

Уважаемые работники ИАЭС, члены нашего Независимого профсоюза!

В последнее время получаем все больше вопросов. Надежды возлагаются на предприятие, на наш профсоюз в преддверии предстоящих перемен, а именно очередного изменения организационной структуры станции.

Со своей стороны, мы как профсоюз, как уже и говорили не один раз, считаем своей задачей в любых условиях, в любой ситуации быть вместе с работниками.

И насколько возможно, быть рядом, идти параллельно действиям и стратегии работодателя. На сегодняшний день, к сожалению, параллельно идти пока не получается.

Шаблоны должностных инструкций. Что важно знать?

Расскажу вкратце о том, какие мы видим причины этого и какие действия предпринимаем. Сегодня мы получили все коммуникацию о том, что подготовка к изменению структуры уже ведется.

Ведется она в виде изменения конкретных документов. Сегодня подготавливаются шаблоны должностных инструкций. Должностная инструкция - это неотъемлемая часть трудового договора.

Соответственно, если меняется инструкция, меняются условия трудового договора. Это возможно только с письменного согласия работника. Если работник не согласен, мы говорим о применении 57 ст. трудового кодекса.

Никак иначе. Со своей стороны мы, как представители работников, запросили официального работодателя шаблон должностной инструкции и инициировали консультации по этому вопросу. Второй момент - это применение категории государственного языка.

Требования по государственному языку. Обоснованность

Мы также обращаемся к работодателю, официально инициируем консультации, основываясь на законе государственном языке, подзаконных актах, а также разъяснения, которые мы получили из инспекции по труду. О том, что требования должны быть, если мы не ведем речь, например, о учреждении, оказывающей образовательные услуги. То есть у нас на станции ни учителя работают, ни детей воспитывают.

Соответственно, должен быть локальным актом, приказом директора, соглашением сторон, утвержден четкий перечень и градация категорий и должностей, к которым применяется и как требование к категории государственного языка.

Кроме того, мы думаем, что это выгодно и работодателю. Мы считаем, что так легче пройдет и изменение структуры, если, конечно, работодатель действительно хочет внедрить изменения организационной структуры как один из стратегических показателей. Ведь те акты, которые перечислены выше: шаблоны должностных инструкций, требования к категории государственного языка, все это часть изменения организационной структуры.

Введение позиций партнеров. Дисфункция или близорукость?

Так же, как и поднятый нами раньше вопрос о введении новых должностей, на внешнем сайте предприятия официальная информация о том, что вводится как минимум 8 новых

должностей, партнеров, компаньоны в один отдел, который мы привыкли называть отделом персонала. Наша позиция остается та же, что слишком мало информации для того, чтобы понять, нужны ли сейчас эти должности в преддверии изменения организационной структуры. То есть оптимизация, если мы сейчас один отдел укрепляем, расширяем, то кого собираются увольнять, кто будет выполнять работы по дальнейшему закрытию ИАЭС?

Поэтому мы по-прежнему призываем работодателя все-таки садиться за стол переговоров уже сейчас и не создавать искусственно трудности, когда мы дойдем до официальных консультаций по изменению структуры. Мы немало вопросов также получили после состоявшегося на днях общего собрания работников. Люди не получили ответы на вопросы по выполнению коллективного договора за прошлый год.

Вопросы работников по выполнению коллективного договора

Мы официально оформили эти вопросы и ждем официального ответа от работодателя, а также информации на внутреннем сайте предприятия, как и было обещано руководством на общем собрании.

И мы ждем, что она будет размещена по каждому вопросу конкретно и аргументированно.

Что касается самого собрания, конечно же, люди ожидали больше информации, более конкретной по предстоящим изменениям организационной структуры.

Изменение структуры и перспектива ИАЭС. Финансирование.

За изменением структуры стоят конкретные люди со своими семьями, со своими судьбами. И люди сейчас должны выбрать, связывать дальнейшую свою жизнь с этим предприятием или нет. И работодатель, считаем, должен прямо, честно и, главное, корректно применять и требования трудового кодекса нашего коллективного договора, не бояться садиться за стол переговоров с профсоюзами и вести диалог уже сейчас.

То, что мы увидели схему предстоящей структуры, которая вызвала еще больше вопросов вместо разъяснений, как выяснилось после собрания, то схема – это только первый шаг. За каждым окошком в схеме должно стоять описание. Это и называется модификацией. Без этого работодателю будет сложно согласовать эту структуру с профсоюзом, с регулятором, с другими заинтересованными субъектами.

Если мы хотим двигаться дальше, то работодателю, считаем, надо перестать манипулировать, перестать прятаться за красивыми фразами, партнерами, компаньонами и так далее, называть вещи своими именами. Мы призываем садиться за стол переговоров. Ведь впереди и переговоры о новой финансовой перспективе.

На сегодняшний день предприятие к этому не готово. Мы общаемся и с другими институциями. И мы знаем, что предприятие на сегодняшний день не готово, свою домашнюю работу не сделало.

И на этом фоне игнорировать социальный диалог мы считаем не только неприемлемым, нечестным по отношению к людям, но и безответственным. Безответственным по отношению ко всему нашему региону, ко всей Литве. Потому что на кон поставлено финансирование.

Стратегия персонала. Передача знаний. Дозовые нагрузки

Финансирование с 2028 года. В каком объеме оно будет, какими силами будет выполняться проект закрытия. На сегодняшний день стратегии управления персоналом как не было, так и нет.

И в этом направлении не работают. Фрагментарное привлечение партнеров, компаньонов не спасет предприятие. Люди, которые работают здесь, сейчас, которые имеют опыт, квалификацию и могут передать свои знания, это не просто красивые слова, это действительно, уникальные знания, которые необходимо сохранить и передать.

Только это может обеспечить дальнейшую деятельность этого предприятия. Сколько по времени занимает подготовить обычного квалифицированного рабочего? Любой опытный работник станции знает: это занимает до года.

Почему это важно? Почему в прошлом году были выполнены показатели? Потому что их выполняли люди, которые знают, что делают. Которые квалифицированные, опытные. Которые знают, как эффективно выполнить работу, не получив лишнюю дозовую нагрузку.

Тем не менее дозовые нагрузки были увеличены на 30%. На 30% за последние 3 месяца их получил опытный персонал! Поэтому очень важно, чтобы эти уникальные знания были переданы сейчас, пока их еще можно передать!

Это обеспечит деятельность предприятия, финансирование и в итоге своевременное выполнение проекта.

Мы получаем немало вопросов и просьб. И хотим заверить, что если возникнет необходимость обращения в Комиссию по трудовым спорам, мы готовы оказать юридическую поддержку членам нашего профсоюза.

И работодатель должен знать о том, что закон не делает исключения. Изменения обязательных условий трудового договора или дополнительных условий договора. Например, если человека принимали на должность, которой применялось требование второй категории знания государственного языка, сейчас меняется, например, на третью, то возникает вопрос, в связи с чем меняется.

Закон о государственном языке в этой части не менялся. Значит, добавляются функции. Если добавляются функции, это уже обязательные условия трудового договора.

То есть мы опять возвращаемся к тому, что нужно согласие работника. Если не согласен, мы не говорим, что должен быть переходный период, как было сказано, для того, чтобы выучить на соответствующую категорию. Сначала должно быть получено согласие.

Если, уважаемые члены профсоюза, вы столкнетесь с конкретными ситуациями, то ждем вас в профсоюзе и могу заверить, что мы готовы представлять интересы своих членов профсоюза, защищать их интересы в комиссии по трудовым спорам. Закон на сегодняшний день позволяет обращаться по индивидуальным трудовым спорам и группе работников. Мы готовы обеспечить юридическую поддержку.

Ну, а работодателя все же призываем не доводить дело до крайностей, не имитировать деятельность, но садиться за стол переговоров и разговаривать по существу, чтобы потом не пришлось выяснять ситуацию, например, в Комитете аудита Сейма или в другом формате, в Еврокомиссии, например, и так далее.