Атомник України

№2 (528) 13 січня 2011 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

ЄДНАЄ ВСІХ НАС АТОМПРОФСПІЛКА: НОВОРІЧНО-РІЗДВЯНІ ІНТЕРВ'Ю

«Работать сегодня нашей организации непросто»

Светлана ВАЛЬТЕР, участковый врач-педиатр, председатель профкома специализированной медико-санитарной части №1 Энергодарской объединенной организации профсоюза, член ЦК Атомпрофсоюза:

— Хоть и говорят, что профсоюзы независимы, но мы, представители бюджетной сферы, всегда зависим от ситуации в стране. Поэтому финансовый кризис в полной мере отразился и на нашей профсоюзной организации. В нашем профкоме практически не было средств, поскольку в течение года оговоренных в законе о профсоюзах 0,3 процента средств от фонда зарплаты на культурно-массовую, физкультурную и оздоровительную работу нам не переводились. Поэтому нам не удалось сделать все то, что было намечено. В частности, это касается оздоровления сотрудников. В детские лагеря за счет профсоюза съездили всего 10 детей наших членов профсоюза. А ребят, которым требуется оздоровление, около 200. Только для одного сотрудника мы смогли купить санаторно-курортную путевку. Это при том, что в нашей организации 840 человек.

Из-за нелегкой финансовой ситуации нашему коллективу в плане оздоровления не очень помогают энергодарские предприятия, в том числе и энергетические. Зато Запорожская атомная электростанция поддерживает нашу медсанчасть с технической стороны. В течение 2010 года было много подарков от атомщиков в виде нового оборудования и благотворительной помощи. Мы получили такие приборы, о которых в других медицинских учреждениях могут только мечтать.

Но это ведь только по производственной части, а не общественной. Нашему профсоюзу в нынешних условиях работать непросто. Тем не менее, благодаря объединенной профорганизации, основой которой является профком ОП «Атомэнергомаш», удается кое-что делать. Еще 9 сотрудников СМСЧ смогли подлечиться в санаториях. Мы очень благодарны этой организации за поддержку и ее председателю Виктору Полихранову, который одновременно возглавляет и профком «Атомэнергомаша».

За год у нас полностью выполнены обязательства социального пакета, хотя их не так уж много. Все члены профсоюза, которые обращались в профком, получили материальную помощь. Премировался профсоюзный актив, оплачивались детские новогодние подарки, мы поздравляли пенсионеров, сотрудников к 8 Марта и ко всем медицинским праздникам и т.д. Никто из наших членов профсоюза не может сказать, что, мол, обращался в профком, а там не смогли помочь.

Огромную поддержку наш профком получает от начальника СМСЧ-1 Людмилы Анатольевны Кульпиной. Она поддерживает тесную связь и хорошие отношения со всеми предприятиями города. Благодаря ее дипломатии нам

удается в какой-то мере решать и наши профсоюзные проблемы. Вообще, дружеские, партнерские отношения играют очень большую роль в работе. Поэтому и нас в городе знают и всегда поздравляют с праздниками.

К концу 2010 года администрация СМСЧ-1 все же выплатила профкому 0,3 процента средств от фонда зарплаты на культурно-массовую, физкультурную и оздоровительную работу. Это также заслуга Людмилы Кульпиной. Таких выплат, как мы знаем, нет в других городах-спутниках атомных станций. Наличие средств даст возможность нашему профкому в 2011 году уже с самого начала работать более эффективно. Надеемся, что также нам помогут объединенная организация и Атомпрофсоюз. Это позволит в 2011 году оздоровить большее количество наших сотрудников и их детей, решать другие общественные проблемы. Мы также возлагаем большие надежды и на нашу администрацию, у которой, кстати, всегда находим понимание. А еще — на нормализацию жизни в стране. Будет в Украине стабильность, будет стабильность и в нашем бюджетном коллективе…

Для меня как врача самый любимый новогодний тост с бокалом шампанского — это «За здоровье»! Затем — «За удачу»! Всем нашим «спилчанам» хочу пожелать — верьте, надейтесь, любите! И чтобы у всех было много друзей. Ведь только благодаря дружбе мы живем полноценно и можем выполнить все то, что намечено.

К печати подготовил Евгений СУШКО

«АТОМНИКУ УКРАЇНИ» ВІДПОВІДАЮТЬ

Проїзд дітей залізницею: платні послуги з резервування місць

Голова профкому ДНВП «Цирконій», що у м. Дніпродзержинськ Дніпропетровської області, Кісільов В.Г. звернувся до редакції з проханням опублічнити таке його запитання: у 2010 році із 7,5 тис. грн., сплачених профкомом за квитки за проїзд дітей на літнє оздоровлення, 1,5 тис. грн. було стягнено за бронювання (резервування) місць. Чи законні дії Укрзалізниці про оплату цієї послуги для групових перевезень дітей на оздоровлення.

Друкуємо офіційну відповідь на це звернення.

Редакції газети «Атомник України»

Шановна редакціє!

Звернення голови профкому ДНВП «Цирконій» Кісільова В.Г. щодо стягнення додаткової плати за резервування місць при оформленні проїзду дітей на літнє оздоровлення за дорученням розглянуто.

На сьогодні у частині правомірності установлення та затвердження цін на платні послуги на залізниці діють вимоги «Правил перевезення пасажирів, багажу, вантажобагажу та пошти залізничним транспортом України». На виконання вимог розділу 4 зазначених Правил на залізницях України надаються послуги з резервування місць для перевезення організованих груп пасажирів, у тому числі груп дітей. Наказом начальника Придніпровської залізниці від 28.05.2009 №299/Н встановлено ціну на послугу з резервування міць за заявками для групових перевезень. Вартість послуги становить 12 грн. за кожне місце.

Улітку 2010 року ДНВП «Цирконій» було надано заявку на перевезення 54 дітей на відпочинок на 15 червня поїздом №40 сполученням Київ—Севастополь від станції Дніпродзержинськ до станції Севастополь та зворотно 6 липня поїздом №296 сполученням Сімферополь—Івано-Франківськ від станції Сімферополь до станції Дніпродзержинськ. Це замовлення було забезпечено. Плата за послуги становить 1296 грн.

З повагою

Перший заступник начальника ДП «Придніпровська залізниця» О.Б. МАЛИШКО

м. Дніпропетровськ

10.12.2010 року
№713-1-09/844

ВАЖЛИВО

У зв'язку з прийняттям Податкового кодексу України рекомендуємо звернути увагу на таке:

1. Щодо податкової соціальної пільги:

Усім працівникам, які мають право на податкову соціальну пільгу, у перший робочий день нового року необхідно звернутися до бухгалтерії свого підприємства за зразком Заяви на отримання такої пільги.

Передусім це стосується тих громадян, які не користувалися пільгою у 2010 році, — зокрема, батьків з двома дітьми (при цьому, пільга надається обом батькам), учасників бойових дій на території інших країн, осіб, нагороджених медалями «За відвагу».

!!!Право на отримання податкової соціальної пільги мають ті громадяни, щомісячні доходи яких у вигляді заробітної плати **не перевищують 1320 грн. (у 2011 р.).**

2. Щодо оподаткування дитячих новорічних подарунків

З 1 січня 2011 р. змінено порядок оподаткування дитячих новорічних подарунків (у т.ч. квитків на новорічно-різдвяні заходи) —

неоподатковувана вартість дитячих новорічних подарунків та квитків на новорічно-різдвяні заходи становитиме до 470,5 грн. на місяць.

Крім цього:

— склад подарунка можна буде формувати на свій розсуд;

— такий подарунок можна надати без оподаткування не тільки дітям, а й дорослим (профактиву, членам профспілки тощо).

3. Щодо додаткової форми звітності з податку на доходи фізичних осіб.

З 1 січня 2011 року для податкових агентів встановлюється **додаткова** звітність з податку на доходи фізичних осіб ***про загальні суми доходів,*** що нараховані (виплачені, надані) на користь платників податку, і ***загальні суми податку*** на доходи фізичних осіб, що утримані з цих доходів, а також ***обсяги перерахованого податку*** до бюджету.

Таку податкову декларацію необхідно буде подавати **незалежно від того, виплачують чи ні** податкові агенти платникам податку доходи протягом звітного періоду.

(Закінчення на 2-й стор.)

АТОМПРОФСПІЛКА: АНАЛІЗУЄМО ПРОЕКТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. Трудовий договір може бути укладений у будь-який час до початку роботи.

Трудовий договір — це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудову функцію), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець — надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату (стаття 39 проекту).

Відмінність поняття «трудовий договір» з чинним КЗпП (стаття 21) полягає в такому:

— термін «власник або уповноважений ним орган» змінено на «роботодавець»;

— вводиться поняття «трудова функція»;

— працівник зобов'язується виконувати визначену трудовим договором роботу (трудову функцію) з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод та правил внутрішнього трудового розпорядку, а у чинному КЗпП передбачалося лише підлягання внутрішньому трудовому розпорядку;

— працівник зобов'язується виконувати роботу під керівництвом та контролем роботодавця.

Якщо зараз власник або уповноважений ним орган, як сторона трудового договору, зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін, то у проекті ТК обов'язки роботодавця викладені більш чітко. Роботодавець зобов'язаний:

— надати працівнику роботу;

— забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови;

— своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

Відповідно до чинного КЗпП у разі відсутності певних обмежень працівник може укласти трудовий договір на одному або на декількох підприємствах, в установах, організаціях. Проект ТК також передбачає можливість працівника укласти трудових договір ще до звільнення з попереднього місця роботи. У такому разі в трудовому договорі зазначається, що він укладається на виконання роботи за основним місцем чи за сумісництвом. Але цю правову норму можна розглядати ще й іншим чином. Працівник може укласти трудовий договір з підприємством, а лише потім звільнитися з попереднього місця роботи. Позитивно, що у такому випадку працівник після звільнення вже гарантовано вирішив питання свого працевлаштування.

Як уже зазначалося, працівник може влаштуватися на роботу в результаті її самостійного пошуку. Також трудовий договір може укладатися (змінюватися) на підставі:

1) призначення на посаду;
2) обрання на посаду;
3) результатів конкурсу;
4) рішення суду.

Відповідно до статті 24 чинного КЗпП трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Випадки, коли додержання письмової форми є обов'язковим, прямо передбачені цією статтею, наприклад, коли на цьому наполягає працівник, при організованому наборі, з неповнолітніми, тощо. В даний час на практиці, окрім перелічених випадків, трудовий договір укладається усно і оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Коли наказу чи розпорядження не було видано, але працівника фактично було допущено до роботи, трудовий договір визнається укладеним.

Продовження. Початок у №52 2010 року, №1 2011 року

(Закінчення на 2–3-й стор.)

ВАЖЛИВО

(Закінчення. Початок на 1-й стор.)

Ця податкова декларація подається **щомісячно, починаючи з лютого 2011 р., протягом 20 календарних днів,** що настають за останнім календарним днем звітного (податкового) місяця.

Тобто професійним спілкам, їх об'єднанням та організаціям профспілок податкову декларацію за січень 2011 року слід подати до 21 лютого 2011 р.

!!!Зазначимо, що форму такої декларації Державною податковою адміністрацією поки що не затверджено.

4. Щодо реєстрації профспілкових організацій у податкових органах

Профспілковим організаціям, **які зареєстровані** в органах податкової служби **як неприбуткові, додатково реєструватися не потрібно.**

За профспілковими організаціями також зберігається ознака неприбутковості **«16»**.

Детальнішу інформацію щодо зазначених нововведень розміщено на сайті Федерації профспілок України.

Департамент з питань економічного захисту

АСПЕКТИ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ Й ОПЛАТИ ПРАЦІ

Профспілки аргументують, чи зреагує влада?

За ініціативою Федерації профспілок України в Міністерстві економіки було проведено семінар на тему: «Конкурентоспроможність, продуктивність, оплата праці: тенденції, взаємозв'язок та вплив на середньо- та довгострокові результати соціально-економічного розвитку країни». У семінарі взяли участь представники Міністерства економіки України, роботодавців, науковців з провідних інститутів у сфері соціально-економічних відносин, Федерації профспілок України, галузевих профспілок, зокрема Атомпрофспілки України.

Учасники семінару обговорили основні підходи до розрахунку продуктивності праці в Україні на національному та галузевому рівнях і їх відповідність міжнародним стандартам. Доповідь із зазначеної теми підготували представники Науково-дослідного економічного інституту Міністерства економіки України. Від ФПУ виступив заступник Голови Федерації профспілок України Кондрюк С.М., який, зокрема, зазначив, що головною метою ініціативи ФПУ є визначення проблем та шляхів забезпечення зростання продуктивності праці. Також він звернув увагу на роль і відповідальність соціальних партнерів з підтримки належних темпів зростання продуктивності праці. Після кожного із виступів точилася дискусія, зазначалося, наприклад, що вже на часі легалізувати показник продуктивності праці на засадах основних макроекономічних даних. Але для того, щоб легалізувати цей показник на галузевому рівні, думки учасників семінару дещо різнилися.

Органи статистики постійно інформували Мінекономіки, що визначати такий показник для усіх виробничих галузей економіки досить проблематично. У ході дискусії представники Атомпрофспілки підтримали таку позицію, що необхідно враховувати суттєві відмінності розрахунку продуктивності праці у різних галузях. Є, наприклад, певна специфіка у діяльності електроенергетики, включаючи ядерну сферу, де визначення такого показника, на галузевому та виробничому рівнях, як «продуктивність праці» є сумнівним. Адже основним показником ефективності роботи енергоблоків та праці персоналу є вироблення кіловат-годин електроенергії. При цьому, зазначалося, треба зважати на те, що певна частка цієї електроенергії використовується для власних потреб суб'єктів господарювання електроенергетики. Також представниками Атомпрофспілки було помічено, що не є в Україні проблемою співвідношення заробітної плати й продуктивності праці, бо наша держава, за даними, зокрема Мінекономіки, за таким показником співвідношень «Заробітна плати й продуктивність праці» посідає 22-ге місце серед країн світу. Це свідчить про те, що трудівники України працюють не гірше трудівників близького зарубіжжя або інших країн, але отримують доходи чомусь значно менші. Зазначалося, що проблема низького рівня доходів працюючих криється в іншому — у розмірі валового внутрішнього продукту країни та у його розподілі. І саме влада має усунути певні негативи щодо формування та розподілу ВВП, а також запровадити більш гнучку політику з питань ціноутворення та тарифів, яка б відповідала в усіх сферах виробництва (робіт, послуг) саме ринковим умовам з одночасним запровадженням певних заходів соціального захисту населення.

Юрій КОЛЕСОВ,
експерт з регулювання соціально-трудових відносин Атомпрофспілки

ЭНЕРГОТАРИФЫ: информация к теме

Читатели газеты, в частности, с Днепродзержинска, Харьковской обл. и других регионов спрашивают о намерениях властных институций привести в 2011 году тарифы на электроэнергию для населения до экономически обоснованного уровня, а также об отношении отраслевых профцентров к таким изменениям цены на электроэнергию в сторону увеличения. Недавно состоялся V съезд Укрэлектропрофсоюза, где, в частности, подчеркивалось, что основные усилия электропрофсоюз сосредоточивал на том, чтобы довести к сведению Кабмина и профильных министерств требования об улучшении жизни работников отрасли, а именно: привести тарифы на энергоносители до экономически обоснованного уровня, и в то же время обеспечить адресные дотации малоимущим слоям населения. Ведь никто не будет спорить о том, что электроэнергия — это товар, потребительский продукт, без которого жизнь современного человека уже немыслима. Как невозможно сегодня обеспечивать безопасную выработку электроэнергии, и в производственно-технологическом, и в социальном обеспечении, без тарифной реформы. Здесь, по утверждениям экспертов, альтернативы нет. Цена на электроэнергию в мире имеет тенденцию к росту.

Двойственность тарифной проблемы, в частности, для ядерной энергетики в том, что атомная отрасль покрывает дефицит других сфер ТЭКа и экономики страны в целом. Надо регулировать справедливые тарифы и исходить из интересов энергопроизводителя, населения, особенно той его категории, которая не может платить за электроэнергию и нуждается в дотации. Сегодня тариф на отпуск электроэнергии для АЭС Украины остается самым низким в мире — 15,83 коп. за кВт/час.

По данным, собранным землячествами различных стран мира международной Академии биржевой торговли Masterforex-V, динамика изменения цены на электроэнергию в период 2009–2010 годов (в $ США за 1 кВт/ч) для населения такова:

Страна	2009 год	2010 год
Украина	0,03	0,031
Казахстан	0,024	0,033
Россия	0,036	0,037
Франция	0,051	0,056
Индонезия	0,059	0,059
США	0,062	0,064
Южная Корея	0,065	0,069
Греция	0,067	0,07
Индия	0,08	0,08
Польша	0,073	0,082
Швейцария	0,08	0,084
Куба	0,087	0,088
Испания	0,091	0,091
Беларусь	0,094	0,094
Эквадор	0,096	0,096
Румыния	0,096	0,097
Турция	0,1	0,11
Сингапур	0,096	0,112
Великобритания	0,117	0,117
Япония	0,117	0,117
Бразилия	0,122	0,122
Австрия	0,109	0,134
Словакия	0,098	0,137
Ирландия	0,122	0,149
Литва	0,12	0,15
Италия	0,21	0,237
Австралия	0,61	0,61

АЕС перевиконали планове завдання з виробництва електроенергії

За оперативними даними, у грудні українські АЕС виробили 8,490 млрд. кВт/год. електроенергії, що становить 104,1% від планового завдання.

У січні–грудні АЕС виробили 89,151 млрд. кВт/год. електроенергії, що становить 103,8% від планового завдання.

Частка АЕС у виробництві електроенергії в Україні становить 47,4%.

Всього електростанції, які входять до складу НАЕК «Енергоатом», включаючи Олександрівську ГЕС, Ташлицьку ГАЕС і Донузлавську ВЕС, виробили у 2011 році 89,360 млрд. кВт/год.

У грудні коефіцієнт використання встановленої потужності становив 82,5%, у 2010 році — 73,6%.

У січні–грудні аварій та інцидентів, які класифікуються за «Міжнародною шкалою ядерних подій» (INES), на АЕС не було.

АЕС	Планове завдання, млн. кВт/год.	Вироблено, млн. кВт/год.	Виконання планового завдання, %
ЗАЕС	3820,0	3946,4	103,3
РАЕС	1002,0	1092,6	109,0
ЮУАЕС	1875,0	1947,9	103,9
ХАЕС	1458,0	1503,2	103,1
Всього	8155,0	8490,1	104,1

У ФЕДЕРАЦІЇ ПРОФСПІЛОК УКРАЇНИ

Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці на своєму засіданні наприкінці 2010 року заслухав і обговорив інформацію Міністерства праці та соціальної політики України, інших центральних органів виконавчої влади, а також представників всеукраїнських профспілок та об'єднань організацій роботодавців щодо практики застосування Закону України «Про колективні договори і угоди» та прийняв відповідне рішення, в якому враховано більшість фактів та пропозицій ФПУ, що були підготовлені на підставі інформацій членських організацій.

ФПУ надіслало своїм членським організаціям для використання в роботі рішення комітету та звернула, зокрема, увагу, на те, що Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці направив лист до Верховного Суду України з пропозицією узагальнити судову практику з питань, пов'язаних з невиконанням зобов'язань за колективними договорами й угодами, та справ про оскарження неправомірних дій чи бездіяльності керівників підприємств, установ, організацій. Аналіз судової практики сприятиме більш повній реалізації права профспілок щодо притягнення до відповідальності осіб, які ухиляються від участі в колективних переговорах, не виконують чи порушують умови колективних договорів та угод.

Департаментом з питань економічного захисту за участі інших структурних підрозділів апарату ФПУ підготовлено для розгляду на засіданні Президії ФПУ питання «Про Генеральну угоду на 2010–2012 роки та основні завдання колдоговірної роботи на 2011 рік». ФПУ буде ініціювати використання їх Міністерством праці та соціальної політики України при підготовці спільних рекомендацій щодо проведення колдоговірної кампанії 2011 року та основних питань, які мають бути вирішені шляхом колективних переговорів.

Разом з тим повідомляється, що низка пропозицій ФПУ до проекту рішення Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці залишилась неврахованою, зокрема щодо вирішення проблем:

— закріплення права представника профспілки представляти інтереси працівників підприємства, установи, організації при укладенні колективного договору;

— можливості поширення окремих норм колективного договору лише на членів профспілки;

— обов'язковості укладення колективних договорів, якщо його укладення ініціює одна із сторін.

ФПУ опрацьовує інші шляхи вирішення зазначених проблем, у тому числі обговорення їх тристоронньою радою експертів з питань вдосконалення колективно-договірного регулювання.

АТОМПРОФСПІЛКА:

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

(Закінчення. Початок на 1-й стор.)

Детальний аналіз положень трудового кодексу свідчить, що взаємовідносини роботодавця та працівника буде неможливо визначити у трудовому договорі, який укладається усно. Можливо, через це у проекті ТК (стаття 41 проекту ТК) передбачається, що трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформляються в такому самому порядку. Трудовий договір підписується його сторонами та скріплюється печаткою роботодавця, Один примірник трудового договору передається працівнику, другий зберігається у роботодавця.

Згідно зі статтею 41 проекту ТК трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли працівника за розпорядженням чи з дозволу роботодавця фактично було допущено до роботи без укладення трудового договору. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укладати трудові договори. Порушення правила оформлення трудового договору не впливає на трудові відносини, що вже виникли. Трудовий договір у письмовій формі може бути підписаний у будь-який час після початку роботи.

Якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними причинами, трудові відносини виникають з дня початку роботи, який було визначено у трудовому договорі. Причини, окрім хвороби, які будуть вважатися поважними, визначаються роботодавцем та працівником.

Закріплюючи обов'язковість укладання трудових договорів у письмовій формі, у проекті ТК все ж таки міститься положення, що за наявності письмової згоди працівника трудовий договір може бути укладений шляхом видання нормативного акта роботодавця. Аналізуючи цю правову норму важливо звернути увагу, що в такому випадку сторонами не буде письмово закріплено і деталізовано цілий ряд умов трудового договору, які відповідно до законодавства підлягають узгодженню (стаття 40 проекту). Тому вбачається, що сторони навіть після фактичного початку трудових відносин все ж таки повинні укласти саме письмовий трудовий договір. На практиці, безумовно, виникне чимало спірних ситуацій, пов'язаних із застосуванням інституту письмових трудових договорів, але одночасно цілого ряду трудових спорів працівник зможе уникнути.

Відсутність у проекті ТК такої форми трудового договору, як контракт, безумовно, позитивна новація. Через певні зловживання роботодавців, які часом застосовували контракти як засіб впливу на працівників, у 1999 році сфера застосування контрактів уже була обмежена і могла встановлюватися виключно законами. Юристи-практики знають, що привабливість контрактів найперше полягала в їх письмовій формі і можливості для роботодавця передбачити в них додаткові умови та вимоги. Запроваджуючи у ТК письмову форму трудового договору, законодавець вже визначив його зміст, передбачивши обов'язкові умови, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним.

Відповідно до статті 40 проекту ТК такими обов'язковими умовами трудового договору є:

1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця — юридичної особи структурного підрозділу);

2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до ТК;

3) трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик;

4) умови оплати праці;

5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, які встановлені у даного роботодавця;

6) охорона праці.

У трудовому договорі сторони також можуть передбачити додаткові умови, зокрема ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть також встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ. Суттєвим є те, що сторони можуть погоджувати та включати до трудового договору додаткові умови також уже після його укладення. Але не зрозуміло, чому особливості розірвання трудового договору, врахування при цьому кваліфікації та стажу працівника, умови надання роботодавцем матеріальних благ чи послуг, вартості наданих матеріальних благ відповідно до ст. 40 проекту ТК мають визначатися не трудовим договором, а додатковою угодою до нього.

Умови трудового договору є обов'язковими для сторін, крім умов, які відповідно до закону є недійсними. Вони можуть бути змінені тільки за згодою сторін. Ці зміни обов'язково викладаються у письмовій формі. Умови праці, які сторони не встановили безпосередньо у трудовому договорі, визначаються відповідно до трудового законодавства та колективного договору.

Потребує додаткової уваги ще одна новація, а саме норма статті 40 проекту ТК, якою сторонам надано право тлумачити умови трудового договору. Таке тлумачення оформляється окремим документом. Незалежно від дати складання, воно діє з дня підписання трудового договору, тобто має зворотну дію і є обов'язковим для сторін.

У проекті ТК конкретизовано початок працівником роботи і передбачена відповідальність роботодавця та працівника у разі порушення цього порядку. Так, роботодавець зобов'язаний надати працівникові обумовлену трудовим договором роботу у визначений у договорі строк (стаття 56 проекту).

АНАЛІЗУЄМО ПРОЕКТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

І ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

У разі відмови роботодавця надати працівникові роботу працівник має право на визнання трудових відносин такими, що виникли з дня, визначеного трудовим договором. Працівник також має право на стягнення з роботодавця заробітної плати з розрахунку тарифної ставки (окладу) до дня початку роботи. Працівник, у свою чергу, зобов'язаний стати до роботи в день, визначений трудовим договором, а якщо трудовим договором цей день не встановлено — наступного дня після укладення трудового договору (стаття 57 проекту). Якщо у визначений день працівник без поважної причини не став до роботи, роботодавець має право відмовити йому в наданні роботи. У такому разі вважається, що трудові відносини не виникли, нормативний акт роботодавця, письмовий трудовий договір підлягають анулюванню і на працівника покладається обов'язок повернути роботодавцеві отримані гарантійні та компенсаційні виплати.

Проект ТК (стаття 54) визначає умови, за яких трудовий договір або окремі його умови визнаються недійсними.

Так, трудовий договір є недійсним у разі його укладення:

— з особами які не досягли віку, визначеного статтею 20 проекту ТК;

— з особою, визнаною у встановленому порядку недієздатною;

— в інших визначених ТК та законами випадках.

За рішенням суду трудовий договір може бути визнаний недійсним, якщо його укладено:

— під впливом омани, погрози, примушення;

— без наміру створити юридичні наслідки (удаваний трудовий договір);

— в інших визначених ТК та законами.

Окремі умови трудового договору є недійсними, якщо вони:

— погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством і колективним договором;

— мають дискримінаційний характер.

Звісно, на практиці виникатимуть численні спори щодо того, чи мають умови трудового договору дискримінаційний характер, та і взагалі щодо поняття недискримінації.

Визнання окремих умов трудового договору недійсними не тягне за собою визнання недійсним трудового договору в цілому. У такому разі роботодавець зобов'язаний, за згодою працівника, внести до трудового договору відповідні зміни. Якщо ж сторони трудового договору згоди не досягнуть, застосовуються норми трудового законодавства або колективного договору.

У разі недійсності трудового договору в цілому і якщо неможливо усунути умови, що спричинили його недійсність, та продовжити трудові відносини згідно з вимогами закону, трудові відносини з працівником можуть бути припинені відповідно до статті 115 ТК (Припинення трудових відносин у разі порушення правил прийняття на роботу).

Важливою для упередження можливих спорів є норма частини 3 статті 55 проекту ТК, яка передбачає, що недійсність трудового договору або окремих його умов не тягне за собою обов'язок працівника повернути роботодавцеві отримані ним заробітну плату та інші матеріальні блага.

СТРОК ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Строк трудового договору встановлюється статтею 43 проекту ТК (стаття 23 чинного КЗпП). Передбачається, що трудові договори можуть укладатися на невизначений і на визначений строк. Якщо законом або трудовим договором не встановлено інше, трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк. На відміну від чинної редакції статті 23 КЗпП у проекті ТК не міститься застереження щодо підстав для укладання строкових трудових договорів (у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника). Отже, строк трудового договору визначається за домовленістю роботодавця і працівника і залежить від виробничої необхідності щодо тривалості виконання певної роботи.

ТРУДОВА ФУНКЦІЯ ПРАЦІВНИКА

На практиці при вирішенні трудових спорів щодо зміни істотних умов праці виникало дуже багато проблем стосовно того, чи дійсно має місце продовження роботи в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором (стаття 32 КЗпП). Тому новація Трудового кодексу щодо обов'язкового визначення трудової функції працівника має дуже важливе значення.

Відповідно до статті 44 проекту ТК трудова функція працівника визначається в трудовому договорі та наказі про прийняття на роботу з посиланням на одну з професій, передбачених класифікацією. Зміст трудової функції за кожною професією та відповідною кваліфікацією визначається законодавством, а в частині, що не визначена законодавством, — кваліфікаційними характеристиками.

Якщо обсяг роботи за трудовою функцією не забезпечує повну зайнятість працівника протягом нормальної тривалості робочого часу, роботодавець і працівник під час укладення трудового договору або в період його дії можуть домовитися про покладення на працівника виконання додаткових обов'язків без підвищення інтенсивності праці. У разі якщо робота за додатковою функцією оплачується вище, ніж робота за основною функцією працівника, за домовленістю сторін йому призначається доплата. В даний час законодавство (стаття 31 КЗпП) забороняє вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором і не передбачало можливості покладання на працівника додаткових обов'язків без зміни умов трудового договору.

У проекті ТК збережено можливість виконання працівником обов'язків тимчасово відсутнього працівника із встановленням доплати за суміщення професій або посад, розширення зони обслуговування, збільшення обсягу виконуваної роботи, виконання обов'язків відсутнього працівника. При цьому досягнення щодо цього згоди між роботодавцем і працівником є обов'язковим. Якщо працівник, якому доручено виконання додаткових обов'язків, допускає неякісне виконання робіт, роботодавець має право в будь-який час в односторонньому порядку відмовитися від домовленості про виконання працівником додаткових обов'язків і скасувати встановлену за це доплату. Негативним при цьому, на нашу думку є те, що якість виконання роботи оцінює лише роботодавець і скасування домовленостей і доплати він має право здійснювати в односторонньому порядку. За такої умови можливі випадки необ'єктивності по відношенню до працівника.

Ще одна новація. За згодою працівника на нього може бути покладено виконання обов'язків за вакантною посадою. У такому випадку працівник звільняється від виконання обов'язків за його основною трудовою функцією. Оплата здійснюється за новою посадою. Якщо протягом шести місяців на зазначену посаду не буде прийнято іншого працівника, працівник, на якого покладено обов'язки за вакантною посадою, вважається переведеним на неї постійно. При цьому згода працівника є обов'язковою. У разі відсутності такої згоди працівникові надається попередня робота. В даний час призначення тимчасово виконуючого обов'язки за вакантною посадою не допускається.

У проекті ТК вже врегульовано порядок виконання заступником керівника обов'язків керівника (стаття 45 проекту). На заступника керівника може бути покладено виконання обов'язків тимчасово відсутнього керівника без доплати за це, якщо інше не передбачено законодавством або трудовим договором. За умови, що посада керівника стала вакантною, тимчасове покладання на заступника обов'язків керівника допускається лише за його згодою з оплатою відповідно до посади керівника. Якщо протягом року роботодавцем на посаду керівника не прийнято іншого працівника, заступник керівника вважається переведеним на неї постійно, якщо сторони трудового договору не домовляться про інше.

ВИПРОБУВАННЯ ПІД ЧАС ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ (статті 46—49 проекту ТК, статті 26–28 чинного КЗпП)

Випробування встановлюється з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування встановлюється при прийнятті працівника на роботу. Така умова вважається погодженою, якщо домовленість про неї зафіксована в трудовому договорі. В даний час умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

Перелік осіб, для яких не встановлюється випробування у проекті ТК змінено. Скасовується випробувальний термін для вагітних жінок; працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років; обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування під час прийняття на роботу з відривом від основної роботи.

При цьому запроваджується випробування для інвалідів; молодих спеціалістів після закінчення ВНЗ; осіб, прийнятих на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію.

Відповідні зміни у проекті ТК передбачені і щодо строку випробування. Як і зараз, строк випробування не може перевищувати трьох місяців, а для робітників — одного місяця. Але випробування тривалістю до шести місяців може встановлюватися лише для керівників юридичних осіб, їх заступників, головних бухгалтерів та їх заступників, керівників відокремлених підрозділів юридичних осіб, а для інших категорій працівників у випадках, передбачених законом. До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причин, а зараз цією причиною має бути хвороба або інша поважна причина.

Результати випробування визначаються роботодавцем. У разі встановлення невідповідності працівника обійманій посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі, роботодавець має право протягом строку випробування звільнити такого працівника. Але у проекті вже чітко визначено, що працівник має бути письмово попередженим про звільнення за три дні. Вихідна допомога йому не виплачується.

Без змін залишилася правова норма, що якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, розірвання трудового договору допускається тільки на загальних підставах.

НЕРОЗГОЛОШЕННЯ ТАЄМНИЦІ ТА ЗАХИЩЕНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Стаття 50 проекту ТК встановлює умови трудового договору щодо нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації. Аналогічні правові норми у чинному КЗпП відсутні.

У разі прийняття чи переведення на роботу, що передбачає допуск до державної таємниці, працівник бере на себе письмове зобов'язання щодо збереження цієї таємниці. Розголошення державної таємниці тягне за собою встановлену законом відповідальність.

Якщо працівник у зв'язку з виконанням трудових обов'язків має доступ до інформації, яка відповідно до закону визнана комерційною таємницею або іншою захищеною законом інформацією, роботодавець під час укладення трудового договору має право вимагати включення до нього умови про нерозголошення цієї таємниці або інформації та відповідальності за її порушення Ця умова може діяти весь період трудових відносин, а також протягом визначеного сторонами строку після їх припинення. В разі необхідності допуску працівника до такої інформації така умова також може бути включена до трудового договору пізніше.

Відмова працівника включити відповідні умови до трудового договору за наявності в роботодавця права вимагати їх включення є підставою для відмови у прийнятті на роботу, а якщо трудові відносини вже виникли — для їх припинення на підставі статті 98 ТК (право роботодавця на розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням) без додержання вимог статті 100 ТК (Порядок звільнення у зв'язку із скороченням).

Передбачена відповідальність працівника за порушення зобов'язань щодо нерозголошення комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації. Так, відповідно до підпункту 2 частини 2 статті 104 проекту ТК за розголошення державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації, що стала відомою працівникові, який підписав зобов'язання про її нерозголошення або трудовий договір з яким укладено з умовою про нерозголошення цієї інформації є підставою для звільнення працівника з роботи за ініціативою роботодавця.

РОБОТА ВДОМА (стаття 51 проекту ТК)

Роботодавець та працівник можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (надомну працю), якщо працівник має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії. Домовленість про надомну працю може бути досягнута під час укладання трудового договору або за потребою пізніше.

Сторони можуть домовитися, що, працюючи вдома, працівник використовуватиме власне обладнання та інструменти з відповідною компенсацією за їх зношення (амортизацію), а також відшкодування інших витрат, пов'язаних з виконанням роботи вдома: плати за електроенергію, водопостачання тощо. Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу вдома, сировиною, матеріалами та напівфабрикатами, розрахунків за виготовлену продукцію, відшкодування вартості матеріалів, вивезення готової продукції встановлюються трудовим договором.

У разі якщо отримання сировини і матеріалів, а також здача готової продукції проводяться працівником безпосередньо роботодавцеві, час, що витрачається на отримання і здачу, включається до робочого часу з відповідною оплатою.

СУМІСНИЦТВО (стаття 52 проекту ТК)

У чинному КЗпП умови роботи за сумісництвом врегульовані недостатньо. У статті 102-1 КЗпП визначено лише порядок оплати праці за сумісництвом, а саме за фактично виконану роботу. Також передбачено, що умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України. Тому на практиці в даний час керуються:

— постановою КМУ від 03.04.93 р. №245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ та організацій»

— наказом Мінпраці України, Мін'юсту України, Мінфіну України «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ та організацій» від 28.06.93 р. №43.

У проекті ТК визначено, що сумісництвом є виконання працівником у вільний від основної роботи час іншої оплачуваної роботи на підставі трудового договору. Працівник має право укладати кілька трудових договорів про роботу за сумісництвом. Робота за сумісництвом може виконуватися працівником або за місцем основної роботи (внутрішнє сумісництво), або в іншого роботодавця (зовнішнє сумісництво). У чинному законодавстві ця норма практично відповідає статті 21 КЗпП.

На сьогодні тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу (постанова КМУ №245). У проекті ТК конкретні обмеження відсутні, а зазначено, що обмеження щодо роботи за сумісництвом можуть встановлюватися трудовим законодавством, колективним або трудовим договором.

Перелік осіб, які не можуть працювати за сумісництвом, практично не розширено і не звужено. Згідно з проектом ТК робота за сумісництвом не допускається:

— на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, якщо основна робота пов'язана з такими умовами;

— осіб, які не досягли вісімнадцятирічного віку;

— вагітних жінок;

— в інших випадках, встановлених законом.

У проекті ТК уже врегульовано порядок припинення трудових відносин з працівниками, які працюють за сумісництвом. Крім загальних підстав працівник-сумісник може бути звільнений з роботи також у разі:

1) прийняття працівника, для якого ця робота буде основним місцем роботи;

2) обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці.

Про наступне звільнення із вказаних підстав роботодавець зобов'язаний попередити працівника не пізніше ніж за два тижні. У разі звільнення передбачено виплату вихідної допомоги.

P.S. У наступній публікації будуть проаналізовані положення Трудового кодексу стосовно прийняття працівників на роботу.

Відділ правової роботи ЦК Атомпрофспілки

ВП «ЮЖНО-УКРАЇНСЬКА АЕС»: ДОБРОДІЙНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ

Подарунки підшефним від Святого Миколая

Наприкінці грудня представники колективу Южно-Українського енергетичного комплексу вирушили в гості до своїх підшефних — вихованців Рацинської школи-інтернату, розташованої у сусідньому Вознесенському районі, щоб передати подарунки від Святого Миколая.

Напередодні на підприємстві пройшла чергова добродійна акція, ініціатором якої виступив колектив енергоремонтного підрозділу АЕС. У її ході зібрано дитячий одяг, взуття, іграшки, книги, а також добродійні внески. Їх витратили на купівлю інвентарю для занять у гуртках і секціях.

У Рацино живе і виховується 151 дитина, 48 з них — сироти. Понад 20 років атомники не залишають цей навчальний заклад без своєї опіки. Допомогли придбати автомобіль, відремонтували системи водо- і теплозабезпечення, завдяки шефам у інтернаті з'явилися нові телевізор, комп'ютер, принтер, музична апаратура.

До Новорічних свят, окрім подарунків, шефи обов'язково привозять веселу розважальну програму. Цього року концерт для хлопчаків та дівчаток Рацинської школи підготували творчі колективи інформаційно-культурного центру ВП ЮУАЕС «Імпульс». Підшефні, у свою чергу, також не залишилися в боргу, підготувавши до свята свої номери художньої самодіяльності. Тож вийшов своєрідний веселий творчий обмін.

Завуч школи-інтернату Алла Костенко зазначила, що не лише святкові виступи, а й оформлення сцени, і костюми юних артистів, — це робота самих дітей. Тому дуже доречними для них будуть матеріали для рукоділля, привезені шефами.

АТОМНИЙ СПОРТ: ЗА ПІДТРИМКИ ПАРТНЕРІВ

● Наприкінці грудня у спорткомплексі Южно-Української атомної станції «Олімп» пройшла міжнародна матчева зустріч боксерів-юніорів 1995–1996 років народження. Для міста-супутника АЕС такі турніри давно стали традиційними. Вони проводяться вже понад 20 років за активної підтримки Южно-Українського енергокомплексу, профспілки атомників та компанії «Енергоатом» і приурочуються до професійного свята енергетиків.

Цього разу помірятися силами на рингзі з'їхалися спортсмени з Росії, Білорусі, Молдови та України. У запеклій боротьбі в неофіційному командному заліку перемогу виборола українська збірна.

Спорткомплекс атомної станції для проведення міжнародного боксерського турніру обирається не випадково. Головний тренер юніорської збірної України Валерій Хлистов пояснює це наявністю дуже гарної спортивної бази. До речі, підопічні Валерія Хлистова зовсім недавно нею скористалися для проведення чергових спортивних зборів.

До складу юніорської боксерської збірної України (1995–1996 р.н.) входять троє спортсменів з Южноукраїнська. Двом з них — Валентину Васильченку та Євгену Югаю головний тренер пророкує участь у чемпіонаті світу, який пройде влітку 2011 року у столиці Казахстану Астані.

● Венцом соревновательного движения среди шахматистов региона под конец уходящего года стал чемпионат Запорожской области по шахматам среди мужчин, женщин и юношей. В нем приняли участие 54 спортсмена, в числе которых, безусловно, были и представители Энергодара.

Шесть энергодарцев вели упорную борьбу за право стать лучшими в области, однако фортуна улыбнулась лишь двоим.

Работник Запорожской АЭС, Международный гроссмейстер Алена Горескул стала чемпионкой среди женщин. Ученик ЭУВК №5, кандидат в мастера спорта Дмитрий Гарнаженко занял первое место среди юношей до 18 лет.

Благодаря этим победам наши спортсмены получили право на участие в полуфиналах чемпионата Украины, от результатов которых зависит, увидим ли мы имена наших земляков среди участников чемпионата Украины.

Мы болеем за наших спортсменов и всячески поддерживаем, причем не только морально. Администрация Запорожской АЭС и профсоюзный комитет и в этот раз профинансировали их участие в соревнованиях, за что им — искреннее спасибо!

Юлия ТКАЧУК

НОВИНИ СЛАВУТИЧА

Напередодні Нового року ліцей і ЗОШ №4 міста Славутича поповнилися новими інформаційними комплексами фірми Intel. У двох класах кожен стіл укомплектований мережевим комп'ютером.

Це вагома допомога школярам і вчителям використовувати Інтернет-технології в щоденній спільній роботі. Високопродуктивні суперкомп'ютери з малим енергоспоживанням на базі технології Intel сприяють не просто оволодінню комп'ютерними навиками, а навчають відбирати і аналізувати інформацію, синтезувати нові знання, вибудовувати систему ефективної комунікації.

Володимир Удовиченко, презентуючи нові комплекси, вручив і Настанову міського голови, в якій звернув увагу учнів на необхідність вільно орієнтуватися у сучасному інформаційному просторі і ставати конкурентними, кращими в усьому.

Людмила ЛЮБИВА

РОЗ'ЯСНЕННЯ ДПА УКРАЇНИ

Оподаткування вартості дитячих новорічних подарунків та квитків на новорічні вистави у 2011 році

Згідно з пп. 165.1.39 п. 165.1 ст. 165 розділу IV Податкового кодексу України (далі — Кодекс), який набирає чинності з 1 січня 2011 р., не підлягає оподаткуванню вартість подарунків, якщо їхня вартість не перевищує 50% однієї мінімальної заробітної плати, встановленої на 1 січня звітного податкового року (з 1 січня 2011 р. заплановано мінімальну зарплату — 941 грн., тобто в 2011 р. не оподатковуватиметься 471 грн. у розрахунку на місяць), за винятком грошових виплат у будь-якій сумі.

Відповідно до п. 7.3 ст. 7 розділу I Кодексу будь-які питання щодо оподаткування регулюються цим Кодексом і не можуть установлюватися або змінюватися іншими законами України. У зв'язку з цим у 2011 р. немає підстав керуватися нормами Закону України від 30.11.2000 р. №2117 «Про звільнення від оподаткування грошових коштів, які спрямовуються на проведення новорічно-різдвяних свят для дітей та на придбання дитячих святкових подарунків». Крім того, згідно з Прикінцевими положеннями Кодексу з 1 січня 2011 р. утрачає чинність Закон України «Про систему оподаткування» на підставі ст. 1 якого було розроблено Закон №2117.

Отже, в 2011 р. не підлягає оподаткуванню в джерела надання вартість подарунків, у тому числі для дітей до новорічних та різдвяних свят (незалежно від їхнього складу, на відміну від установлених Законом №2117 умов щодо складу (вмісту) дитячого новорічного подарунка), якщо вартість такого подарунка не перевищуватиме розміру, встановленого пп. 165.1.39 розділу IV Кодексу. При цьому вид подарунка дарувальник може встановлювати на свій розсуд (наприклад, у наказі по підприємству). Так, подарунком можуть вважатися і квитки на святкові дитячі вистави.

Якщо вартість подарунка (подарунків), одержаних платником податку впродовж звітного місяця, перевищуватиме суму, встановлену пп. 165.1.39 розділу IV Кодексу, то перевищення підлягатиме оподаткуванню за ставками п. 167.1 — 15 і 17% у податкового агента, що надає подарунки.

Якщо подарунки одержуватимуть від кількох податкових агентів і їхня вартість сукупно на рік перевищить десятикратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої на 1 січня 2011 р. (попередньо — 9410 грн.), то платник податку зобов'язаний подати до 1 травня 2012 р. податкову декларацію і сплатити податок з перевищення такої суми за ставкою 17%.

Тетяна ДОБРОДІЙ,
начальник відділу розгляду звернень платників Департаменту оподаткування фізичних осіб ДПА України

СТИМУЛ ДО ВИБОРУ ЯДЕРНОЇ ПРОФЕСІЇ

Атомній енергетиці — дорога у майбутнє

Під таким гаслом на Рівненській АЕС пройшли традиційні Малі Курчатовські читання та брейн-ринг для школярів Кузнецовська і 30-кілометрової зони спостереження, присвячені Дню енергетика.

Малі Курчатовські читання і брейн-ринги проводяться на РАЕС для пропагування атомної енергетики серед учнівської молоді регіону. Щороку популярність цих конкурсів зростає, збільшується кількість учасників. Діти з ентузіазмом беруться за освоєння нової для них теми — атомної енергетики. А дехто уже твердо визначився з вибором майбутньої професії.

2010 року конкурси викликали справжній ажіотаж. На участь у Малих Курчатовських читаннях було подано 47 робіт зі шкіл Кузнецовська, Маневицького і Володимирецького районів. Старшокласники взялися за розкриття як традиційних, так і зовсім нових тем.

Відтак володарем гран-прі і спеціального призу ДП НАЕК «Енергоатом» — електронного накопичувача — став десятикласник ЗОШ №4 Яків Юсин з рефератом на тему «Ядерні реактори майбутнього». Як зазначають організатори, Яків є постійним учасником таких конкурсів і завжди виявляє глибокі знання.

Перше місце здобула учениця 11 класу ЗОШ №3 Євгенія Нікітчук. Друге поділили між собою дев'ятикласник ЗОШ №1 Олександр Ніконоров та учень ПТУ Дмитро Киричук. Третіми стали десятикласник Володимирецького районного колегіуму Богдан Лукашук та його ровесниці з кузнецовської ЗОШ №1 Марта і Світлана Сергійчик.

Поповнився учасниками і брейн-ринг. До уже загартованих команд п'яти кузнецовських шкіл, гімназії, ПТУ та Володимирецького районного колегіуму приєдналося дві команди з Маневич (ЗОШ №1 та №2). Щоправда, перемогу цього разу святкували місцеві інтелектуали — наймолодша команда конкурсу ЗОШ №1. У фіналі вони переграли команду ЗОШ №3. Найрезультативнішим гравцем журі визнало меневичанина Ярослава Касьяна.

Щонайкращі враження від участі у подібних конкурсах і у дітей, і у вчителів. Зокрема, методист Маневицького районного управління освіти Володимир Лукашук каже, що діти з Маневиччини уже три роки поспіль беруть участь у різноманітних конкурсах, які організовує РАЕС, і їх ентузіазм тільки зростає. Адже завдяки і Курчатовським читанням, і брейн-рингам, і конкурсам художніх творів та малюнків школярі відкривають для себе багато нового і цікавого. Участь у таких конкурсах, за словами В. Лукашука, дає змогу не лише поборотися за цінні призи, а й побувати на екскурсії в інформаційному центрі РАЕС та місті Кузнецовську, більше дізнатися про роботу атомної станції. Окрім того, це ще й хороший стимул до вибору професії: цього року кілька учнів з Маневицького району вступили до Севастопольського університету ядерної енергії і промисловості.

А от випускників Володимирецького районного колегіуму у цьому виші за квотою РАЕС, починаючи з 2007 року, навчається майже 70. Старшокласники колегіуму беруть активну участь у Курчатовських читаннях і брейн-рингах з 2008 року і показують високі результати. Зокрема, призер Курчатовських читань ВП РАЕС у 2009 році Олександр Бова посів друге місце у заочному конкурсі рефератів з ядерної енергетики і ядерної фізики серед учнів старших класів, який організовувала НАЕК «Енергоатом».

Іванна КОВБ
Фото Надії ТИМОФЄЄНКО

Атомник України
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