В этом году спортсмены-атомщики успешно выступили на международном спортивном фестивале в Болгарии, межотраслевой спартакиаде трудящихся Украины, а вот теперь финишировала и традиционная Спартакиада Атомпрофсоюзу Украины. В ее неофициальном общекорпоративном зачете команды «выстроились» в таком порядке: ВООП, ЮУАЭС, ХАЭС, РАЭС, ЗАЭС, ЧАЭС.

Спартакиада-2018 финишировала. Наверное, точнее, взяла короткий перерыв до весны 2019-го. Впереди нас ждут новые спортивные поединки.

Николай МЕРКУШЕВ

## ТВОРЧИЙ ТА ПІЗНАВАЛЬНИЙ ЗАХІД ІНФОЦЕНТРУ ЮУАЕС

## Особлива увага дітям зі складними долями



Для вихованців комунального закладу «Центр соціально-психологічної реабілітації дітей Южноукраїнської міської ради» працівники управління інформації та громадських зв'язків (УІГЗ) підготували та провели цілий комплекс веселих і пізнавальних заходів.

Двадцять вісім тимчасових мешканців Центру в рамках проекту «АЕС відкрита дітям» стали учасниками захоплюючого «Енергоквесту», побували на пристанційних та оглядових майданчиках Южно-Української АЕС, Ташлицької ГАЕС і Олександрівської ГЕС. Для юних творчих особистостей в інформцентрі атомної станції був організований майстер-клас з валяння з овечої шерсті. Результатом роботи стане осіннє панно. «Осінні листя з шерсті, які діти

виготовили власноруч, ми зібрали та оформляємо у тематичну картину. В майбутньому ця колективна робота стане учасницею дитячих творчих конкурсів», — каже режисер сектору роботи з молоддю та школярами УІГЗ Світлана Дідик.



## ЕКСПРЕС-КОНКУРС ОРГАНІЗАЦІЇ МОЛОДІ АТОМПРОФСІЛКИ УКРАЇНИ

## До проблем атомної енергетики — з гумором



## Яка зарплата

такий персонал

- Боже, чому я прожив таке бідне життя? Чому ти не дав мені навіть шансу?

- По всьому місту вивіски «Робота в Польщі», ти хоч раз подзвонив?



Чемпіони Спартакиади по футзалу

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



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

Адреса редакції: вул. Жиліянська, 5-6, 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 не завжди поділяє позицію авторів публікацій  
При передруку посилання на «Атомник України» обов'язкове

Свідоцтво про реєстрацію  
КВ №4480 від 21.08.2000 року  
Газета віддрукована  
у ТОВ «МЕГА-ПОЛІГРАФ»:  
04073, м. Київ,  
вул. Марка Вовчка, 12/14.  
Тираж 5000