



# АТОМНИК УКРАЇНИ

№46 (624) 15 листопада 2012 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ

ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

## АТОМПРОФСПІЛКА: МІЖНАРОДНА СПІВПРАЦЯ ТА ОБМІН ДОСВІДОМ



## Зустріч в Анкарі з питань ядерного розвитку та соціального захисту працівників

31 жовтня — 1 листопада в Анкарі (Туреччина) Глобальна профспілка IndustriALL провела два міжнародних профспілкових заходи: 31 жовтня відбулося засідання міжнародної мережі профспілок працівників атомної енергетики (INWUN), наступного дня — міжнародна енергетична конференція. Участь у заходах взяли представники енергетичних профспілок Бельгії, Канади, Франції, Японії, Кореї, Південної Африки, Іспанії, Тайваню, Туреччини, Данії, а також Атомпрофспілки України.

Темою обговорень на засіданні та конференції стали розвиток передових технологій в енергетичній галузі та їхній вплив на зайнятість, трудові відносини; діяльність транснаціональних компаній та посилення у зв'язку з глобалізацією дій профспілок.

Мета зустрічі — напрацювання пропозицій з урахуванням змін, що відбулися за останній рік, для більш дієвого захисту працівників атомної енергетики. Пропозиції, висловлені на засіданні, згодом ляжуть в основу програмного документа, що визначатиме засади діяльності Глобальної профспілки IndustriALL.

Девід Ш'єр (на знімку — у центрі), голова мережі профспілок працівників атомної енергетики (INWUN), який має функцію представництва у різноманітних атомних агентствах, донесе профспілкові напрацювання до агентств.

Голова Атомпрофспілки Валерій Матов назвав зустріч «надзвичайно цікавою з огляду на широке представництво держав, що розвивають ядерну енергетику та промисловість. Хоч і проходила зустріч не в ядерній державі, вона надала можливість обміну думками, зрозуміння світових тенденцій. А

вони, після ядерного ренесансу минулих років, знову дещо змінили напрям. В Європі після аварії на японській «Фукусімі» з'явилася настороженість щодо розвитку ядерного напрямку. Деякі країни мають намір скоротити виробництво електроенергії з АЕС, що не може не позначитися на наших планах ядерного розвитку, і профспілкам ядерної галузі слід до цього бути готовими».

А от Азія останнім часом надзвичайно цікавиться ядерним спрямуванням. Зокрема Туреччина, ділиться враженнями Валерій Матов: «З великим захватом і зацікавленістю сприйняли інформацію про наміри України щодо будівництва нових атомних енергоблоків, заводу з фабрикації ядерного палива, реалізації інших завдань згідно з Енергетичною стратегією».

Представники турецької Профспілки працівників енергетики, водопостачання та газу, господарки заходу, проявили також неабияку увагу і щодо засад діяльності Атомпрофспілки. Це була перша зустріч на рівні керівників, тепер членів одного міжнародного профоб'єднання IndustriALL.

У ході спілкування та обміну інформацією, зауважує Валерій Матов, були виявлені різні підходи до діяльності профорганізацій. «Профспілка Туреччини, менша від Атомпрофспілки за чисельністю, є набагато потужнішою матеріально: має свої власні банки, готелі, лікарні, де обслуговуються члени профспілки. Один день на місяць вони «працюють на профспілці» (внески, таким чином, становлять близько 5 відсотків). Усі кошти «піднімаються наверх», після чого спрямовуються на необхідні, важливі для усієї організації заходи. Це дає змогу турецькій профспілці справді працювати на паритетних засадах з державою, диктувати у разі необхідності умови. Ми, на жаль, зберігаємо принципи профспілок радянського типу. Як і раніше, внески витрачаються головним чином на матеріальну допомогу».

## СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

## ПРОФЕСІЙНЕ ПЕРЕНАВЧАННЯ: ДОСВІД НІМЕЧЧИНИ

«Атомник України» у №39 від 27 вересня ц.р. розповів про міжнародний навчальний семінар «Забезпечення робочих місць шляхом підвищення професійної кваліфікації найманих працівників: німецький досвід» за участю представників Профспілки працівників атомної енергетики та промисловості України та доповідачів з Профспілки працівників гірничодобувної, хімічної та енергетичної промисловості Німеччини, який відбувся за підтримки представництва Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні. Як повідомлялося, цей семінар було організовано з метою вивчення досвіду Німеччини з розроблення програм пом'якшення соціальних наслідків процесу реструктуризації та корпоративізації підприємств.

Після ознайомлення з презентаційними матеріалами профспілкових колег з Німеччини учасники семінару заслухали презентацію провідного експерта Чорнобильської об'єднаної організації профспілки Геннадія Михайлюка, під час якої він висвітлює соціально-демографічні проблеми України. Як з'ясувалося, демографічні, соціальні та освітні проблеми країн мають багато спільного, але нашої державі притаманні свої чинники, що впливають на ринок праці, а це й:

- різке зменшення народжуваності, збільшення смертності і відсутність природного приросту;

- постаріння населення, та внаслідок цього збільшення «навантаження» на працездатну його частину;

- висока і постійно зростаюча ступінь старіння робочої сили;

- скорочення тривалості життя як чоловіків, так і жінок;

- погіршення здоров'я громадян;

- інтенсифікація міграційних процесів як внутрішніх, та і зовнішніх, при якій основну частину мігрантів становлять громадяни віком 20—49 років;

- невідповідність освітньо-кваліфікаційних характеристик потенційних працівників потребам економіки, зокрема ринку праці;

- невідповідність заробітної плати умовам і характеру праці (зокрема висококваліфікованої);

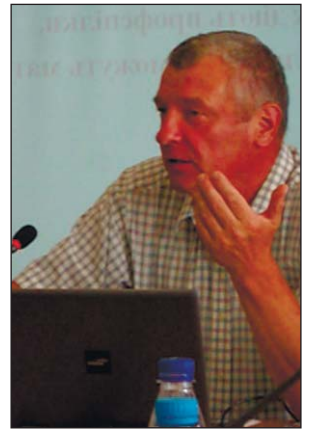
- дискримінація на ринку праці окремих груп населення (жінок, молоді, осіб похилого віку, інвалідів) тощо.

Усе це призводить до невикористання або взагалі незатребування на ринку праці людського капіталу.

Обговорюючи питання зайнятості працівників, учасники семінару звернули увагу представників німецьких профспілок на специфіку діяльності підприємств атомної енергетики та промисловості України, особливі умови праці та підготовки працівників, а також відзначили загальні для всіх підприємств галузі проблемні питання, а саме:

- існування так званого феномену «надлишкової освіти», коли працівники з високою формальною підготовкою займаються малокваліфікованими видами праці, що свідчить або про крайню низьку якість освіти, або про нерациональне використання праці на підприємствах;

- присутність на підприємствах праці не за спеціальністю, хоча працівники при цьому залишаються на високих щаблях професійно-кваліфікаційної ієрархії;



- питанням формування кадрового резерву, навчання та перенавчання працівників на підприємствах в основному займаються кадрові служби та служби підготовки персоналу;

- під час звільнення працівників за п. 1 та п. 2 (за станом здоров'я) ст. 40 КЗпП України працівники, які вивільнюються, залишаються наодинці зі своїми соціально-економічними проблемами, а це й працевлаштування, перенавчання та різке зменшення матеріального благополуччя власного та своїх родин.

Усе це свідчить про те, що на підприємствах не проводиться демографічний та кваліфікаційний аналіз використання робочої сили, є випадки нерационального використання трудового потенціалу, не здійснюються заходи щодо соціально-економічного захисту працівників, які підпадають під звільнення, а також не забезпечений зворотний зв'язок між працівниками, профспілкою та керівниками підприємства.

Під час роботи профспілкові активісти, на прикладі положень Галузевої угоди між Держагентством України з управління зоною відчуження та Атомпрофспілкою України, спробували знайти відповідь на питання: «Як діють профспілки, який вплив вони можуть мати на проблему зайнятості на підприємстві та вирішення соціально-економічних проблем працівників, які підлягають звільненню за скороченням штату, або за станом здоров'я?»

Як з'ясувалося, питання впливу профспілки на політику зайнятості на галузевому рівні і на рівні підприємств закріплені як у законодавстві України, так і в положеннях Генеральної та Галузевої угод, а також у колективних договорах, що діють на підприємствах.

(Закінчення на 2-й стор.)

## КОРПОРАТИЗАЦІЯ НАЕК: ДУМКИ ВГОЛОС

## РЕМОНТНИКИ НА АЭС БОЛЬШЕ ЧЕМ РЕМОНТНИКИ

Андрей Корольченко (на знімку) прийшов в атомну енергетику в 1985 році після закінчення Новочеркаського політехнічного інституту. Рівненська АЕС — його першочислове і постійне місце роботи. Починав з посади начальника в турбинному цеху, був його начальником на визначеному етапі службової кар'єри. Останні десять років працює в енергоремонтному подразделении (ЭРП) РАЭС — сперва головним інженером, потім возглавив ЭРП, налічує сьогодні 2920 чоловік.

Труженики ЭРП — люди уважаемые на станции и в пределах НАЭК «Энергоатом». Их вклад в надежную эксплуатацию РАЭС весомый. Структура ЭРП атомной станции в период намечаемой реорганизации ремонтных служб Компании, в 2003 году, была принята за основу такой перестройки.

— Андрей Павлович, попробуйте спрогнозировать пути будущей реорганизации ремонтного подразделения, которое уже было в свое время на грани таких преобразований.

— Давно относительно ремонтников идут разговоры о выделении из состава АЭС. Постоянно это будоражило коллектив. И у обыкновенных рабочих, слесарей, также мастеров была какая-то боязнь, неуверенность, что вот грянут тяжелые времена, потеря работы, средств к существованию и т.п. Сейчас как-то стали по-другому к этому подходить, воспринимать конструктивно, что ли, с раздумьем. Потому что очень хороший пример нам показывает славутинский «Атомремонт-сервис» — обособленное

2012-й тоже должен был стать годом реформирования в целом НАЭК, во всяком случае такие задачи определены высшим руководством страны и профильным министерством. О целях и ожидаемых результатах провозглашенной властью корпоративизации касательно как раз ремонтников мы поговорили с начальником энергоремонтного подразделения Ровенской АЭС Андреем Корольченко, к слову, уже родоначальником атомной фамильной профессии: жена Андрея Павловича Светлана — инженер УТЦ, старший сын Дмитрий — оператор реакторного цеха №2 РАЭС, младший Евгений — оператор-реакторщик Хмельницкой АЭС. Младший брат Игорь Павлович работает сейчас заместителем главного инженера Запорожской АЭС, а его жена Ирина — инженер

специализированное ремонтное подразделение, которое сегодня затребовано и в Украине, и за границей. Так что ремонтники на АЭС больше чем ремонтники. И то, что сейчас АЭС Украины работают стабильно — это благодаря в первую очередь хорошей работе ремонтных служб атомных электростанций. Применительно к нам, то сейчас полностью отделяться от АЭС нельзя. Вначале, считаю, это должно быть ремонтное подразделение под руководством, например, новообразованной дирекции по ремонту НАЭК. Что это может дать? Во-первых, очень оперативное и быстрое решение по перемещению, маневрированию персонала и оказанию конкретной помощи той или иной станции,

участку, включая снабжение необходимыми приспособлениями, запчастями. Ведь сейчас, чтобы что-то, даже «копеечное», передать от нас на другую АЭС, где это срочно нужно, потребуются официальное распоряжение профильного вице-президента НАЭК. И пока не придет с Компании разрешение, мы не имеем права, согласно бухгалтерским и другим финансово-экономическим документам, чтобы самим предпринять. Во-вторых, я бы не называл это отделением ремонтных служб, просто, это концентрация сил в одних руках, в данном случае дирекции НАЭК, включая необходимые финансовые операции, распределение «ремонтных» денег по нужным направлениям работ.



Вот это дало бы большой эффект. Есть, на мой взгляд, очень хороший пример — госкорпорация «Росатом», там с этого начинали. Такие изменения скорее всего придут к тому, что и мы начнем считать деньги. И не только ремонтники, но и эксплуатационщики, и станция в целом. Начнем думать, грубо говоря, а нужно ли красить это оборудование еще раз или лучше его хорошо содержать и регулярно очищать. Знаете, любой коллектив, будь он разных размеров, это как семья: вот у вас есть один кошелек и из него вы всегда планируете расходы. У нас же сейчас что: есть «кошелек» по ремонту, по эксплуатации, по продлению ресурса, по капитальности, еще и еще.

(Окончание на 2-й стр.)

## ЗАЯВА

## Голова Атомпрофспілки України звернувся до керівників держави

Голова Атомпрофспілки Валерій Матов за дорученням членів профспілкової організації ДП НАЕК «Енергоатом» звернувся з листами до Президента України, Прем'єр-міністра та Голови Верховної Ради з проханням втрутитися та запобігти прийняттю дискримінаційного стосовно НАЕК «Енергоатом» законопроекту «Про засади функціонування ринку електричної енергії України» (реєстраційний номер законопроекту 10571 від 06.06.2012).

У листах йдеться про відсутність фінансово-економічного обґрунтування цього Закону, що свідчить про поспішність у його прийнятті та суперечить Регламенту Кабінету Міністрів України.

Прийняття зазначеного Закону, законодавче встановлення ним «залишкового принципу» фінансування ядерної галузі, без урахування особливостей функціонування атомних об'єктів, неодмінно призведе до колапсу в енергозабезпеченні України. А вже цим Законом практично здійснюється спроба створення на ринку електроенергії сприятливих умов для постачальників електроенергії недержавної форми власності та неконкурентоспроможних умов для АЕС, що неодмінно призведе до загрози невиконання в атомній галузі заходів з виконання міжнародних зобов'язань, так і норм чинного законодавства України.

Упровадження нової моделі ринку електроенергії в редакції Закону різко зменшує інвестиційну привабливість атомної генерації та, взагалі, ставить під сумнів подальший її розвиток.

## ХТО ДЕЗОРІЕНТУЄ ПРАЦІВНИКІВ

## На «Цирконії» занепокоєні долею підприємства

На державному науково-виробничому підприємстві «Цирконія» уже вдруге зірвано проведення засідання комітету кредиторів ДНВП «Цирконія» через неявку представника Міністерства енергетики та вугільної промисловості України.

На погляд голови профспілкового комітету Василя Кісільова, відбувається підготовка до ліквідації підприємства. Такої ж думки і трудовий колектив «Цирконія», бо є непрямі ознаки: затримка із затвердженням виробничої програми та фінансового плану, зрив виконання плану санації, передача галузевого резерву цирконію та гафнію на ДП «СхідГЗК».

«Державне науково-виробниче підприємство «Цирконія» тривалий час перебуває у складному фінансово-економічному становищі. Одним із заходів щодо поліпшення ситуації мала бути реалізація плану санації підприємства. Та, на жаль, через відсутність з боку Міністерства енергетики та вугільної промисловості України належливості та послідовності у подальшій долі підприємства план санації останні два роки не виконується. Профспілковий комітет поділяє занепокоєння трудового колективу, адміністрація підприємства, натомість, про це не переживає, зазначає профлідер.

Голова профкому ДНВП «Цирконія» та член комітету кредиторів підприємства Василь Кісільов звернувся до міністра енерговугілля Юрія Бойка з проханням «втрутитися у подальшу долю єдиного в Україні підприємства з виробництва цирконію і гафнію та призначити дійового і компетентного представника Міністерства енергетики та вугільної промисловості України у комітеті кредиторів ДНВП «Цирконія».

Прес-центр Атомпрофспілки

## КОРПОРАТИЗАЦІЯ НАЕК: ДУМКИ ВГОЛОС

## РЕМОНТНИКИ НА АЭС БОЛЬШЕ ЧЕМ РЕМОНТНИКИ

(Окончание.  
Начало на 1-й стр.)

Если деньги под ремонт блока выделяются, но на них мы не можем почему-то купить оснастку, инструменты, скажем, дрель, то есть должны просить средства из других источников, из которых тоже не дают, потому что там еще куда-то деньги нужны.

Думаю, что реорганизация будет и в человеческом измерении только в лучшую сторону, это, в частности, переход на хозрасчет, проще говоря, сдельцину. Я выполнил работу — все, заплатите мне, управился раньше — доплатите. Ведь в России как? Если у них ремонт выполнен досрочно, скажем, на два дня, определенный процент прибыли, по конкретной договоренности, идет ремонтникам, люди видят за что они работают.

— В «Росатоме» ремонтные подразделения выведены из состава АЭС?

— Да. Но у них еще на каждой атомной станции есть свои участки аварийно-ремонтные. Кстати, на некоторых АЭС Франции персонал ремонтников входит в состав работников станции. Поэтому реорганизация наших ремонтных служб потребует очень взвешенного подхода. Сейчас у нас ЭРП на каждой АЭС разное. Вот та планируемая реструктуризация, которая была задумана в НАЭК в 2003 году, должна была привести ремонтников к одной структу-



Энергоремонтное подразделение РАЭС включает десять цеховых профсоюзных организаций. Их председатели, профактивист подразделения в целом в формате открытого диалога регулярно обсуждают с руководством ЭРП вопросы выполнения Коллективного договора, охраны и обеспечения безопасности труда, особенно при проведении работ в зоне строгого режима. Председатели цеховых комитетов сами первые узнают о неотложных проблемах и потребностях ремонтников, умеют находить с администрацией ЭРП приемлемые, компромиссные решения в общих интересах.

На снимке — председатели цеховых ЭРП (слева — направо): Иван КАРПОВИЧ, Сергей КЛЕМАЦКИЙ, профактивист Роман МЫКЫТИВ и председатель цехкома Анатолий ЛЯШИК.

ре, применительно к структуре ЭРП Ривненской АЭС. Мы тогда подготовили всю необходимую документацию, как и чего делать, по нашим расчетам ни один человек не пострадает, никакого сокращения. Наоборот, планировались другие, новые цеха, участки...

В целом наше ЭРП сегодня справляется со всеми поставленными задачами, считаем, что коллектив по профилю самый сильный среди АЭС. Даже по сравнению с ЭРП Запорожской атомной станции, хотя там и больше численность, где-то 3600 человек. Но, смотрите,

цеха по ремонту электро-технического оборудования у них нет, отсутствуют также ремонтно-строительный и цех специальных работ, которыми выполняются разнообразные задачи по поддержке внешней инфраструктуры АЭС, реализуются контрольно-профилактические мероприятия систем безопасности АЭС и много других.

Но сегодня для нас давно назревшими, актуальными являются вопросы по переоснащению станочного парка, где стоит оборудование еще с конца 50-х годов, приобретению необходимого подручного инструмента

— гайковертов, дрелей, перфораторов, приспособлений и т. п. Ведь достижения того же «Атомремонтсервиса» базируются не на го-лом энтузиазме, а на постепенном техническом перевооружении, внедрении новых и совершенствовании имеющихся технологий, постоянном стимулировании труда персонала, создании здоровых и безопасных рабочих мест. Наличие всего этого является важной предпосылкой положительных изменений при будущей реструктуризации.

Фотоинформация  
Николая ВАРЧИНОГО

## КРАЩЕ ПІЗНО...

## Уряд затвердив фінансовий план НАЕК «Енергоатом» на 2012 рік

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 19 вересня поточного року № 846-р затверджено фінансовий план ДП НАЕК «Енергоатом» на 2012 рік. Планом передбачається, що за підсумками 2012 року ДП НАЕК «Енергоатом» збільшить чистий прибуток на 6,1% порівняно з 2011-м.

Згідно з документом, за підсумками 2012 року ДП НАЕК «Енергоатом» планує

сплатити податків і обов'язкових платежів до бюджетів усіх рівнів та внести до державних цільових фондів понад 8 млрд грн., що перевищує фактичний показник 2011-го на 5,5%.

Відповідно до фінансового плану передбачено реалізацію проектів капітальних інвестицій ДП НАЕК «Енергоатом», насамперед пов'язаних із програмами підвищення безпеки і подовження термінів

експлуатації АЕС. Крім того, планується проведення заходів у рамках соціальної політики Компанії, зокрема — підвищення якості життя персоналу, рівня доходів працівників та їх соціального захисту. ДП НАЕК «Енергоатом» продовжить підвищувати рівень безпеки праці та охорони здоров'я у Компанії, планується підтримувати і розвивати соціальне партнерство між адмі-

ністраціями АЕС та органами місцевого самоврядування з метою узгодження завдань регіонального розвитку.

На державному рівні затвердження фінансового плану ДП НАЕК «Енергоатом» гарантує стабільне та надійне функціонування паливно-енергетичного комплексу, наповнення дохідної частини Державного бюджету України, сприятиме стабільності в економічній, фінансовій та промисловій сферах.

## СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

## ПРОФЕСІЙНЕ ПЕРЕНАВЧАННЯ: ДОСВІД НІМЕЧЧИНИ

(Закінчення.  
Початок на 1-й стор.)

Так, у Галузевій угоді відрегульовані норми, зокрема, щодо:

- створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі;
- гарантій зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки;
- умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі;
- умов охорони праці;
- житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку тощо.

Галузева угода та колективні договори мають багато пунктів, які зобов'язують Сторони дотримуватися відповідних домовленостей, забезпечують соціально-економічні права та інтереси працівників, у тому числі молоді та осіб похилого віку.

Проте, внаслідок неритмічного фінансування підприємств, недостатньої відповідальності Сторін за виконання домовленостей, а нерідко — недостатньої належливості профспілки та інтереси працівників, у тому числі молоді та осіб похилого віку.

тер або виконується Сторонами частково.

Крім того, боротьба профспілки за підвищення заробітної плати при відсутності підвищення попиту на вироблену продукцію, надані послуги, невиконання державою фінансових зобов'язань перед підприємствами вступає в протиріччя з проблемою зайнятості працівників.

Профспілка практично відсторонена від можливості впливати на політику зайнятості підприємства та розподілу коштів на соціально-економічні питання.

Тому можливості профспілки впливати на ці процеси — незначні і ненадійні. Проте учасники семінару спробували виробити пропозиції до Галузевій угоді та колективних договорів, які б підвищили вплив профспілки на розв'язання проблем зайнятості на підприємстві.

Основні проблеми, на які було звернуто увагу під час підготовки пропозицій:

- організація захисту працівників у процесі реструктуризації підприємства щодо складання та втілення освітніх програм для працівників, які втратили роботу чи очікують на можливе скорочення;
- створення альтернативних можливостей працевлаштування;
- участь профспілки у прийнятті рішень про скорочення працівників та своєчасне, заздалегідь проведене, планування заходів при скороченні працівників;

— розробка соціальних планів перенавчання для переведення на іншу роботу на підприємстві працівників, які підпадають під скорочення;

— розробка соціально-економічних заходів, які пом'якшують негативні наслідки для працівників при їх вивільненні.

Експертами у підготовці пропозицій були запрошені представники фонду сприяння підвищення кваліфікації хімічної галузі Німеччини Міхаель Вольтерс та Карола Дутман.

Новиною проведення семінару стало те, що всі думки, пропозиції учасників семінару миттєво висвітлювалися на екрані, що надало змогу оперативної їх оцінити, внести необхідні доповнення. Дещо змінився і формат проведення семінару. Заплановані обговорення питань у групах, у зв'язку з новизною теми семінару, переросли у форму роботи «мозковий штурм» та загальну дискусію, під час якої практично всі учасники семінару змогли поділитися своїми думками, досвідом вирішення аналогічних питань та надати пропозиції до Галузевій угоді та колективних договорів.

Під час підготовки пропозицій було вироблено алгоритм діяльності профспілки з питань перенавчання працівників та вироблення пропозицій для здійснення заходів із соціально-економічного захисту працівників, які вивільняються, або планується їх вивільнення з під-

приємства, а це: виявлення критичних питань на підприємстві та можливостей як підприємства, так і профспілки у їх вирішенні; проведення аналізу ситуації, визначення пріоритетів та розробка стратегії підприємства з вирішення цих питань.

Унаслідок цієї спільної роботи, обміну думками та пропозиціями учасниками семінару були розроблені пропозиції з питань зайнятості та соціального захисту працівників, які вивільняються, або планується їх вивільнення, та запропоновано їх розглянути відповідними профспілковими органами та профспілковими організаціями під час укладання Галузевій угоді та колективного договору на підприємстві.

## ПРОПОЗИЦІЇ ДО ГАЛУЗЕВИХ УГОД

## Сторони домовилися

Рекомендувати підприємствам раз на рік здійснювати демографічний та кваліфікаційний аналіз використання робочої сили та, на підставі аналізу, розробляти спільно з профспілкою програми підвищення кваліфікації працівників

Створити галузевий фонд/розробити програму для проведення перенавчання (перекваліфікації) працівників підприємств, а також для працівників, які вивільняються за п.1. ст. 40 КЗпП України, з метою їх подальшого працевлаштування безпосередньо на підприємстві

або на інших підприємствах галузі.

Підприємства перераховують кошти з розрахунку певного відсотка, який визначається під час переговорів від ФОП підприємства на фінансування Галузевого фонду/програми для проведення перенавчання (перекваліфікації) працівників підприємств.

Розробити типові Положення «Про Галузевий фонд проведення перенавчання (перекваліфікації) працівників підприємств (розробити Програму проведення перенавчання (перекваліфікації) працівників підприємств).

Спільно здійснювати контроль за діяльністю фонду (виконанням Програми) та використання коштів, спрямованих на проведення перенавчання (перекваліфікації) працівників підприємств.

Рекомендувати підприємствам, під час укладання колективних договорів:

- передбачати проведення навчання працівників які вивільняються за п.1. ст. 40 КЗпП України, з метою їх подальшого працевлаштування безпосередньо на підприємстві або на інших підприємствах галузі.
- передбачити (розробити) в колективних договорах заходи соціального захисту працівників, які вивільняються за п.1 та п.2 (за станом здоров'я) ст. 40 за рахунок підприємства протягом року після звільнення (здійснення страхування від нещасного випадку, медичного страхування, надання матеріальної допомоги тощо).

## ПРОПОЗИЦІЇ ДО КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

## Сторони домовилися

Щорічно спільно здійснювати демографічний та кваліфікаційний аналіз використання робочої сили та, на підставі аналізу, розробляти перспективні програми та перспективні плани навчання (перекваліфікації) працівників.

Провести анкетування (опитування) працівників.

Роботодавцеві гарантує перше робоче місце випускника ВНЗ, які навчалися за направленням підприємства.

При скороченні працівників роботодавець зобов'язаний надати робоче місце із заробітною платою, яка визначається при переговорах, у разі неможливості — провести навчання (перенавчання) працівників за рахунок роботодавця з можливістю працевлаштування на підприємстві.

Роботодавець зобов'язується спільно з профспілковою стороною формувати: план-графік навчання працівників, списки працівників, які вивільняються за ст. п. 1 ст. 40, на навчальний рік за рахунок коштів підприємства.

Включити до складу комісії з атестації працівників представників виборного профспілкового органу.

На жаль, обмеженість у часі не дозволила учасникам семінару розробити конкретні пропозиції, але треба з чогось починати. Проблема збереження та розвитку трудових ресурсів на підприємствах болюча і потребує вирішення.

Провідний експерт  
Чорнобильської ООП  
Геннадій МИХАЙЛЮК

## ПЛЕКАТИ РАЗОМ МАЙБУТНЄ КРАЇНИ

## Молодь у профспілках: проблеми і перспективи

Про молодіжну політику і проблеми молоді, що викликають у повсякденному житті, якими покликані опікуватися профспілки, йшлося на засіданні молодіжної ради Федерації профспілок України.

Обговорювалися, зокрема, такі важливі питання, як проблеми працюючої і студентської молоді, стан зайнятості та забезпечення робочими місцями, житлом.

Голова Федерації профспілок України Юрій Кулик, який взяв участь у роботі засідання, виступаючи перед представниками організації молоді, зазначив, що розв'язання проблем соціального та економічного характеру багато в чому залежить від механізмів державної підтримки молоді, яких досі немає, тому участь профспілок у вирішенні питань життя молодих людей вкрай необхідна. Він наголосив, що профспілки мають і зобов'язані активніше і більш плідно працювати над розв'язанням проблем молоді, зокрема, враховувати їх при розробці різних стратегій та програм, забезпечити активнішу участь молоді у справах суспільства.

Присутні на засіданні члени молодіжної ради ФПУ акцентували увагу на питаннях стипендіального забезпечення студентів, зокрема, необхідності її прив'язки до прожиткового мінімуму, трудових відносин з роботодавцями і організації виробничої практики, забезпечення першого робочого місця, виплати «підйомних» працюючим у сільській місцевості. Багато молодих людей не можуть влаштуватися на роботу, у працюючої молоді проблемою є забезпечення житлом. Саме на їх вирішення має бути спрямована діяльність профспілкових організацій, робота молодіжного крила профспілкового об'єднання.

Усі висловлені на пленарному засіданні та секційних пропозиції щодо розв'язання молодіжних проблем сформовані у прийнятій Резолюції молодіжної ради ФПУ.

Петро ВАСЕЛЕНКО

## СОЦІАЛЬНІ ВИМОГИ ДО ЯКІСНИХ ПОСЛУГ

## Для захисту споживача

Державна інспекція України з питань захисту прав споживачів і Федерація професійних спілок України нещодавно підписали Меморандум про співробітництво. Ним передбачено співпрацю в царині напрацювання змін до чинного законодавства з метою покращення системи захисту громадян як споживачів товарів, робіт, послуг та реалізації їх права на отримання якісних послуг.

Керівники організацій на прес-конференції з приводу підписання Меморандуму наголошували, що необхідність укладення документа про співробітництво викликана низкою причин, зокрема, такими, як незадовільний стан споживчого ринку, відсутність належного забезпечення гарантій безпеки та якості товарів і послуг та іншими, що спричиняє зростання соціального напруження в суспільстві та стримує економічний розвиток України. У торговельну мережу надходить значна кількість неякісних, фальсифікованих та небезпечних для життя і здоров'я людей товарів тощо.

ФПУ і Держспоживінспекція проведуть спільні заходи з питань роз'яснення законодавства про захист споживачів, навчальні семінари, круглі столи, фахові дискусії, здійснюватимуть взаємний обмін інформацією, спільно вирішуватимуть конфліктні ситуації між виробниками і продавцями товарів, виконавцями робіт і послуг та споживачами.

Меморандумом передбачається створення в Україні принципово нової системи захисту прав споживачів, що її визначив Президент України В. Янукович, як головну й пріоритетну в соціальній політиці держави.

Підписання Меморандуму підтримали керівники галузевих профспілок.

До його виконання долучаться всі 27 регіональних структур профспілок і споживінспекції.

Про проведену роботу по виконанню Меморандуму обидві сторони регулярно інформуватимуть суспільство.

## НОВЕ У ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

## Підвищення стипендії студентам

Підвищені стипендії студенти отримають з 1 вересня нового навчального року згідно із постановою Кабінету Міністрів України №703 від 25.07.2012 року, якою внесено зміни до постанови Кабінету Міністрів України №165 від 5.03.2008 року.

Востаннє стипендії для студентів підвищувались у 2008 році й відтоді лише індексувались на рівень інфляції.

Згідно з прийнятим рішенням розмір стипендії має переглядатись щороку з урахуванням рівня цін.

Зокрема, розміри стипендії підвищено:

для учнів професійно-технічних навчальних закладів з 200 грн. до 275 грн. (або на 37,5 %);

для студентів вищих навчальних закладів I—II рівня акредитації, які навчаються за освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст» або «бакалавр», з 400 грн. до 550 грн. (або на 37,5 %);

для студентів вищих навчальних закладів III—IV рівня акредитації, які навчаються за освітньо-кваліфікаційними рівнями «бакалавр», «спеціаліст» або «магістр», з 530 грн. до 730 грн. (або на 37,7 %).

## СТРАТЕГІЯ РОБІТ З ПОВОДЖЕННЯ З РАДІОАКТИВНИМИ ВІДХОДАМИ

## СТВОРЕННЯ СХОВИЩА ОСКЛОВАНИХ РАВ У ЧОРНОБИЛЬСЬКІЙ ЗОНІ

На необхідність прискореного створення сховищ для безпечного зберігання радіоактивних відходів вилучених катастрофи на АЕС у Три-Майл-Айленді (США), Чорнобилі та деяких інших. У світі накопичено великий досвід у створенні сховищ для зберігання відпрацьованого палива та захоронення радіоактивних відходів. У США, Франції, Японії, Німеччині та інших країнах середньо- і низькоактивні радіоактивні відходи захоронуються у приповерхневих сховищах або у глибоких геологічних формаціях. Наприклад, у Німеччині для частини відходів вибрали колишню шахту «Конрад» у Зальцгіттері (Нижня Саксонія).

Після аварії на ЧАЕС також виникла необхідність у створенні сховищ радіоактивних відходів у великій кількості. Такі сховища були побудовані на території 30-кілометрової Чорнобильської зони, регіон якої був забруднений, і для звичайної життєдіяльності на довгий час непридатний.

Коли постало питання про необхідність спорудження у Чорнобильській зоні сховища осклованих високоактивних радіоактивних відходів (ВВЕР), було вирішено винести його на широке громадське обговорення, оскільки те, що зрозуміло для фахівців, мають право зрозуміти й усі люди. НАЕК «Енергоатом» у рамках відповідних міждержавних угод між Україною та Російською Федерацією щорічно відправляв відпрацьоване ядерне паливо на зберігання і переробку в Російську Федерацію.

Базова угода з питань переробки палива від 1993 року передбачає зобов'язання української сторони повернути на свою територію продукти переробки палива — оскловані високоактивні радіоактивні відходи — після 20 років з першого відвантаження. Російська сторона здійснює переробку палива з реакторів ВВЕР-440, а опромінене паливо з реакторів ВВЕР-1000 знаходиться на тимчасовому зберіганні на

території Російської Федерації, оскільки нині ефективна технологія переробки цього типу зборок ще не розроблена. Згідно з українським законодавством оскловані високоактивні РАВ підлягають захороненню в спеціально відібраних геологічних формаціях, проте сьогодні такі місця зберігання в Україні ще не визначені.

Тому наразі стоїть завдання створення сховища для проміжного зберігання осклованих високоактивних радіоактивних відходів, які будуть повертатися в 2013 році з Російської Федерації після переробки відпрацьованого ядерного палива українських атомних електростанцій. Якщо це питання не вирішити найближчим часом, то Україні доведеться платити додаткові гроші Російській Федерації за те, що ці відходи будуть продовжувати зберігатися на їхній території.

Оскловані ВВЕР складаються з осклованих відходів (переважно продуктів поділу), утворених після переробки в Росії відпрацьованого палива реакторів ВВЕР з українських АЕС. Оскільки такі оскловані ВВЕР є тепловідільними, передбачається необхідність створення для них окремого сховища, обладнаного засобами тепловідводу.

17 вересня 2008 року Верховною Радою України було затверджено «Загальнодержавна цільова екологічна програма поводження з радіоактивними відходами», метою якої є реалізація державної політики у сфері поводження з радіоактивними відходами. Програма охоплює період з 2008 року по 2017 рік і спрямована на захист навколишнього середовища, життя і здоров'я населення від дії іонізуючого випромінювання. У відповідності з цією програмою планується будівництво та експлуатація сховища для проміжного зберігання осклованих високоактивних радіоактивних відходів (оск-ВВЕР), які будуть повертатися в 2013 році з Російської Федерації після переробки відпрацьованого ядерного палива (ВЯП) українських атомних електростанцій. Сховище оск-ВВЕР, що проектується, планується розташувати в Чорнобильській зоні відчуження на майданчику комплексу виробництва «Вектор» і являє собою складний промисловий комплекс сучасного виробництва, функціонування якого вимагає безперерйного постачання енергії і чіткої роботи транспортно-технічних засобів. Система поводження з радіоактивними відходами на проектованому сховищі буде побудована відповідно до вимог законів України. Радіаційна безпека та протирадіаційний захист персоналу при здійсненні практичної діяльності на проектованому підприємстві, включаючи всі аспекти поводження з радіоактивними відходами, базується на таких основних принципах:

будь-яка практична діяльність, що супроводжується опроміненням людей, не повинна здійснюватися, якщо вона не принесе більшої користі опроміненню особам або суспільству в цілому порівняно зі шкодою, якої вона завдає (принцип виправданості);

рівні опромінення від усіх видів практичної діяльності не повинні перевищувати встановлені межі доз (принцип неперевищення);

рівні індивідуальних доз та/або кількості опромінованих осіб по відношенню до кожного джерела випромінювання повинні бути настільки низькими, наскільки це може бути досягнуто з урахуванням економічних і соціальних чинників (принцип оптимізації).

Будівництво сховища для проміжного зберігання осклованих високоактивних радіоактивних відходів враховує передові досягнення в галузі світового досвіду створення аналогічних сховищ радіоактивних відходів.

Техніко-економічне обґрунтування будівництва сховища передано на комплексну експертизу.

Проблеми щодо зберігання та захоронення радіоактивних відходів в Україні і у подальшому будуть обговорюватися не тільки фахівцями, а й широко громадськістю, бо вони впливають на кожного з нас.

Миколай ЛЯБАХ

## РЕКЛАМА

Тільки для своїх

## Кредити готівкою на будь-які цілі

## Шановні співробітники!

Перш за все, хочемо висловити вам вдячність за співпрацю з нами! За декілька місяців роботи вже десятки ваших колег скористалися нашою пропозицією і реалізували свої плани: зробили ремонт, придбали автомобіль, з'їздили у відпустку, купили необхідну техніку, сплатили за навчання або справили весілля! Впевнені, це найкращий доказ того, що умови, які ми пропонуємо – вигідні, а процес оформлення – простий та зручний.

Адже тільки для вас ми надаємо споживчі кредити за особливими умовами: ви автоматично отримуєте знижку 5% від стандартної ставки за кредитом на суму від 5 000 до 50 000 грн. або знижку 2% від стандартної ставки за кредитом на суму від 50 001 до 250 000 грн. При цьому для отримання кредиту до 100 000 грн. вам не потрібен ані поручитель, ані застава.

Умови надання кредиту<sup>1</sup>

- Сума – від 5 000 до **250 000** грн.
- Без застави
- Строк – від 3 до 36 місяців
- Без поруки при сумі кредиту до 100 000 грн.

Приблизний розрахунок платежів<sup>2</sup>

Сума кредиту <sup>3</sup> , грн.	Щомісячний платіж, грн.			
	60 місяців	36 місяців	24 місяця	12 місяців
5 000	-	221	287	495
20 000	-	882	1 149	1 979
50 000	-	2 206	2 873	4 949
80 000	2 443	3 266	4 350	7 681
100 000	3 054	4 083	5 438	9 602

- Щомісячна комісія – 0%
- Повернення кредиту рівними частинами
- Можливість отримання знижки 2% за умови придбання пакетів послуг «Добробут», «Футбольна картка», «Престиж» або «Привілей»

<sup>1</sup> умови надання кредиту дізнавайтесь у менеджерів Банку  
<sup>2</sup> умови дійсні станом на 10.09.2012  
<sup>3</sup> сума одноразової комісії включена до суми кредиту

Необхідні документи: паспорт, довідка про присвоєння ідентифікаційного номеру, довідка про доходи з місяця роботи за останні 6 місяців.

Ваші особисті банкіри ВТБ Банку (менеджери Банку, закріплені за вашим підприємством):

Запорізька АЕС, (061) 228-77-27, Дар'я – (096) 799-54-53, Ірина – (050) 961-60-26  
 Південноукраїнська АЕС, (0512) 58-96-73, Ольга – (095) 288-13-74, Ольга – (050) 383-98-26  
 Рівненська АЕС, (0362) 64-98-65, Максим – (096) 332-13-66, Роман – (096) 935-90-55  
 Хмельницька АЕС, (0382) 78-47-03, Роман – (067) 384-26-63, Дмитро – (050) 437-17-07



ВТБ

