



АТОМНИК України

№31 (661) 1 серпня 2013 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ

ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

ЛІТНЯ ОЗДОРОВЧА КАМПАНІЯ: ОРГАНІЗАТОРИ — СОЦІАЛЬНІ ПАРТНЕРИ

ДЗВЕНИТЬ ПІСНЯМИ «АГАТІВКА»



Дитячий заклад оздоровлення та відпочинку санаторного типу «Агатівка», що в с. Симонів Гоцанського району, добре знайомий не тільки на Рівненщині. Інформація про його гостинність з кожним роком шириться далеко за межі регіону, в якому розташований, і браку бажаних відпочити та оздоровитися під час літніх канікул саме тут, жодним чином не відчувається.

Сталим контингентом табору, як зазвичай іменують «Агатівку», добрий десяток літ є діти працівників Хмельницької АЕС. Співпрацю з підприємством директор закладу П.І.Стахов називає плідною, виправданою і перспективною. Нетішинські діти залюблюють приїздити в «Агатівку», виявляють бажання повторити сезон відпочинку через рік, наполягаючи на придбанні путівки саме сюди, в улюблений табір. Скажете, бравує директор, аби набити ціну закладу, яким опікується не один рік, і заманити в такий спосіб новачків. Аж ні. Серед юних нетішинців, які оздоровлюються в «Агатівку» (у цей заїзд прибуло 60 дітей працівників ХАЕС. — Авт.), знайшлися ті, хто радо ділився своїм «агатівським стажем». Якщо Таня Бізюк в таборі тільки вчора, але цього року «просто вимагала від мами, щоб знову взяла путівку в «Агатівку», то були й солідніші старожили. Чому так рвалася в улюблений табір Таня? Дівчині імпонує, що кожен день тут насичений, вона радо бере участь у різноманітних конкурсах. У таборі знайшла багато нових друзів, в основному з-поміж рівнян. Каже, що зараз з їхнього минулорічного загону знову приїхали в «Агатівку» майже всі хлопці і половина дівчат. Такою згуртованою компанією їм напручуд весело відпочивається. Школярі не поривали стосунків упродовж навчального року, їздили одне до одного в гості, спілкувалися в соцмережах.

Багато нових друзів з'явилася в Олі Сімчук (зош №4), вона в «Агатівці» вп'яте і зовсім не жалкує, що вкотре приїздить сюди. Цікаве

повноцінний відпочинок, лікування і харчування, доглядають за територією. На щастя, усі споруди збереглися й слугують дотепер, не ставши безгоспними розвалами й примарами, яких так багато по всій Україні.

Кожен будинок не схожий на інший, але разом вони створюють цілісний затишний комплекс. Він, за нинішніми мірками, не дотягує до євростандарту, але в міру комфортний. У таборі дбають, аби матеріальна база поліпшувалася, умови проживання були пристойними. На поточний ремонт та придбання необхідного обладнання цього року використано 600 тисяч гривень. Кошти не захмарні, але більшого наразі не можуть дозволити. Втім, господарська рука тут відчувається всюди: на подвір'ї, спортивних майданчиках, житлових кімнатах та приміщеннях соціально-культурного призначення. Напрацьовані традиції, до яких причетне не одне покоління, свято бережуться і

коледжем. У закладі, можна сказати, спеціально готують до роботи в «Агатівці» і потрапити сюди вважається престижним вибором.

Заступник директора з виховної роботи І.С.Синиця свого часу також починала вожатою в «Агатівці». На той час була студенткою, перша проба здавалася надто важкою. Та незчулась, як її затягнуло у цей гамірливий вир, вибралася з нього, по правді, вже не хотілося. І ось який рік поспіль її літня відпустка — то робота в таборі. Ця стихія не відпускає, не дозволяє розслабитися. По-іншому педагог зі стажем вже не уявляє літа.

Кожне літо наповнює цей природний оазис сміхом, гамором, музикою і піснями. Співають на прогулянках, літніх майданчиках, у кімнатах. Тут є чим зайнятися, чому надати перевагу, незалежно від віку і власних уподобань. Гойдалки для молодших, туристичний куточок для старших. Бачили б ви, як вправно й без остраху долають діти канатну



примножуються. Завдяки чому «Агатівка» міцно стоїть на ногах, вміло витримуючи конкуренцію і впевнено дивлячись у майбутнє.

Сьогодні табору 32 роки, давно вже пішли у самостійне життя його перші вихованці. Нерідко обравши професію педагога і повернувшись в «Агатівку» вожатими. Така робота — хороша школа для тих, хто вирішив пов'язати свою долю з вихованням дітей. Готових нести на своїх плечах таку невідому ношу з роками меншає, велике навантаження і відповідальність витримують не всі. Отож з кадрами буває сутужно. Виручає, за словами П.І.Стахова, багаторічна співпраця з Дубненським педагогічним

доруго! До послуг відпочивальників відкрита водойма на території табору, де можна покататися на катамаранах. Є можливість пограти у футбол, теніс, козацькі забави, настільні логічні ігри... Ні, марна справа отак одним махом перелічити запропоновані розваги, все одно щось залишиться поза увагою. Краще відчуті на собі, бодай раз відпочивши в «Агатівці». Де досвідчені майстри своєї справи зроблять ваш відпочинок насиченим і неповторним. А цілюще повітря, широкий спектр лікувальних послуг, здорове харчування допоможуть відновити сили, загартуватися і змужніти.

Ольга СОКОЛ
Фото Віталія ЛЯШУКА



ОТДЫХ — ЭТО НЕ ПОКОЙ

Лето в разгаре. Самое время отдыхать, набираться сил и здоровья. Хорошие условия для этого созданы на базах отдыха комбината, расположенных на реках Ингулец, Синюха, а также на побережье Черного моря. Все они были подготовлены к нынешнему оздоровительному сезону и открылись в начале июня.

В распоряжении работников подразделения Желтоводской площадки семь баз отдыха на берегу Ингульца: «Чайка» (ГМЗ), «Залив» (РМЗ), «Солнышко» (складское хозяйство), «Голубая даль» (АТХ), «Строитель» (РСУ, ВВО), «Сосновый бор» (управление, ЦЛ КИПиА, ЦНТКиД, участок СКБ), «Нептун» (ЖДЦ).

В течение лета они принимают отдыхающих. Этому предшествовала большая подготовительная работа. Традиционно вопросами получения санитарных паспортов для объектов отдыха занимается отдел соцкультбыта ВостГОКу в сумму гатительного комбината. В этом году все необходимое разрешительные документы обобшились ВостГОКу в сумму 121,5 тыс. грн. «Огромную помощь в подготовке баз к открытию нам оказали Виталий Викторович Минаев, начальник отдела соцкультбыта комбината, который взял на себя эту нелегкую миссию, и Наталья Викторовна Галушка, ведущий инженер отдела СКБ, которая помогла с оформлением документов и отчетов. Большое им за это спасибо, — говорит Наталья Шилина, председатель профкома автотранспортного хозяйства. — Если бы каждое подразделение самостоятельно проводило эту работу, результат мог быть совсем другим. А благодаря их усилиям базы существуют и ежегодно принимают тысячи отдыхающих».

Улучшение же бытовых условий объектов отдыха легло на плечи самих подразделений. Так, по информации заместителя директора по общим вопросам РМЗ Андрея Федько, в нынешнем году на базе отдыха завода «Залив» решен вопрос с водоснабжением. Выполнена очистка колодцев, из которых отдыхающие берут питьевую воду. Также приобретена и установлена насосная станция, обеспечивающая подачу технической воды на базу для быто-



вых нужд, проведена реконструкция душевых.

В этом оздоровительном сезоне база «Залив» пополнилась дополнительными местами для отдыха, путем передачи части домика горноспасателей, первый этаж которого занимают трудящиеся РМЗ. Кроме того, рядом с кухней оборудовали павильон, где можно потрапезничать как семьей, так и целой компанией. Обновлен песок на волейбольной площадке и пляже, частично заменены матрасы и подушки, на очереди — мебель. В течение июня на базе «Залив» отдохнули порядка 500 человек.

Не менее востребована и база отдыха «Голубая даль» автотранспортного хозяйства комбината. Она хоть и небольшая, но очень зеленая и уютная. Здесь, по состоянию на 20 июня, оздоровились 94 человека, из них 20 детей. «АТХ — некрутое подразделение, поэтому и возможностей у нас не так много, — рассказывает Наталья Шилина. — В этом сезоне нам удалось установить на базе новые электроплиты, чем порадовали женщин. Купили также один новый холодильник, потихоньку обновляем кровати. Конечно же, хочется сделать больше: завезти свежий песок, обновить некоторые домики. Но, к сожалению, все упирается в ограниченное финансирование».

Нашим трудящимся нравится отдыхать на базе у реки: ребятишки с удовольствием плещутся в воде, мужчины могут порыбачить, да и воздух на природе совершенно другой. Это сегодня относительно дешевый и доступный всем отдых».

(Окончание на 2-й стр.)



ЛІТНЯ ОЗДОРОВЧА КАМПАНІЯ: ОРГАНІЗАТОРИ — СОЦІАЛЬНІ ПАРТНЕРИ

На волнах Азовского моря... ОТДЫХ — ЭТО НЕ ПОКОЙ



На закрытие первой лагерной смены в ДОЦ «Юность», что в пгт Кирилловка на побережье Азовского моря, приехали гости — начальник управления социальных программ ОП ЗАЭС Алексей Трубенков, председатель цехкома управления строительства Анатолий Сологуб и заместитель начальника отдела социального развития Елена Миляева.

Шестьдесят минут торжественной части пролетели незаметно, после чего дети разбежались по корпусам, переодеться на дискотеку. Но еще до начала концерта у гостей было немного времени, как говорится, осмотреться на местности.

Территория уютная, ухоженная. В корпусах — видны выставки художественных работ, кружка квилинга и оригами...

У нас действует много творческих программ и работает немало кружков, — не без гордости сказала директор лагеря Ольга Кучеренко. — Также много мероприятий проводится внутри отрядов, и кроме того в этом году добавился еще один кружок — йоги, который детям, да и самим вожатым, очень понравился. Коллектив в лагере отличный, и вожатые хорошие.

Впрочем, в последнем я убедилась сама, «вытащив» на интервью одну из вожатых 4-го отряда «Юности» — Веру Ильвес...

— Нравится ли вам «Юность», и чем вас привлекает работа вожатого?

— Да, конечно, нравится. Этот лагерь стал для меня почти родным — я здесь работаю на протяжении семи лет по три-четыре смены. В первый раз подкупило то, что можно поехать работать на море. А после поняла, что работать с детьми интересно и весело. Ведь, находясь с ними, заряжаешься их энергией и всегда чувствуешь себя молодым.

— Ваша профессия тоже связана с детьми? Как найти с ними общий язык?

— Я преподаватель английского языка в мелитопольской гимназии. Думаю, сначала надо почувствовать каждого ребенка. Потом приходит опыт. В школе я работаю уже 14 лет, поэтому хорошо понимаю детскую психологию, пытаюсь найти в детях лучшие качества. Кстати, вожатские навыки очень помогают в учебной деятельности.

В этом заезде был один 12-летний мальчик, который приехал в лагерь впервые, и поначалу было видно, что ему сложно. Бук-

волю и свободу, то их не соберем...

— Что самое сложное в вожатстве?

— Найти то, чем можно было бы заинтересовать детей, чтобы быть вместе с ними на одной волне. Сделать так, чтобы дети сдружились, объединились. Я работаю в основном с детьми 10—12 лет и старше, и никогда не делаю за них какое-либо мероприятие, но всегда помогаю и направляю.

— Общаетесь ли с детьми после лагерной смены?

— Со многими детьми я до сих пор общаюсь. Они пишут, звонят, «В контакте» общаемся. Пишут мне не только энергодарцы, но и ребята с других АЭС Украины, из Северска.

А вот дети — Даниил Нагаец, Вова Борисов, Даниил Литвин, Никита Халин, Николай Цибрик — на вопрос, что бы им еще хотелось, чтобы было на территории лагеря, ответили так:

— Нам не хватало в этой смене спортивных мероприятий. Очень расстроились, что не было подготовлено футбольное поле. Хорошо было бы добавить бассейн, тогда можно играть еще и в водное поло.

Кормили хорошо, фрукты и сладости нам давали каждый день.

Захар Тарасов:

— В «Юности» я приезжаю третий год подряд. Мне нравится теплое море, общение со сверстниками, но не нравится тихий час. Вожатые хорошие, они нас ценят и общаются с нами на равных. Когда уеду, я буду скучать по ним. И надеюсь встретить их в городе!

В лагере много кружков, и мне это очень нравится. Всегда есть чем заняться, чему научиться, но к обычным спортивным мероприятиям, таким как футбол, волейбол, которых не было в этой смене, я бы еще добавил стрельбу из лука.

Настя Тимошева, Дарья и Маша Федченко:

— Мы ходили сразу в несколько секций — рисования, оригами и в компьютерный класс. Но больше всего нам понравились занятия по йоге.

Еще мы ходили в соседний лагерь, на «Танцы на воде». Это было очень красиво и интересно — дети отрядами танцевали в воде. Хочется, чтобы и в нашей «Юности» что-то подобное сделали на следующий год.

Открытие второй смены прошло под названием «Летняя кругосветка», в ней отдохнут более 200 детей работников Запорожской атомной электростанции.

О. ШПЛИХАЛ

(Окончание. Начало на 1-й стр.)

Работники Смольской шахты и члены их семей отдыхают на базе отдыха Синоха, расположенной на реке с одноименным названием. По словам Николая Кавуна, председателя профкома шахты, место это уникальное с интересным историческим прошлым. По преданию, в XIV веке здесь, в битве на Синих Водах (сегодня это р. Синоха), войско великого князя литовского Ольгерда разгромило монголо-татар. База отдыха расположена в месте, где сходятся реки Великая Вись и Тикич,

образуя Синоху. Одновременно здесь могут расположиться около 90 отдыхающих. Готовили базу к летнему сезону работники участка СКБО, которым руководит Григорий Гордиенко, вместе с заведующим базой Михаилом Бабенко. В домиках проведены ремонты, в каждом из них и на общей кухне установлены холодильники. База обеспечена питьевой и технической водой, кроме того, на ее территории до сих пор функционирует старый турецкий колодезь с чистой родниковой водой. Добраться к месту отдыха можно на автобусе шахты за символиче-

скую плату. Здесь же, в домике рыбака, две комнаты переданы в пользование работникам Новоконостантиновской шахты. «Люди отдыхом довольны, — рассказывает Николай Кавун. — Конечно, нет предела совершенству, и условия можно улучшить. Но считаю, и думаю, что со мной согласятся многие, настоящий отдых должен быть полудиким. Где, если не на природе, можно расслабиться, уйдя от комфорта, и набраться позитивных эмоций в кругу хороших друзей вприкуску с шашлыком».

Татьяна КОРСУНОВСКАЯ

К теме

За два заезда в лагере «Смена», что на Азовском побережье, уже оздоровилось 255 детей работников предприятий, входящих в профобслуживание Восточной объединенной организации профсоюза, в том числе 190 детей восточковцев. Родительский взнос за путевку составляет всего 10% от ее стоимости, остальное оплачивает профсоюз. Благодаря этому многие семьи могут позволить себе оздоровить ребенка на море.

Своими впечатлениями об отдыхе делятся загорелые и жизнерадостные ребята.

Паша Годись: «В лагере «Смена» отдыхал второй раз. Самое лучшее в этом лагере — разнообразие интересных развлечений: пейнтбол, футбол, баскетбол, волейбол, стритбол, турниры. Больше всего мне понравился! Кормили нас вкусно, вожатые попались добрые. Море теплое, вода прозрачная. Все отлично!»

Катя Кривошей: «В «Смене» я отдыхала первый раз. Там проводилось много интересных мероприятий, концертов. Мы купались, загорали, нашли новых друзей из разных городов. Кушали мы, что хотели —

в лагере был шведский стол, поэтому каждый выбирал еду на свой вкус. Голодным никто не был! На следующий год хочу снова поехать в «Смену»!

Даша и Коля Шульга: «Я была в лагере первый раз, — говорит Даша. — Не переживала, потому что поехала вместе с братиком. У нас были не вожатые, а мэры. Каждый отряд — это город, а весь лагерь — республика. Мне понравился праздник «Мальчишки против девочек».

«А я в разных лагерях уже шесть раз отдыхал, — рассказывает Коля. — В «Смене» мне нравится: нас хорошо кормили, на обед всегда выбирал борщ и пюре. Отдыхать мне очень понравилось!»

Алина Шостак: «Мне в «Смене» понравилось все: как мы весело купаемся в море, как вкусно кушаем, как на зарядку ходим. Можно было выбирать разный вид зарядки, я ходила на танцевальную, она называлась «Чивава». У нас проходили каждый день какие-то праздники. Например, «День пиратов», «День наоборот» — девочки переоделись в мальчиков, а мальчики — в девочек. В этом году я первый раз поехала в лагерь, теперь хочу в «Смену» и следующим летом!»

Расспрашивала Елена КУБАРЕВА, фото Михаила СТЕПАНЯНА.



ОФІЦІЙНО

Заява Федерації профспілок України (витяг)

Верховною Радою України прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з проведенням адміністративної реформи» (р. №2835), яким передбачено, що порядок адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування визначається Податковим кодексом України та нормативно-правовими актами центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну податкову і митну політику. Цим же Законом Мінсоцполітики виключено з числа органів державного нагляду за здійсненням функцій нагляду справляння та використання єдиного страхового внеску, тим самим підведена законодавча норма для включення єдиного страхового внеску до Податкового та Бюджетного кодексів України, нівелювання його правової та соціальної природи, який по суті є відкладеною частиною заробітної плати кожного працюючого на випадок виникнення страхової події, відволікання страхових внесків застрахованих осіб на вирішення проблем бюджету.

Профспілки неодноразово офіційно висловлювали своє категоричне заперечення проти передачі функцій адміністрування від Пенсійного фонду новоствореному Міндоходів та з приводу законодавчих ініціатив щодо включення єдиного страхового внеску до Податкового та Бюджетного кодексів України, подальшої його заміни єдиним соціальним податком як таким, що суперечать статті 46 Конституції України, принципам соціального страхування та ведення соціального діалогу. Логічно постає питання: навіщо передавати функцію адміністрування єдиного страхового внеску іншому органу, якщо рівень збирання внесків Пенсійним фондом становить до 99,6% (найвищий результат серед фіскальних органів)? І ці кошти миттєво, без посередників, спрямовувалися на виплату пенсій та інших страхових виплат.

Запропонована ідея не нова, експеримент з передачі функцій збору соціальних страхових внесків податковим органам проходив у Російській Федерації 9 років і привів

систему обов'язкового соціального страхування у цій країні до повної розбалансованості і кризи.

Проте цей негативний приклад не став застереженням для українських реформаторів. Міндоходів подало проекти законів про внесення змін до Податкового кодексу України та Бюджетного кодексу України щодо сплати єдиного соціального внеску та зменшення навантаження на фонд оплати праці, якими передбачено включення єдиного страхового внеску у бюджетно-податкову систему та суттєве (майже у 2 рази) зниження розміру єдиного страхового внеску, що сплачується роботодавцем на користь кожного працівника, застрахованого в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Соціальна й економічна ефективність від передачі функцій адміністрування єдиного страхового внеску у фінансово-податкову систему, як показала практика, є уявною, такою, що не враховує специфічного характеру соціального страхування, забезпечення прав застрахованих осіб і особливостей функціонування всієї системи соціального захисту населення.

ФПУ закликає Уряд та Верховну Раду України до зважених рішень, недопущення звуження соціальних прав трудящих і наполягає на конструктивному обговоренні цих реформаторських пропозицій на засадах соціального діалогу.

ПРАВОВА ДОПОМОГА

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ВИД ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Трудова дисципліна — це правила поведінки людей у виробничому процесі, спрямовані на забезпечення точного виконання працівниками трудових обов'язків. Ці правила встановлюються правовими нормами, правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями, наказами і розпорядженнями роботодавця. Вони спрямовані на забезпечення необхідної для виробництва поведінки працівників.

Чинне трудове законодавство зобов'язує працівників працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу (далі — роботодавця), додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір (ст. 139 КЗпП).

У контексті трудового права дисциплінарна відповідальність розглядається як окремий вид юридичної відповідальності, що полягає в обов'язку працівника відповідати за вчинене трудове правопорушення в порядку, передбаченому нормами трудового права, та обумовлює два види відповідальності: матеріальну (ст. 130 КЗпП) і дисциплінарну (ст. 147 КЗпП).

Трудове законодавство України розрізняє два види дисциплінарної відповідальності: загальну і спеціальну. Вони різняться за джерелами регулювання, за видами дисциплінарних стягнень та за колом осіб, на яких поширюється той чи інший вид дисциплінарної відповідальності. Ми розглянемо загальну дисциплінарну відповідальність, яка врегульована нормами КЗпП та правилами внутрішнього трудового розпорядку. Дія цих актів поширюється на всіх працівників за умови, що на них не поширюється дія норм, які передбачають спеціальну дисциплінарну відповідальність (регулюється статутами та положеннями про дисципліну, дія яких поширюється на працівників окремих категорій: суддів, прокурорів, державних службовців, працівників залізничного транспорту та ін.).

Дисциплінарним проступком визнається невиконання або неналежне виконання саме трудових обов'язків, тобто якщо йдеться про невиконання громадських доручень, недотримання моральних чи етичних норм, це не може тягти за собою дисциплінарну відповідальність. Слід зазначити, що чинне трудове законодавство не містить систематизованого переліку дисциплінарних проступків, проте практикою застосування норм трудового права порушенням дисципліни праці визнано, зокрема:

- відмову працівника без поважної причини укласти договір про повну матеріальну відповідальність;
- відмову чи ухилення без поважної причини від проходження медичного огляду працівників окремих професій;
- відмову працівника від проходження спеціального навчання в робочий час та складання іспиту з техніки безпеки, якщо це є обов'язковою умовою допуску до роботи;
- перебування працівника не на своєму робочому місці, а в приміщенні іншого цеху, відділу без поважної причини.

Водночас порушення працівником трудової дисципліни через незалежні від нього обставини (наприклад, незадовільний стан здоров'я) не тягне за собою дисциплінарної відповідальності. Слід також зазначити, що працівник, відповідно до статті 31 КЗпП, не підлягає притягненню до дисциплінарної відповідальності за відмову виконувати роботу, не обумовлену трудовим договором, за винятком випадків тимчасового переведення працівника на іншу роботу, передбачених статтею 33 КЗпП.

Хочу зазначити, що притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є правом, а не обов'язком роботодавця.

Так, відповідно до статті 152 КЗпП, роботодавець має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу. Згідно з частиною другою статті 140 КЗпП, до окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу, які за своєю суттю не є дисциплінарними стягненнями. Таке положення пояснюється тим, що дисциплінарна відповідальність, як різновид юридичної відповідальності, полягає не лише у застосуванні до правопорушника певних заходів впливу, а, більшою мірою, в особливому статусі, який зберігається за ним деякий час після їх застосування. Наприклад, у разі вчинення нового дисциплінарного проступку до працівника може бути застосовано більш суворе дисциплінарне стягнення, а відповідно до частини третьої статті 151 КЗпП протягом строку дії дисциплінарного стягнення (один рік) заходи заохочення до працівника не застосовуються.

Отже, крім дисциплінарних стягнень до працівника можуть також застосовуватися інші заходи впливу, до яких належать, наприклад, позбавлення або обмеження застосування заохочень, переваг та пільг, передбачених для працівників, які сумлінно виконують трудові обов'язки (премії, винагороди за наслідками роботи підприємства за рік, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов тощо).

Притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності не виключає можливості притягнення його до інших видів юридичної відповідальності: кримінальної, адміністративної, матеріальної. Так, відповідно до частини третьої статті 130 КЗпП, матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Заходи дисциплінарного стягнення, порядок їх накладення, зняття та оскарження прямо закріплені в трудовому законодавстві. Стаття 147 КЗпП за порушення трудової дисципліни передбачає застосування до працівника тільки одного з таких заходів стягнення:

- догани;
- звільнення.

Догану може бути застосовано до працівника за порушення трудової дисципліни, тобто тих правил поведінки під час виконання трудових обов'язків, що встановлені правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним чи трудовим договором. У деяких випадках такі правила поведінки може бути встановлено і посадовою інструкцією працівника. Ознакою порушення працівником трудової дисципліни, що може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності у формі оголошення догани, є наявність вини в його діях чи бездіяльності.

Звільнення застосовується у випадках, встановлених трудовим законодавством. Зокрема, відповідно до КЗпП, звільнення працівника допускається в разі:

- систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення (п. 3 ст. 40 КЗпП);
- прогулу (в т. ч. відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП);
- появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 ст. 40 КЗпП);
- вчинення за місцем роботи розкрадання (в т. ч. дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу (п. 8 ст. 40 КЗпП);
- одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами (п. 1 ст. 41 КЗпП).

Відповідно до статті 147¹ КЗпП дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу цього працівника. Як правило, вирішення питання про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності покладено безпосередньо на керівника підприємства.

Процедура застосування дисциплінарного стягнення, визначена статтями 148—151 КЗпП, передбачає кілька стадій.

Виявлення дисциплінарного проступку. Відповідно до статті 148 КЗпП дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Водночас дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

Перед тим як застосувати дисциплінарне стягнення, роботодавець повинен з'ясувати причини та обставини вчинення дисциплінарного проступку. Для цього він має зажадати від порушника трудової дисципліни письмових пояснень. Відмова працівника надати такі пояснення не є перешкодою для застосування до нього дисциплінарного стягнення.

Застосування дисциплінарного стягнення. На цій стадії роботодавець обирає вид стягнення, враховуючи ступінь тяж-

кості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, попередню роботу працівника тощо. Потім видається відповідний наказ чи розпорядження, з яким працівника ознайомлюють під розписку. Дотримання встановленої частиною четвертою статті 149 КЗпП вимоги про ознайомлення працівника під розписку є важливою умовою дисциплінарної відповідальності, оскільки дисциплінарне стягнення має передусім виховний характер і в разі оскарження працівником стягнення відсутність підтвердження такого ознайомлення може розцінюватися як відсутність накладення стягнення взагалі. Водночас відмова працівника поставити свій підпис у наказі про застосування дисциплінарного стягнення не є перешкодою для його застосування, в такому випадку необхідно скласти акт про відмову працівника поставити підпис про ознайомлення, чи зробити помітку «ознайомлений, від підпису відмовився».

Виконання дисциплінарного стягнення. У разі звільнення працівника, відповідно до статті 47 КЗпП, роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу про звільнення з роботи, належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок. При цьому в деяких випадках слід також врахувати положення статті 43 КЗпП «Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою профспілкового органу» та статті 43¹ «Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)».

Оскарження дисциплінарного стягнення. Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку розгляду трудових спорів, встановленому главою XV КЗпП та постановою Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. №9. Порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, передбачений статтею 221 КЗпП, застосовується неза-

лежно від форми трудового договору. Відповідно до вказаної статті, трудові спори розглядаються:

- комісіями по трудових спорах;
- районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

Отже, за загальним правилом індивідуальні трудові спори, до яких належить і оскарження дисциплінарного стягнення, вирішуються судами безпосередньо або після попереднього розгляду їх комісією по трудових спорах. У будь-якому разі, відповідно до частини другої пункту 3 вказаної Постанови, безпосередньо в судах розглядаються заяви звільнених працівників про поновлення на роботі незалежно від підстави припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причин звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи тощо, а також спори з питань переведення на іншу роботу і накладення дисциплінарних стягнень.

Порядок зняття дисциплінарного стягнення врегульовано статтею 151 КЗпП, відповідно до якої працівник автоматично вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення, якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення його не буде піддано новому дисциплінарному стягненню.

Слід зазначити, що відповідно до пункту 2.2 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінсоцзахисту України від 29 липня 1993 р. № 58, відомості про стягнення до трудової книжки працівника не заносяться, окрім випадків застосування до нього дисциплінарного стягнення у формі звільнення.

Згідно з частиною другою статті 151 КЗпП, достроково (до закінчення одного року) дисциплінарне стягнення може бути зняте, якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і проявив себе як сумлінний працівник. Для дострокового зняття дисциплінарного стягнення орган або особа, яка його застосувала, видає відповідний наказ або розпорядження.

Олександра КРАВЧУК,
юрист ЦК Атомпрофспілки

Шановні атомніки!



Альфа-Банк
БАНК НОВИХ МОЖЛИВОСТЕЙ

Пропонуємо скористатися пропозицією, яку Альфа-Банк підготував спеціально для працівників Вашого підприємства – особливе банківське обслуговування з доставкою на роботу. Спеціальна програма «Банк на роботі» дозволяє оформити кредит готівкою без необхідності відвідувати банк. Оформити кредит можна безпосередньо у вас на роботі, звернувшись до ваших персональних менеджерів.

Умови кредитування:

- Сума кредиту до 200 000 грн.
- Строк – до 5 років
- Відсоткова ставка від 10,99 % річних
- Без застави і поруки
- Щомісячна комісія від 1,6%
- Дострокове погашення без штрафних санкцій
- Без єдиноразової комісії

Розрахунок щомісячного платежу за кредитом (у гривнях)

Сума кредиту, грн.	Строк кредиту (місяців)		
	36	24	12
5 000	276	345	554
10 000	552	690	1 107
20 000	1 103	1 380	2 215
50 000	2 758	3 449	5 538

Розрахунок проведено за ставками, що діють з 22.07.2013 та можуть бути змінені за рішенням ПАТ «Альфа-Банк»
Сума кредитна включає суму страховки

На суму до 30 000 грн. потрібні лише паспорт і довідка про присвоєння ідентифікаційного номеру.



Ваші персональні менеджери Банку:

тел. (032) 242-35-25

Андрій – (067) 37-060-37, Христина – (067) 248-59-75

АТОМПРОСПІЛКА БАГАТОГАЛУЗЕВА

НПП «ПОДІЛЬСЬКІ ТОВТРИ»:

впровадження екологічних заходів — розумне вкладення інвестицій у майбутнє

Міжнародний день Дністра відзначається щорічно в другу суботу липня. Так ухвалила 2010 року в Тернополі Басейнова рада Дністра, до складу якої входять представники областей України і Молдови. Як зазначив начальник Дністрово-Прутського басейнового управління водних ресурсів Ян Дзюба, ідея святкування Міжнародного дня Дністра в Україні полягає в тому, щоб нагадати всім мешканцям басейну про культурну та природну цінність унікальної річки, про традиції корінних мешканців виявляти турботу та бути відповідальним за збереження природного багатства Дністра.

Третя за довжиною в межах України (після Дніпра й Південного Бугу) та дев'ята — в Європі, вона бере початок на північних схилах українських Карпат з гори Розлук поблизу села Вовчого Львівської області. У верхній частині Дністер — типова гірська річка, що пробивається на північ між стрімкими скелястими берегами. Вийшовши на рівнинні простори, спочатку тече заболоченою долиною, а потім врізається в Подільське плато. Від Галича до Хотина річка утворює Дністровський каньйон, який з 2008 року внесено до списку семи природних чудес України. Довжина річки 1 362 км (в Україні — 705 км), площа басейну — 72 100 км². В Україні Дністер протікає територіями Львівської, Івано-Франківської, Чернівецької, Тернопільської, Хмельницької, Вінницької та Одеської областей. Дністер — найбільша річка Західної України та Молдови.

У давнину Дністер називали великим. Це найбільша річка Хмельницької області, тут вона має протяжність 160 км і приймає низку лівих приток, які помережили край глибокими, часто каньйоноподібними долинами (Збруч, Смотрич, Ушиця, Жванчик, Студениця, Тернава, Мукша, Багачка).

Сучасна назва Дністра веде свій початок з Київ-

ської Русі й означає «швидка вода». Стародавні греки називали річку Тіріс, а пізніше Тірас. У римлян вона відома під назвою Данастріс, Данаструс. У турків — Турла. Долина річки була заселена людьми ще з давніх-давен. Українська народна етимологія пов'язує назву ріки зі словосполученням «дні стер». Існує легенда, за якою на місці ріки був невеликий струмок, уздовж якого жили люди. Вони вели свій календар, позначаючи дні на прибережному піску. Але одного разу струмок розлився й затопив береги. Коли зранку вода зійшла, вийшли люди на берег, а їхніх позначок на піску нема.

— Хто дні стер? — бідкались люди, і самі відповідали:

— Та хто?! Струмок дні стер.

З того часу так і стали називати струмок, який дні стер — Дністер.

Для ефективного вирішення екологічних проблем, що виникають у басейні річки Дністер, для поліпшення стану водних об'єктів у басейні, посилення екологічної освіти, виховання шанобливого ставлення до природи Національним природним парком «Подільські Товтри» заплановано проведення низки заходів. Це акції з благоустрою та впорядкування чистих джерел. «Скі-

льки криниць на землі — стільки й зірок на небі», — стверджує народна мудрість. А якщо вам довелось бачити, як падає зірка, знайте — то десь замулилося джерело. Отже, щоб не згасли зірки, оберігайте живі криниці! У планах Національного парку науково-пізнавальні екскурсії в дитячих таборах відпочинку «Шанс», «Бакота», «Лісова пісня», «Дністровська Чайка» на тему «Люби і знай свій край»; організація заходів з проведення Міжнародного конкурсу «Барви Дністра» в рамках інформаційно-просвітницької кампанії «Збережемо Дністер»; акції Кам'янець-Подільського, Староушицького, Наддністрянського природноохоронних науково-дослідних відділень спільно з громадськістю та молоддю



з очищення берегів річок від побутового сміття в басейні Дністра; проведення круглого столу з недержавними громадськими організаціями та державними структурами «Проблеми Дністра та шляхи їх вирішення». А ще — еколого-краєзнавча експедиція на р. Тернава спільно з природничим факультетом Кам'янець-Подільського національного університету та подільськими природодослідниками і природолюбам.

Ми інформуємо громадськість у ЗМІ та на офіційних сайтах про виконання заходів до Дня Дністра. Сюди також увійдуть проведення екологічних акцій Гораїв-

ським осередком ВЕЛ на території Староушицької селищної ради; біоіндикація поверхневих вод на лівих притоках Дністра та багато іншого.

Враховуючи важливість збереження та дбайливого ставлення до водних ресурсів, необхідність популяризації екологічної свідомості серед широких верств населення, впровадження таких екологічних заходів є розумним вкладенням інвестицій у майбутнє. Адже, відновлюючи цілюще джерело, ми відновлюємо здоров'я наших мешканців, покращуємо стан природних ресурсів. Ніщо так не милує око і заспокоює душу, як грайливе мерехтін-

ня і веселе дзюрчання відновленого джерела, що розпочинає свій далекий шлях від витоків і несе свої води до могутнього Дністра, живлячи собою одну з найбільших водних артерій країни. Треба пам'ятати, що річка — це живий організм, а її вода — це наше здоров'я. Адміністрація парку закликала всіх бажаючих взяти участь у цих заходах та бережливо ставитися до природи.

Олена ДЕМ'ЯНОВА,
провідний фахівець з екологічної освіти,
Михайло БОРИСОВ,
провідний інженер з охорони природних екосистем НПП «Подільські Товтри»



ГАРЯЧА ПОРА ДИТЯЧОГО ВІДПОЧИНКУ: ТУРБОТА ПРОФСПІЛКОВОЇ МОЛОДІ



Юність моя, ты друзей собирай

Можно объехать весь мир, но в «Юности» можно побывать только в детстве. Это выражение знают все дети, которые хоть раз отдыхали в этом летнем детском оздоровительном центре на Азовском море.

Четвертый год подряд сюда с концертами приезжает организация молодежи ЗАЭС. На этот раз в нем участвовали коллективы: «Пятый сектор», «Бруклин», «Fire Energy», цирковая студия «Романтики» из г. Днепрорудный и два велосипедиста-экстремала.

Интересно, что все участники в детстве были в этом

наш вожатые. — Многие ребята, вернувшись домой, идут заниматься в спортивные секции и танцевальные коллективы».

Концерт прошел на одном дыхании. «Пятый сектор» и «Бруклин» в «Юности» знают все, поэтому каждое выступление ребят сопровождало криками: МОЛОДЦЫ!

Детская цирковая студия «Романтики» из Днепрорудного под руководством Натальи Ясинской поразила всех яркими и красочными

выступлениями. А интерес к цирковой студии невозможно передать словами.

В очередной раз своими танцами с огнями «зажигала» группа «Fire Energy». И впервые в таком концерте приняли участие велосипедисты-экстремалы. Они показали программу, основанную на одних трюках, вызвав у ребят огромный интерес и бурю эмоций.

После концерта нам удалось пообщаться с некоторыми ребятами, спросить, нравятся ли им в «Юности». Семилетняя Катя Тимошенко в «Юности» первый раз. «Этот лагерь самый лучший и я хочу приехать сюда еще. В нашем отряде самые «клевые» вожатые», — сказала она.

Саша Заривная с 7 лет в «Юности» отдыхает. «Мне очень нравится здесь, жаль, что я уже в первом отряде и не смогу больше сюда приехать, разве что, когда вырасту, стану вожатой», — говорит Саша.

Одним словом, концерт прошел удачно. Дети увезут из центра массу впечатлений, и, может, когда-нибудь среди артистов мы увидим уже повзрослевших детей из «Юности».

Владимир ТИМОШЕНКО
Фото
Игоря БАРАНОВСКОГО

ОГОЛОШЕННЯ

Державне агентство України з управління зоною відчуження оголошує відкритий конкурс на заміщення вакантної посади **головного спеціаліста сектору міжнародного співробітництва Державного агентства України з управління зоною відчуження** зі складанням іспиту.

Вимоги конкурсу на зазначену посаду: вища освіта відповідного професійного спрямування, досвід роботи в орга-

нах виконавчої влади не менше 3 років або за фахом не менше 5 років; вільне володіння українською мовою; знання основних принципів роботи на комп'ютері.

Термін подачі документів до конкурсу — місяць з дня опублікування. Довідки про умови конкурсу за адресою: м. Київ, вул. О.Гончара, 55А. Контактні телефони: 585-4456, 585-4476.

КРЕДИТ

на вигідних умовах

для працівників
атомної
енергетики



Ваш персональний менеджер:

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

Ренесанс Кредит

Умови діють для співробітників підприємств-партнерів Банку. АТ «БАНК РЕНЕСАНС КАПИТАЛ», Ліцензійний № 222 від 17.10.2011 р. www.rccr.ua



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