



# АТОМНИК АУКРАЇНИ

№28 (658) 11 липня 2013 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ

ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

ПРОФСПІЛКОВИЙ ЛІДЕР У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

## Енергоремонтники ХАЭС: важність профсоюзного єдинства і партнерського взаємопонимання

(Начало в №27)

Относительно ривенчан еще. Мне как-то звонили из их энергоремонтного подразделения по поводу того, выставляем ли мы на станционную спартакиаду общую команду от нашего ЭРП. Да, выставляем, и никаких инструкций на ХАЭС здесь нет, потому что цехом ЭРП, как говорится, вправе, и де-юре и де-факто, выдвигать единую команду на спортивные состязания, а не дробить ее по цехам и службам. У нас есть физорг Владимир Александрович Гипс, электромеханик, который и занимается этим направлением работы, имеется и соответствующее положение. Кстати, в 2012 году и 2013-м в спартакиаде Хмельницкой атомной станции соревновались обедненными, попарно, коллективами 13 цехов. Например, учебно-тренировочный центр совместно с реакторным цехом и так далее. За последние восемь лет ЭРП постоянно находится в тройке призеров спартакиады ХАЭС, четыре раза занимали первые места. То, что мы фавориты станционной спартакиады, — немалая заслуга и начальника ЭРП, который активно занимается спортом сам и приобщает к этому энергоремонтников, ревностно опекает на общественных началах городской детский спортклуб по кикбоксингу «Пульсар». Занимательный факт, Михаил Николаевич Ковальчук, как бывший водолаз-глубоководник Северного морского флота, с коллегами регулярно посещает подшефный корабль ХАЭС «Нетешин», в городе Очакове, и тоже там спускается в водолазном снаряжении морально-психологический климат в тысячном коллективе. Очень важно постоянно, откровенно общаться с членами профсоюза. Ну и начальнику ЭРП тоже. Михаил Николаевич Ковальчук, которому в этом

затель при приеме молодых людей на работу.

— **Дмитрий Валериевич, вы являетесь одним из руководителей ЭРП, а какие у вас отношения как предцехкома с начальником подразделения?**

— У нас за эти годы сложились очень конструктивные, равноправные отношения. Вы знаете, зачастую задачи, которые ставятся перед ЭРП, они архиважные и — сложные, и требуют взвешенного решения со всех сторон. И мы, два человека, социальные партнеры, так сказать, можем по-деловому обсудить любую сложную ситуацию. Скажем, и сроки ремонта надо сокращать, прекрасно понимая, что этот наш показатель работы способствует увеличению производства электроэнергии на ХАЭС.

Одним словом, все цели и задачи направлены на качественное и оперативное выполнение ремонтной производственной программы, удовлетворение нужд работников.

Когда меня назначили замом, а я уже был тогда председателем цехкома, задал Михаилу Николаевичу откровенный вопрос. Я вправе, говорю ему, высказывать свою точку зрения открыто? Он сказал следующую фразу, которую я запомнил: «Ты не вправе, ты обязан это делать». И вот на этом строится та работа, взаимоотношения, которые есть в энергоремонтном подразделении. Еще повторю, ситуации бывают разные и, главное, чтобы работник всегда понимал, какие задачи перед ним ставятся, как их и достигать. И здесь очень важно, чтобы был нормальный морально-психологический климат в тысячном коллективе. Очень важно постоянно, откровенно общаться с членами профсоюза. Ну и начальнику ЭРП тоже. Михаил Николаевич Ковальчук, которому в этом

году, в ноябре, исполнится 50 лет, считаю, что он относится к руководителям нового формата, с нестандартным мышлением и активной жизненной позицией. На станции он работает с лета 1992 года, сначала инженером конструкторско-технологического отдела как выпускник известного МВТУ им. Баумана, потом стал начальником комплексного участка топлива и реактора. Затем был заместителем начальника цеха централизованного ремонта по реакторному отделению. И с ноября 2004 года он возглавил ЭРП. Его жена Жанна Владимировна также работает на ХАЭС. У супругов четверо детей — все девочки. Старшая дочь Юлия — инженер II категории производственно-диспетчерской группы энергоремонтного подразделения. Вторая дочь Марина работает в ЭРП в ремонтно-строительном управлении, маляром.

— **А что сегодня наиболее беспокоит людей, коллектив в целом?**

— Вот сейчас, по распоряжению дирекции Компании, началась оптимизация административно-управленческого персонала (беседа с предцехкома состоялась в период выполнения этой управленческой директивы. — Прим. ред.). Из ЭРП конкретно выводятся все экономистов. Понятно, что сейчас они перейдут в планово-экономическое управление, кто-то — в отдел труда и заработной платы ХАЭС. В связи с этим им предложили написать соответствующие заявления, и они обратились ко мне. Ведь даже сама форма написания заявления играет роль. Можно написать так: «Прошу вас перевести...», и вроде бы, инициатива идет от самого человека. А вот перезвонил с профсоюзным юристом Василием Николаевичем Кучинским, и он предложил написать так: «Не запер-



Вместе со своими единомышленниками — заместителями председателя цехкома Галиной Васильевной СЛИВИНСКОЙ и Виктором Анатольевичем ВЕСЕЛОВЫМ — профсоюзный лидер ЭРП Дмитрий Валериевич МИЩЕНКО (слева) способен на многое во благо основного объекта заботы — трудящегося человека, атомпрофсоюзника

чую, у зв'язку зі змінами штатного розпису, перевести на таку-то посаду...» Мы прекрасно осознаем, что сейчас людей переводят в единое управление. Но потом, если не получится обособить эту численность, начальник этого же управления встанет перед дилеммой, кого сокращать: своих сотрудников, с которыми он работает многие годы, или, есть опасения, вновь прибывшие специалисты будут рассматриваться как первые кандидатуры на увольнение. Вот эта «цивилизованная» форма заявления, когда на профком «выйдут» с предложением о согласовании на сокращение какого-то работника, заставит нас повниматель-

нее рассмотреть вопрос, почему человека сокращают, почему именно его, и будет ли этот вид деятельности убираться со штатного расписания или в ЭРП просто будет переназначаться другой экономист.

— **На кого вы особенно можете положиться в профработе?**

— По большому счету, на всех, но, прежде всего, на своих замах: по производственно-массовой работе — Виктора Анатольевича Веселова, начальника участка по ремонту тепломеханического оборудования химцеха, человека с активной жизненной позицией и блестящего «орговика» цехкома с 2005 года Галину Васильевну Сливинскую, техника ремонтно-

строительного управления ЭРП, кстати, включая ее, в цехоме уже 5 женщин. Вот эти мои два соратника, что правая и левая рука. Люди предусмотрительные, открытые, имеющие свой взгляд на вещи, аргументированно отстаивающие свою точку зрения, даже полярную. Мы можем подискутировать довольно «громко» на любую тему.

— **По каким вопросам вы больше всего спорили?**

— Был у нас один момент, к примеру, когда нас пытались перевести на суммированный учет рабочего времени в масштабах ХАЭС. Чтобы было понятно. Вот сейчас мы работаем с 8-часовым рабочим графиком или 7-часовым.

(Окончание на 2-й стр.)

### АТОМНІ НОВИНИ

● **Корпоратизация (акционирование) государственного предприятия «Восточный горно-обогатительный комбинат» (ВостГОК, Желтые Воды Днепропетровской обл.)** позволит предприятию привлекать значительные кредитные средства для развития Новокопальского месторождения урановых руд, сообщила генеральный директор украинского госконцерна «Ядерное топливо» Татьяна Амосова.

«Мы уже не первый год над этими планами (по корпоратизации указанного предприятия) работаем, думаю, что они свершатся», — сказала она журналистам в Санкт-Петербурге, где в конце июня проходила встреча украинской «атомной» делегации с российской.

По словам Т.Амосовой, ВостГОКу сложно привлекать инвестиционные ресурсы, поскольку по своей структуре госпредприятия не могут привлекать большие кредиты из-за проблем с их обеспечением.

«Согласно действующему законодательству, у нас госпредприятие не может отдавать под обеспечение свои фонды, а если это уран, то только тот, который на складе, а не под контракт на будущие поставки», — отметила гендиректор «Ядерного топлива».

Как сообщалось, Министерство энергетики и угольной промышленности Украины приказом от 30 июля 2012 года предложило

корпоратизировать ВостГОК и другие предприятия ядерно-топливного цикла (ЯТЦ).

ВостГОК в 2011 году представил проект технико-экономического обоснования промышленного освоения Новокопальского месторождения общей стоимостью 6,5 млрд. грн. В качестве основного источника финансирования предполагается привлечение внебюджетных средств в виде банковских кредитов, а также собственные средства предприятия, полученные в ходе реализации проекта. Документ предусматривает выход на проектную мощность месторождения по добыче 2,5 тыс. тонн урана в течение пяти лет при необходимом финансировании.

В то же время переговоры ВостГОКа с банками на получение крупных кредитов для развития рудника пока не увенчались успехом.

ГП «ВостГОК» в 2012 году произвело 960,2 тонны концентрата природного урана, что на 7,6% больше, чем в 2011 году (892,1 тонны).

ВостГОК — единственное в Украине и крупнейшее в Европе предприятие по добыче и переработке урановой руды. Ежегодные потребности украинских АЭС в уране составляют 2,4 тыс. тонн, тогда как собственная добыча на сегодняшний день составляет всего около 0,85 тыс. тонн в год.

### СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

**Оздоровлення — усім чорнобильцям**  
Міністерство соціальної політики розробило новий порядок оздоровлення громадян, які постраждали внаслідок аварії на Чорнобильській атомній станції.

Цим документом такій пільговій категорії українців гарантується зберігання облікового номера в черзі на наступний рік, якщо вони не отримали путівки нинішнього. До того ж уперше надаються путівки для лікування постраждалим третьої та четвертої категорій. Важливо і те, що чорнобильці мають право вільного вибору санаторію.

**Ветерани: зміни в розмірах пенсій і санаторно-курортного лікування**

Підписаний нещодавно Президентом України Віктором Януковичем Закон «Про гарантії соціального захисту ветеранів» передбачає першочергово із числа позачерговиків (інвалідів війни, інвалідів із числа колишніх малолітніх в'язнів концтаборів) надання права інвалідам війни із числа осіб, які брали безпосередню участь у бойових діях під час Великої Вітчизняної війни та війни з Японією, на безоплатне забезпечення санаторно-курортним лікуванням із компенсацією вартості проїзду до санаторно-курортного закладу й назад. За бажанням інваліди війни замість путівки на санаторно-курортне лікування можуть

раз на два роки одержувати грошову компенсацію: інваліди війни I-II груп — у розмірі середньої вартості путівки, інваліди війни III групи — у розмірі 75 відсотків середньої вартості путівки. Грошова компенсація надається незалежно від наявності медичного висновку про необхідність санаторно-курортного лікування або медичних протипоказань.

Іншим Законом із 11 червня нинішнього року ветеранам війни, які визнані учасниками бойових дій у період Великої Вітчизняної війни 1941—1945 років та інвалідами війни 2 і 3 груп із числа учасників бойових дій у період Великої Вітчизняної війни 1941—1945 років та війни 1945 року з імпералістичною Японією, яким виповнилося 85 років і більше, встановлено підвищення пенсій у розмірі, передбаченому Законом для інвалідів війни I групи — 50 відсотків прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність.

Отже, у липні 2013 року визначена Законом категорія громадян отримає пенсію з урахуванням перерахунку та доплатою з 11 червня цього року. Якщо 85 років виповниться після 11 червня, зазначене підвищення буде виплачуватися відразу після цього. Нагадаємо, прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність, із 01.01.2013 року становить 894 грн, з 01.12.2013 року — 949 грн.

ПРОФСПІЛКОВИЙ ЛІДЕР У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

## Энергоремонтники ХАЭС: важность профсоюзного единства и партнерского взаимопонимания

(Окончание.

Начало на 1-й стр.)

Нам было предложено перейти на «вахтовый» график по примеру ОП «Атомремонтсервис», то есть люди работают по 9 часов, по 11, а потом им в межремонтный период предоставляют другие дни отдыха. И вот тогда, в 2007 году, действительно было по этому поводу письмо профильного вице-президента Компании, его рассматривали на ХАЭС, готовилось совместное решение. Это был тоже

сложный этап, много было дебатов, мы искали ту конструктивную позицию, чтобы работодателю пояснить, что в нашем случае, при двух энергоблоках, когда межремонтный период большой, «система АРСа» не сыграет особой роли. Для нас строительство 3-го и 4-го блоков очень важно, в подразделении была более ритмичная работа, мы сейчас работаем в определенном смысле аритмично — очень интенсивно при планово-предупредительных

ремонтах. А ситуация следующая. Персонал у нас набран по численности ровно на два блока, а ППРы по объему похожи, как на других АЭС. Подрядчиков мы привлекаем мало, поэтому интенсивный период ППР для нашего персонала приходится на работу в выходные, сверхурочные. На ЗАЭС 6 блоков, к примеру, количество работников подсобных, как у нас, участков в три раза больше. Блоки выводятся в ППР друг за другом, и в итоге данные



Хмельницкая АЭС: от отца к сыну...

«Давай вместе станем, сынок, и будем делать, — нередко с таким призывом слесарь-ремонтник высшего, VI разряда, более четверти века отдавший трудовой жизни ХАЭС, «Отличник атомной энергетики» Виктор Петрович КАЛАБСКИЙ обращается к своему наследнику, сподручнику по профессии, слесарю III разряда по ремонту реакторно-турбинного оборудования Юрию. «Где-то четыре года назад, — говорит Виктор Калабский, — сына взяли на работу по временному трудовому соглашению на период проведения ППР. Ему пришлось по душе это дело, и коллективу он понравился. Теперь уже почти три года он — штатный работник энергоремонтного подразделения. Юрий имеет высшее образование, жена его тоже работает в нашем подразделении».

— Калабские — очень добросовестные ребята. Что отец, с которым довелось вместе более 15 лет трудиться, что сын, который как специалист, очень заметно, растет на глазах и уже освоил большинство оборудования, закрепленного за участком. О чем это говорит? Что своим опытом отец делится с ним как с родным человеком, да и Юрий — не промах, старательно впитывает «науку» настоящего мастера своего дела, — с уважением отзывается о своих соратниках начальник участка ЭРП Александр Николаевич Веремейчук.

### Слово социального партнера, начальника энергоремонтного подразделения ОП ХАЭС Михаила КОВАЛЬЧУКА:



— Михаил Николаевич, как складываются ваши взаимоотношения, как представителя собственника, с цеховым профсоюзом в лице его председателя Дмитрия Мищенко?

— На сегодняшний день, считаю, что совпадение взглядов в большинстве вопросов, важных для трудящихся, почти на 99% из ста. Есть у Дмитрия Валериевича вот эта профсоюзная косточка, принципиальность, то есть, если какой-то вопрос вызывает сомнения с точки зрения в «пользу» администрации ЭРП или, скажем так, даже с «невидимым» каким-то нарушением, возможно, опять-таки, по его мнению, или относительно «разночтения» каких-то пунктов колдоговора или еще чего-нибудь. В этом ракурсе председатель цехкома достаточно непо-

колебим, в конце концов пытается, подтянув там нужные документы или со ссылкой на конкретные информационные источники, показать, доказать, что это нужно делать в таком-то именно русле и это, мол, будет правильно, потому что и потому что. В принципе, конфронтации как таковой за более чем 8 лет совместного сотрудничества не было ни разу. Возможно, какие-то дискуссионные вопросы возникают и это, на мой взгляд, нормально.

— Конкретно, какие это вопросы?

— Например, занятость персонала в сверхурочное время. Если возникает какая-то работа, требующая оставить персонал после смены и переработать определенное количество часов, то предцехкома здесь доказывает, что есть нормы КЗоТа, которые должны соблюдаться, а также согласно условиям коллективного договора. Это, скажу, единственный из вопросов, который вызывает определенные, так сказать, «трения».

— Знаю, что вы сегодня получили неотложное распоряжение свыше о приведении штатной численности персонала в оптимальную структуру... Вас этот процесс от НАЭК «Энергоатом» напрягает как руководителя?

— Конечно, он напрягает меня в части того, что я вижу, что люди, которые работают профессионально, в частности экономисты, и вдруг, в одночасье, их переводят на другое место работы, где в дальнейшем возможен следующий этап оптимизации, так сказать, уже относительно количества работников. Считаю, как руководитель, если это и нужно делать, то не такими способами. Если есть высококлассные специалисты, им нужно искать достойную работу, по их квалификации. На мой взгляд, это вообще одно из качеств руководителя, которое и определяет его как руководителя. Если предприятие в состоянии кормить пять тысяч человек, оно должно их содержать. И человек должен быть занят работой, не бесполезной, конечно. Но, как руководитель, еще раз повторю, на данном предприятии достаточно найти сферу деятельности людям в пользу этому предприятию, с гораздо большим доходом, который эти люди будут здесь приносить, чем если их сократить.



Трудовые лица энергоремонтного подразделения

мощные участки выполняют эти ремонтные работы. Вот особенно по этим вопросам, зачастую, велись жаркие дискуссии, и цехкому ЭРП удалось убедить профком ХАЭС, а они — профком НАЭК о неприемлемости этого нововведения. Почему? Потому что в нашем случае, когда человек идет на увеличенную рабочую смену, здесь есть куча ограничений, и по состоянию здоровья конкретных людей, и не рекомендуется это делать и для тех, кто работает по вредным условиям труда. Ну, а еще есть межремонтный период, где участки тоже загружены, выполняют много текущего технического обслуживания и технического ремонта оборудования. Но если возникает такая острая производственная необходимость в «переработке», то все это делается в рамках трудового законодательства, человеку закрывается табель и в расчетке он видит свою «сверхурочку» в денежном выражении. Здесь администрация ЭРП предельно честна и нареканий по этому поводу со стороны членов профсоюза нет. Если человек сделал работу, скажем, и в выходной —

ее надо оплатить, другого не дано. В следующий раз он найдет сотню причин, чтобы «отказаться». А работать «из-под нагайки» — это неэффективно. Снова возвращаюсь к морально-психологическому климату, когда человек хочет идти на работу, что очень важно. Все составляющие, которые формируют эту здоровую атмосферу труда, должны присутствовать. Все вопросы, по любому поводу, которые задает трудовой коллектив, мы «делегируем» генеральному директору станции. Николай Сергеевич Панашенко, представители администрации ХАЭС участвуют во всех наших конференциях. У нас действительно есть хорошее взаимопонимание в решении актуальных вопросов работников ЭРП. Составляем их отдельным перечнем, включая предложения начальника ЭРП, а с профсоюзной стороны это чаще всего вопросы об оказании материальной помощи рабочим, доходы которых, особенно непромпсонала, невелики. Эту часть труженников мы особо «отслеживаем», когда подается от них прошение о финансовой

поддержке, скажем, для дорогостоящего лечения или проведения сложной операции.

...В беседе с Дмитрием Мищенко мы обсудили темы не только жизнедеятельности атомных ремонтников и сохранения таких затребованных коллективов, но и развития атомных моногородов. Здесь уже устоялись каноны, которые нужно сберечь, несмотря на вызовы времени, чтобы атомщики имели достойную зарплату, само собой, надлежащие условия труда, и чтобы в атомоградах была качественная составляющая отдыха — бытовое, торговое обслуживание, культурно-массовые мероприятия и т. п., отмечает председатель цехкома. Чтобы это были, как и планировалось, солнечные города и люди хотели сюда ехать, доказывая таким образом, что атомную энергетику надо развивать, что она безопасна. А сами атомщики ответственны за свое дело и верят в свое будущее.

Беседовал и фотографировал Николай ВАРЧИН

— Михаил Николаевич, может этот процесс — первый шаг к акционированию Компании, которое относительно недавно было на слуху у работников. Представьте, что в какое-то время ЭРП будет выделено из состава АЭС, подразделение выжило бы на договорах и прочих условиях?

— Это вопрос как к частному лицу или как корпоративному руководителю? Поэтому могу ответить двояко. Как частное лицо с таким коллективом я бы выжил, имею в виду организацию, она бы выжила. Как профильное предприятие, определенное четко на ремонт АЭС, — это проблематично. Подготовить специалиста достаточной квалификации в пределах очень узкой, я бы так сказал, специальности, для этого нужно не менее пяти лет. Это минимальный срок, поверьте мне, как прошедшему служебную вертикаль — от начальника участка до руководителя такого большого подразделения. Любое предприятие, которое не гарантировано обеспечением работой, хотя бы на ближайшие пять лет, оно никоим образом не будет и не сможет задерживать специалистов, они сами будут уезжать, уходить. Можно сослаться на мировой опыт или «глупость», где неоднократно доказывалось, что «дооптимизировались», досокрались до такой степени, когда просто-напросто, 20-минутную работу, которая бы полностью предотвратила аварию, выполняли 5 дней, неделю или даже вообще не получились сделать необходимое, а просто разбежались все в разные стороны, включая и правительств, и все. Это применительно к перманентным по настоящее время событиям на японской АЭС «Фукусима-1».

Теперь экономические расчеты относительно «выбрасывания людей на улицу». Это очень абстрактная вещь. Можно посчитать на сегодня, на завтра, но никто не собирается (и не делает этого) в государственных масштабах. На мой взгляд, существующая ныне система — достаточно надежная. Конечно, ничего не стоит на месте — все течет, все меняется. Поэтому нужны изменения, реструктуризация, но фундаментально менять основы не стоит. Их можно укреплять, видоизменять.

Кстати, мировая практика и украинская стоят далеко друг от друга. Если мы

сейчас введем то, что существует на АЭС других стран, то у нас, может, даже хуже будет. Но это, добавлю, применительно к государственному предпринятию, это не касается частных, как на западе. Там частник максимально выставляет работников «за ворота». И еще. Стратегические объекты, как АЭС, ни в коем случае нельзя отдавать в частные руки. Вообще, чтобы сослаться на этот мировой опыт, надо сначала достичь его, по крайней мере.

— Вы имеете в виду достичь высокого уровня рыночных условий, капиталистического развития?

— У меня своя мировоззренческая философия. Я вообще не приемлю тот рынок, который сейчас существует в мире. Считаю, что это всеобщая мировая глупость, ведь в мировом рынке, который должен браться за пример, даже места никаким кризисам быть не может. Если кризисы есть, это уже значит, что система изначально неправильная. Зачем этому существовать? Причем эти кризисы повторяются с прогнозируемой очень большой вероятностью. А что это за мировой опыт, который зареане «предусматривает» глобальные финансовые неурядицы? Значит, слепо следовать такой практике — это просто не иметь своей головы и не думать ею.

— И вопрос несколько иного характера. В свое время «Атомник України» опубликовал ваше интервью газете о работе нетешинского детского спортклуба «Пульсар». Вы продолжаете опекать спортивные увлечения детей, которые способствуют их гармоничному развитию, компенсируют риски среды, «свободного времяпровождения»?

— Мало того, клуб сильно разросся. У нас тогда было одно направление — рукопашный бой, а сейчас прибавились — альпинизм, скалолазание, дайвинг и подводная охота. То есть в сегодняшнем клубе — три клуба. Исполком города Нетешина дал нам землю в аренду и теперь дело за поиском спонсора для строительства хорошего здания для занятий детей. Профком ХАЭС выделил нам некоторую сумму средств, мы на нее уже закупили часть строительных материалов, сейчас необходимы проектные разработки и так далее. Но основной шаг сделан, думаю, дело пойдёт.

ЮРИСТ РОЗ'ЯСНЮЄ

# ВІДПУСКНИЙ ПЕРІОД

Статтю 4 Закону України «Про відпустки» встановлено такі види відпусток:

1) щорічні відпустки:  
основна відпустка (стаття 6 цього Закону);

додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 цього Закону);  
додаткова відпустка за особливий характер праці (стаття 8 цього Закону);  
інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням (статті 13, 14 і 15 цього Закону);

3) творча відпустка (стаття 16 цього Закону);

3<sup>1</sup>) відпустка для підготовки та участі в змаганнях (стаття 16<sup>1</sup> цього Закону);

4) соціальні відпустки:

відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 17 цього Закону);

відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 18 цього Закону);

відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (стаття 18<sup>1</sup> цього Закону);

додаткова відпустка працівникам, які мають дітей (стаття 19 цього Закону);

5) відпустки без збереження заробітної плати (статті 25, 26 цього Закону).

Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.

Слід звернути увагу на такий вид відпустки, як додаткова відпустка працівникам, які мають дітей. Відповідно до ст. 19 зазначеного Закону жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Святкові та неробочі дні, зазначені у ст. 73 КЗпП, при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, не враховуються. Отже, у разі, якщо на той період, в якому надається відпустка, припадають святкові та неробочі дні, її тривалість збільшується на кількість таких днів.

Нагадаємо, що щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно із щорічною основною відпусткою або окремо від неї. Щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власниками підприємств за погодженням з профспілковим комітетом чи іншим органом, уповноваженим трудовим колективом на представництво. При складанні графіка враховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників і наявність можливостей для відпочинку. Графіки відпусток мають доводитися до відома всіх працівників.

Конкретний період надання щорічних відпусток працівникові у межах, встановлених графіком, погоджується між працівником і власником. При цьому на власника покладається обов'язок повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше ніж за два тижні до встановленого графіком строку, оскільки графіками відпусток дата початку відпустки, як правило, не встановлюється, а визначається місяць початку використання відпустки або два місяці: місяць початку відпустки і місяць її закінчення. Дата початку відпустки погоджується працівником і власником підприємства.

При складанні графіка надання відпусток необхідно враховувати, що ст. 10 Закону деяким категоріям працівників надано право на одержання відпустки за їхнім бажанням у зручний для них час, а саме:

— особам віком до вісімнадцяти років;

— інвалідам;

— жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;

— жінкам, які мають двох дітей і більше віком до 15 років або дитину-інваліда;

— одиноким матерям (батькам), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншій самотній особі, які фактично виховують одну або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;

— дружинам (чоловікам) військово-службовців;

— ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;

— ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.93 р. №3551-ХІІ;

— батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу.

Бажання працівника щодо надання відпустки також враховується в інших випадках, які передбачено законами «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» і «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ і деяких інших осіб та їх соціальний захист».

Також при складанні графіків надання відпусток необхідно враховувати, що щорічні основна та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на цьому підприємстві, в установі, організації, крім визначених законом випадків, коли ці відпустки за бажанням працівника надаються повної тривалості. До таких працівників належать:

— жінки, які мають двох дітей і більше віком до 15 років або дитину-інваліда;

— інваліди;

— особи віком до вісімнадцяти років;

— чоловіки, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;

— особи, звільнені після проходження строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення зі служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду на постійне місце проживання;

— сумісники — одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;

— працівники, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;

— працівники, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;

— батьки-вихователі дитячих будинків сімейного типу;

— працівники, діти яких віком до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох дітей або більше зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини;

— в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи надаються працівникові в будь-який час відповідного робочого року. Підставою для надання відпустки поза графіком є заява працівника.

Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу як виняток може бути перенесена на інший період лише за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо позначитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що

частина відпустки тривалістю не менше ніж 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

Випадки перенесення щорічної відпустки на вимогу працівника у його інтересах, а також за ініціативою власника підприємства встановлені ст. 11 Закону. Отже, щорічна відпустка на вимогу працівника може бути перенесена на інший період у разі:

— порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівнику про час надання відпустки не пізніше ніж за два тижні до початку відпустки;

— несвоечасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

Щорічна відпустка може бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

— тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку. Якщо до моменту початку відпустки працівнику видано листок непрацездатності, початок відпустки має перенестися на інший строк. Якщо непрацездатність настала у період відпустки, вона підлягає продовженню на кількість календарних днів, протягом яких працівник відповідно до лікарняного листка був непрацездатний;

— виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;

— настання терміну відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;

— збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням без відриву від виробництва.

При перенесенні щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Навіть при продовженні відпустки невикористана частина щорічної відпустки не використовується працівником на свій розсуд, а має надаватися праців-

нику шляхом видання власником наказу про це. Сторони мають право погодити і питання перенесення відпустки у таких випадках на інший період.

На прохання працівника та за наявності згоди власника щорічну відпустку може бути поділено на частини. Це можливо за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше ніж 14 календарних днів, при цьому законодавством не зазначається, яка частина відпустки може бути використана першою.

Допускається відкриття працівника із щорічної відпустки, але лише у разі, якщо це необхідно для таких цілей: запобігання стихійному лиху, виробничій аварії і негайного усунення їх наслідків; запобігання нещасним випадкам, простою, загибелі чи зіпсуттю майна підприємства, установи, організації, і лише за умов: погодження працівника; основна безперервна частина відпустки (до відзиву чи після нього) має становити не менше ніж 14 календарних днів. Оплата у разі відкриття працівника з відпустки здійснюється з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

Законом також передбачено у разі звільнення працівника виплату грошової компенсації за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей. В тих випадках, коли відпустка не надавалася працівнику, наприклад, протягом 4 років, працівнику необхідно виплатити грошову компенсацію за всі не використані ним щорічні відпустки за ці роки. При цьому розрахунковим періодом буде середня зарплата за останні 12 місяців, що передують виплаті грошової компенсації. Але виплата грошової компенсації замість невикористаних днів щорічної основної та додаткових відпусток (крім додаткової відпустки працівникам, які мають дітей) можлива і при продовженні трудових відносин, за умови, що тривалість наданої працівникові основної та додаткових відпусток не повинна бути меншою ніж 24 календарних днів.

**Олександра КРАВЧУК,**  
юрист ЦК Атомпрофспілки

## КРЕДИТ

на вигідних умовах

для працівників  
атомної  
енергетики



(095) 942 87 10 Дарина,  
(066) 55 09 444 Олександра  
Енергодар, вул. Радянська 10 ("Дижон")

**Ренесанс Кредит**

НЕМАЄ ЛЮБОВІ СИЛЬНІШОЇ ВІД МАТЕРИНСЬКОЇ

# Мати-героїня Катерина Черенько

Почесне звання України «Мати-героїня» є найвищою формою відзначення громадян за вагомий внесок у реалізацію державної політики з питань сім'ї, материнства і дитинства.

Відповідно до Указу Президента України нещодавно це почесне звання за материнську самовідданість присвоєно славутичанці Катерині Миколаївні Черенько. Нагороду вручив міський голова Володимир Петрович Удовиченко.

Катерина Миколаївна народила і виховала двох синів та п'ятьох доньок. Підтримкою і опорою цієї великої сім'ї є батько Віктор Федорович. Клопотів вистачає батькам на 24 години, але вони почуватяться щасливими зі своїми дітьми.

Першою народилася донька Катерина. Після закінчення Чернігівського кулінарного училища працює продавцем у магазині «Сільпо» ТОВ «Фоззі-фуд». Потім з'явилася Маринка. Вже вона здобуває освіту в Чернігівському комерційному технікумі. 18-річна Христина освоює перукарську справу. З вибором професії визначається і цьогорічний випускник ЗОШ №4 Олександр. Він дружить зі спортом. Особливо полюбляє баскетбол. Карині виповнилося десять. Ця творча дівчинка любить читати, малювати, співати, декламувати вірші та ще й навчається в Дитячій школі мистецтв, а головне — допомагає меншій сестричці Даринці краще засвоїти нові знання. Наймолодший у сім'ї Миколка. Йому виповнилося лише чотири роки.

Вдало поєднує Катерина Миколаївна свою трудову діяльність і материнство. Народилася вона на Чернігівщині в Городнянському районі. Здобула професію кухаря. І з початком будівництва Славутича у 1988 році починає працювати в ідальні №1 «Лісова». Сьогодні вона трудиться у колективі КП «ЖКЦ», завжди залишаючись дбайливою берегинею домашнього вогнища.

Немає любові сильнішої від материнської, немає ніжності ніжнішої від ласки і клопотів материнських, немає тривоги тривожнішої від безсонних ночей і не зімкнутих очей материнських.

У Славутичі вже вісімнадцять матерів удостоєні почесного звання «Мати-героїня».  
**Людмила ЛЮБИВА**



ВІДПОЧИНОК ТА ОЗДОРОВЛЕННЯ АТОМНИКІВ — ЧАС ВЕЛИКИХ ТУРБОТ СОЦПАРТНЕРІВ

## РОК «БІЛЕ ОЗЕРО»: СЕЗОН РОЗПОЧАВСЯ

Літо на «Білomu озері», хоч і з запізненням, але розпочалося. Реабілітаційно-оздоровчий комплекс РАЕС зустрів новий сезон оновленим.

Як зауважив начальник управління соціального розвитку Рівненської АЕС В'ячеслав Переходько, до літнього сезону 2013 на «Білomu озері» підготувалися чи не найкраще за останні роки.

Вклали чимало сил і коштів, аби зробити відпочинок ще більш комфортним, а дозволя — змістовним.

Ми облаштували пішохідні доріжки, привели до ладу піщаний пляж, встановили два фонтанчи-

ки з питною водою, опорядкували альтанки, — говорить В.Переходько.

Не забули і про спортсменів, на яких цього сезону чекають удосконалені спортмайданчики: баскетбольний, два волейбольні, футбольне поле та інші спортивні споруди.

Робили усе власними силами — за кошти РАЕС і руками найкращих працівників управління соціального розвитку.

На території комплексу до послуг відпочи-

вальників — прокат човнів і катамаранів, платна стоянка для автомобілів, ідальня та медпункт, є кілька продуктових магазинів, — говорить директор РОК «Біле озеро» Леонід Будь.

Порівняно з минулим роком ціни на путівки трохи зросли, однак залишаються помірними. Один день повноцінного відпочинку з проживанням і триразовим харчуванням для працівників РАЕС цього сезону коштує 84 гривні, для їхніх дітей — 74 гривні, а для членів сімей — 104 гривні. Для решти охочих день проживання у

комплексі обійдеться у 92 гривні. Додатково можна оплатити харчування вартістю 108 гривень.

Придбати путівку можна на два, три, п'ять, сім, десять або дванадцять днів, звернувшись в управління соціального розвитку Рівненської АЕС.

Щороку реабілітаційно-оздоровчий комплекс «Біле озеро» приймає понад дві тисячі відпочивальників. Цього року планують оздоровити ще більше охочих. А вже тут добре розуміють, що хороший відпочинок — це основа здоров'я і запорука працездатності.

СПІЛЧАНИ: СИЛЬНІ ДУХОМ І ТІЛОМ

## Богатери из Желтых Вод успешно выступили в Славутиче



Как уже сообщалось, в июне в г. Славутич традиционно состоялись богатырские игры, посвященные Дню города. Ежегодно эти соревнования собирают сильнейших представителей организаций, входящих в Атомпрофсоюз Украины, чтобы выделить лучших.

На этом, уже VII турнире, Восточную объединенную организацию профсоюзів представляли двое желтоводских силачей: постоянный участник и серебряный призер прошлогодних игр Сергей Марченко и дебютант в этом виде спорта Павел Дидок. Сергей — двукратный чемпион турнира «Атомстронгмэн», кандидат в мастера спорта по пауэрлифтингу и армлифтингу (сила хвата), призер Спартакиады Атомпрофсоюза по гиревому спорту и армспорту. Павел — призер Спартакиады Атомпрофсоюза по пауэрлифтингу и чемпионата г. Желтые Воды по гиревому спорту.

В программу этого года вошли четыре упражнения: «Прогулка фермера» (колодець весом 240 кг), жим гантели весом 61 кг стоя одной рукой, подъем камней весом 90 и 100 кг на высоту 1,40 м и тяга машины весом 7 тонн в упряжке. Второе упражнение было значительно усложнено тем, что диаметр грифа гантели составлял 80 см, и силачам потребовалось много сил и ловкости, чтобы удержать и выжать этот 61 кг. Правила выполнения последнего упражнения были тоже изменены организаторами для VII турнира, но все участники успешно справились с поставленной задачей.

«Силачи Атомпрофсоюза» — серьезные соревнования, которые потребовали максимальной отдачи от всех ребят. Первое место третий год подряд занял Сергей Козловский, богатырь Хмельницкой АЭС (г. Нетешин) и забрал кубок победителя. Сергей Марченко был очень сильным конкурентом (показал абсолютный результат в первом и третьем упражнениях) и с небольшим отрывом занял второе место, с чем мы все его поздравляем! Третьим стал Александр Громов, силач Южно-Украинской АЭС (г. Южноукраинск). Павел Дидок выступил достойно и показал хорошие результаты, но, к сожалению, не вошел в тройку лидеров.

Поздравляем победителей и желаем нашим богатырям новых рекордов!

**Александра МАХОНЯ,**  
член организации молодежи управления  
ГП «ВостГЭК»  
г. Желтые Воды

## КУЗНЕЦОВСЬК НАКРИЛО «ЕНЕРГЕТИЧНОЮ ХВИЛЕЮ»

Традиційно в останню неділю червня в Україні відсвяткували День молоді. У місті-супутнику ВП «Рівненська АЕС» Кузнецовську свято було насиченим і змістовним. Кожен міг обрати собі розвагу до душі.

Організація молоді ППО ВП РАЕС провела ораду декілька заходів.

Упродовж двох днів проходив другий відкритий чемпіонат Рівненської АЕС з велосипедного спорту за підтримки адміністрації та профспілкового комітету РАЕС. Уперше турнір відбувся минулого року і мав неабиякий успіх. Його ідейним натхненником є Максим П'ятенко (ЦТАВ), а організатором — ОМ РАЕС.

Цього року в двох дисциплінах (крос-кантрі та вправи на майданчику) брали участь близько тридцяти спортсменів. Усі вони продемонструва-



ли швидкість та спритність, а найкращими виявилися Олександр Кудрик (ЦРЗС), Ігор Омелянов (ВЯБ) та Сергій Муравинець (СКМ). Вони були нагороджені грошовими призами. Окремо були відзначені й діти, які змагалися у вправах на майданчику.

Неподалік Кузнецовська пройшов традиційний турнір зі страйкболу. Уже кілька років поспіль його проводить страйк-

больний клуб «Козирні тузи», а підтримує Організація молоді ППО ВП РАЕС. Цього року в змаганнях узяли участь близько 50 страйкболістів з Кузнецовська та Нетішина.

А завершилося свято вибуховою «Енергетичною хвилею». Це уже сьомий музичний фестиваль. Його організатором є Організація молоді ДП НАЕК «Енергоатом», а

проходить він традиційно у містах-супутниках АЕС України.

У Кузнецовську «Енергетична хвиля» відбулася вдруге. Гарний настрій та чудову музику кузнецовцям дарували гурти «Теді Ведмеді» (м. Київ), «Ульт-рафіолет» (м. Нетішин) та «Острови» (м. Кузнецовськ).

**Іванна КОВБ**  
Фото автора



## Серебро чемпионата Европы — у украинских саблисток

Сборная команда украинских саблисток в составе Ольги Харлан, Галины Пундик, Алины Комащук и Елены Вороной завоевала серебро чемпионата Европы по фехтованию, который завершился в Загребе.

До финального поединка у украинки все складывалось без особых проблем. Встречу в 1/8 финала наша команда пропускала, а начинала борьбу сразу в четвертьфинале со сборной Азербайджана.

Без проблем справившись с восточными соперницами, наши девушки в полуфинале победили полячек и вышли в финал.

А вот в решающем поединке команда Украины в упорной борьбе уступила россиянкам — и стала вторым призером турнира.



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

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

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

Газета виходить щотижня  
Індекс — 21766  
За точність викладених фактів відповідальність несе автор  
Редакція листується з читачами лише на сторінках газети  
При передруку посилання на «Атомник України» обов'язкове

Свідоцтво про реєстрацію  
КВ №4480 від 21.08.2000 року  
Газета віддрукована  
у ПП «Трейд інформ»: м. Київ,  
вул. Новозабарська, 2/6.  
Тираж 5000  
Ціна договірна