

# БОЛЮЧІ АСПЕКТИ КОЛЕКТИВНОЇ УГОДИ

## (Нотатки з конференції)

Цими днями відбулася звітна конференція трудового колективу ДСП ЧАЕС. Конференція заслухала виступ генерального директора станції Ігоря Грамоткіна, голови профсоюзного комітету Євгена Козлова, начальника управління із соціальних програм Олени Касперович, начальника відділу соціального розвитку Олександра Калишука.

Делегати взяли участь в обговоренні доповідей і внесли ряд пропозицій щодо поліпшення соціального захисту персоналу, дисципліни праці та чимало іншого, затвердили доповнення та зміни до Колективної угоди, укладеної між колективом ДСП ЧАЕС і власником — адміністрацією станції, розглянули звіт комісії із трудових спорів, а також зміни складу цієї комісії.

### Рік роботи. 3 точки зору профспілки

На думку голови профспілкового комітету ЧАЕС Євгена Козлова, всі положення Колективної угоди в 2005-му році виконані. В той же час, підкреслив Євген Миколайович, є ряд недоробок, які вимагають вирішення в подальшому. У першу чергу, це стосується тарифних ставок непромислового персоналу — профспілка вважає, що питання зміни розмірів мінімальної заробітної плати недостатньо вивчене адміністрацією.

— Згідно із законом України, мінімальна заробітна плата повинна бути підвищена з 1 січня, а наказом по станції це робиться тільки з 1 лютого, що я вважаю, є порушення законодавства, — каже Є. Козлов. Згадав голова і про недостатнє забезпечення спецодягом персоналу — який виконує роботи на зовнішніх об'єктах проммайданчика у зимовий час.

— Із 250 осіб, прийнятих минулого року на роботу, спецодяг одержали далеко не всі. Передбачали внести зміни до Колективної угоди про те, що прийняті працівники повинні бути забезпечені спецодягом, і вказані терміни, в які це необхідно зробити. Такі пропозиції підрозділів, працівники яких зимою виконують роботи на зовнішніх об'єктах.

Крім того, дуже важливе питання, що вимагає визначення в Колективній угоді, — це питання розділення таких понять, як "робоче місце", "робочий час", територія ДСП ЧАЕС. Минулого року трапилося ряд випадків, коли ми не могли визначити, чи знаходився

працівник, що одержав травму при посадці в електропоїзд, на території станції або Південно-Західної залізниці. Є пропозиція внести в Колективну угоду пункт про відпустку тривалістю 37 календарних днів для працівників підсобного сільського господарства, що працювали в 3-й зоні радіоактивного забруднення. Пропонується також внести в розділ п'ятий пункт про атестацію робочих місць — відповідно з постановою Кабміну від 1.08.1992. На жаль, у транспортному цеху на сьогодні відсутня карта умов праці тих працівників, які займаються перевезенням РАО. Це питання порушувалося на нарадах, але до єдиної думки так і не прийшли.

Торкнувся Євген Козлов і питання графіків обліку робочого часу оперативного персоналу, і проблеми повернення коштів, втрачених персоналом ЧАЕС, що працюють у зоні відчуження (так звана "друга зарплата"), і стажу працівників, який до 2006 року начислявся за формулою "рік за півтора".

### Об'єктивно

Акт перевірки виконання зобов'язань Колективної угоди на 2005-й рік оприлюднила заступник співголови спільної комісії щодо контролю за виконання Колективної угоди, начальник управління із соціальних програм Олена Касперович.

— Перевірки належало 118 пунктів Колективної угоди, із них у повному обсязі виконуються 113, частково — 5.

### Про пункти, що виконуються частково

Пункт 2.5 — зобов'язання трудового колективу про забезпечен-

ня трі групи заходів із 12, на загальну суму 240 тис. 708 грн., що становило 82 відсотки запланованих заходів. П.5.2 — забезпечення персоналу спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального захисту та м'якими засобами — дійсно виконується не в повному обсязі. Відділом виробничо-технічної комплектації були закуплені спецодяг, спецвзуття та ін. — у повному обсязі, відповідно до планових заявок, забезпечено фінансуванням.

Забезпеченість персоналу по згаданому пункту



На вулицях Славутича

ня дотримання працівниками виробничої і трудової дисципліни — протягом 10 місяців минулого року виконується достатньо добре. Останні два місяці 2005-го року показники погіршилися: працівники допустили 9 прогулів. Три працівники звільнено, шістьом оголошено догани. Зафіксовано чотири випадки появи на роботі в нетверезому вигляді (трьох працівників звільнено, один отримав догану) і чотири випадки порушення трудової дисципліни.

Частково виконуються і чотири зобов'язання власника. Так, щодо п. 5.1 — забезпечення запланованих заходів з охорони праці — з об'єктивних причин планово-фінансового характеру було вико-

но з причин неможливості вивільнення на це грошей.

П.7.7. — здійснення безкоштовного перевезення працівників зі Славутича і до нього, відповідно до графіків роботи і т. ін. — мали місце випадки недотримання графіка руху поїздів, автобусів (при підвезенні персоналу від ст. Семиходи, в поїздах не функціонують туалети і ін. Причини, на жаль, об'єктивні — автобусний парк зношений, транспорт постійно ламається. Немає також засобів на оплату прибирання та обслуговування санвузлів станційних електричок у депо залізничної станції Чернігів — як і засобів на створення сандільниці на станції Славутич. Несвоєчасно платформи очищувалися від снігу, посиналися піском, що стало причиною нещасного випадку.

П.10.5. — відрахування профкому ЧАЕС на проведення спортивно-оздоровчої та культурно-масової роботи не менше 0,3 відсотка від фондів заробітної плати підприємства за рахунок додаткових бюджетних асигнувань, оскільки додаткові бюджетні асигнування не виконувалися на названий напрямок, виділялися кошти, отримані від господарської діяльності станції.

Висновки і рекомендації, зроблені спільною комісією, ввійшли до проекту нової Колективної угоди.

### Персонал уповноважений заявити...

(із виступів делегатів)  
"У нас не просто не вистачає спецодягу — у тому, що є, соромно ходити. Погляньте: ідуть підрядник і наш працівник — уже на перший погляд помітна різниця. Соромно! На кожній конференції ми говоримо про це... Хотілося б також з'ясувати картину з організації оздоровлення — третій місяць року пройшов, а також з доплатою за роботу в зоні — з цими питаннями нічого не з'ясовано, а людей це цікавить" (член профкому електротеху Олександр Заколяпін).

"Працівникам цеху часто доводиться у вихідні виїздити на ліквідацію тих, чи інших неполадок. Єдиної системи в оплаті цих перепрацювань нема-

То пропонують писати заяву на відгули, оскільки немає можливості оплатити перепрацювання, то — навпаки.

Треба внести в це питання раз і назавжди ясність?" (майстер електротеху Олександр Степанюк).

Важливо, що особливо бурхливому обговоренню було піддано зміни, що їх внесено в пункти Колективної угоди, які торкаються з'явлення персоналу ЧАЕС на роботі в стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння. Дебатувалося буквально кожне слово. "Я бачу, що всі присутні кровно зацікавлені у вирішенні багатьох питань. Мені здається пора згадати і про такі поняття, як професіоналізм, честь, достоїнство, просто сором, врешті-решт! Соромно з'явитися на платформі у зовсім непристойному стані, а потім присікуватися до дрібниць у затверженому з цього приводу документі" — прокоментував ситуацію Ігор Грамоткін.

### Між іншим

Як нагадав начальник відділу соціального розвитку Олександр Калишук, строк, на який було укладено Колективну угоду, збіг в кінці 2005-го року. Згідно із законодавством, угода продовжує діяти до прийняття нового чи внесення змін до старого. Але!

На сьогодні Генеральна і Галузева угоди, які мають бути покладені в основу Колективної угоди підприємства, також прийняли свою дію. При укладенні нової галузевої угоди, МНС створює робочу групу. З Генеральною угодою обставини гірші, оскільки федерація профспілок України формує колективний трудовий спір з Кабміном щодо неузгоджень відносно Генеральної угоди. Час, який знадобиться для прийняття цих нормативних документів, може бути чималим.

Тому, при умові внесення необхідних змін у діючу угоду, ми можемо в 2006-му році — продовжувати працювати на його основі.

Внесення, сумісною комісією та учасниками конференції трудового колективу пропозиції і доповнення, були обговорені та затверджені.

"Новини ЧАЕС"