Атомник України

№3 (529) 20 січня 2011 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

23 СІЧНЯ 1992 РОКУ — ДЕНЬ ЗАСНУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

У ВП «Рівненська АЕС»

Атомпрофспілка: 19-й день народження!

Дорогі спілчани!

Прийміть щирі вітання з 19-річчям від дня утворення Атомпрофспілки України — нашим святом, яке об'єднує діючу організаційну вертикаль, активістів, ветеранів і молодь у могутню профспілкову родину.

У цей непростий, з огляду на всезагальну фінансову скруту, рік для профспілки з багатогалузевою структурою кожен із нас глибоко усвідомлював свою відповідальність за вирішення актуальних питань соціально-економічного, трудового і правового захисту співспілчан.

Завдяки спільним солідарним зусиллям, високому професіоналізму, рішучій і принциповій позиції на користь людини праці у форматі соціального партнерства, колдоговірної роботи, наполегливості профспілкових юристів, технічних інспекторів праці в обстоюванні інтересів спілчан, організації регулярного навчання профактиву, залученню молоді до профдіяльності було забезпечено стабільність і зміцнення єдності наших лав, дотримано головних напрямів роботи Атомпрофспілки у попередній період. Найперше — щодо гарантування і підвищення рівня зарплати, умов виробництва і побуту, недопущення скасування чинних пільг і соцгарантій, надання можливості відновити і поліпшити власне здоров'я й оздоровити своїх дітей, культурно відпочити або взяти участь у масових фізкультурно-спортивних заходах.

Шановні колеги, друзі! У цей урочистий день народження Атомпрофспілки сердечно бажаю вам міцності і бадьорості духу, миру і злагоди та плідної праці на благо ваших родин, в ім'я розвитку профспілки і нашої держави!

З вдячністю за співпрацю
Голова Професійної спілки працівників атомної енергетики та промисловості України Валерій МАТОВ

ПІДСУМКИ-2010: ІНТЕРВ'Ю З ПРИВОДУ

«ВОЗЬМЕМ ПОД КОНТРОЛЬ РАЗВИТИЕ СИТУАЦИИ»

Председатель Восточной объединенной организации профсоюза Борис ФИЛИППОВ:

— В условиях финансового кризиса увеличивается число предприятий с экономическими проблемами. Обостряется обстановка в единственном национальном производителе урановой продукции — государственном предприятии «Восточный горно-обогатительный комбинат». Здесь идет подготовка к мероприятиям по массовому сокращению численности. Поэтому, естественно, работники взбудоражены грядущим «урезанием штатного расписания». Профсоюзную организацию комбината очень тревожит развитие этой ситуации, которую взяли под контроль. Предполагаем серьезный и стабильный диалог с администрацией ВостГОКа, надеемся на лучшее понимания вопроса, принятие компромиссного решения по урегулированию социально-трудовых отношений. Ведь под масштабное сокращение попадают люди, которые лишатся рабочих мест. А в наших монопрофильных городах, это Желтые Воды, Смолино, да и в Кировограде найти работу очень сложно.

Оглядываясь на прошедший год, трудно сказать, что это был период каких-то больших свершений. Продержались на прежнем уровне — и то хорошо: в течение года постоянно, за редким исключением, когда возникали проблемы с проплатой за урановый концентрат от ГП НАЭК «Энергоатом», выплачивалась заработная плата. Примечательным событием 2010 года является возвращение с сентября в лоно ВостГОКа Новоконстантиновской шахты. Надо отметить уже и первые положительные сдвиги — предприятие, вошедшее в состав комбината, существенно увеличило материально-техническую и сырьевую базу и можно смело говорить о далекой перспективе. Уверен, что в родной трудовой семье месторождение будет построено быстрее, начнет выдавать на-гора урановую руду, которую мы сможем перерабатывать и получать готовый к реализации продукт.

(Окончание на 2-й стр.)

ВІТАЄМО СПІЛЧАН З ДЕРЖАВНИМИ НАГОРОДАМИ

ПРАЦЕЮ ЗДОБУТЕ ВИЗНАННЯ

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ №1080/2010
Про відзначення державними нагородами України

За значний особистий внесок у розвиток вітчизняного електроенергетичного комплексу, багаторічну сумлінну працю, високий професіоналізм та у зв'язку із закінченням проектного терміну і забезпеченням експлуатації у понадпроектний період енергоблока №1 відокремленого підрозділу «Рівненська АЕС» державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом» **постановляю:**

Нагородити орденом «За заслуги» II ступеня

КОЛІСНИЧЕНКА Михайла Ілліча — генерального директора

Нагородити орденом «За заслуги» III ступеня

ГЕВЦИ Ігоря Євгеновича — заступника головного інженера

КРАСНОЩОЧЕНКА Володимира Миколайовича — начальника Державної інспекції з ядерної безпеки на Рівненській АЕС — заступника Головного державного інспектора з ядерної та радіаційної безпеки України Державного комітету ядерного регулювання України

(Закінчення на 2-й стор.)

АНОНС 4-ї СТОРІНКИ: ЗДОРОВА І СПОРТИВНА АТОМПРОФСПІЛКА

В конце 2010 года в Южноукраинске прошел традиционный международный турнир по боксу при поддержке социальных партнеров Южно-Украинской АЭС и ГП НАЭК «Энергоатом».

На снимках (слева-направо): победитель в соревнованиях южноукраинец В. ВАСИЛЬЧЕНКО, заслуженный тренер Украины В. ХЛЫСТОВ, ст. тренер сборной Беларуси А. МУРИН со своими лучшим воспитанником и член сборной Украины З. МУТАЛИМОВ; председатель профкома ЮУАЭС В. ЛЕЩЕТНЫЙ и тренер отделения бокса Н. БОРЕЦ приветствуют участников турнира

АТОМПРОФСПІЛКА: АНАЛІЗУЄМО ПРОЕКТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ

Чинним КЗпП (стаття 25) та проектом ТК (стаття 58) забороняється під час прийняття на роботу (при укладанні трудового договору) вимагати від працівника документи та відомості про особу, подання яких не передбачено законодавством.

Перелік документів, які подаються під час прийняття на роботу визначено статтею 58 проекту ТК, а саме:

1) заява про прийняття на роботу (із зазначенням, чи є ця робота основним місцем, чи за сумісництвом);

2) паспорт або інший документ, що посвідчує особу;

3) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

4) довідка органу державної податкової служби про присвоєння ідентифікаційного номера, крім осіб, які відповідно до закону його не мають;

5) документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію), у разі якщо робота, на яку претендує працівник, потребує спеціальних знань;

6) трудова книжка.

У разі якщо працівник влаштовується на роботу вперше, трудова книжка та свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування не подаються.

У випадках, передбачених законом, для виконання певних видів робіт чи роботи в окремих сферах діяльності може передбачатися обов'язкове подання під час прийняття на роботу додаткових документів та відомостей про особу.

Як свідчення професійної відповідності особа, яка влаштовується на роботу, за власною ініціативою може надати роботодавцю характеристики, рекомендації, інші документи, що свідчать про виконання попередньої роботи, складений нею інформаційний листок (резюме) про здобуття спеціальних знань, досвід роботи тощо.

Додаткової уваги потребує новація статті 58 проекту, відповідно до якої роботодавець може збирати інформацію про попередню роботу особи. Але робити це він може не на власний розсуд, а лише за наявності письмової згоди особи, яка приймається на роботу, і лише у погоджених цією згодою межах. Особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї. Якщо особа, яка приймається на роботу, не погоджується на збирання інформації щодо неї, роботодавець не має права з цієї підстави відмовити у прийнятті цієї особи на роботу.

Ще одна новація. З метою визначення відповідності професійних, кваліфікаційних, ділових якостей особи вимогам до працівників, які виконують відповідні роботи або обіймають відповідні посади, роботодавець може проводити тестування та співбесіду з претендентом на робоче місце або посаду (стаття 60 проекту ТК). Роботодавець повинен забезпечити конфіденційність інформації, отриманої в результаті тестування та співбесіди, зокрема, доступ до такої інформації має бути обмеженим. Невиконання зазначеної вимоги тягне за собою відповідальність роботодавця. Під час проведення тестування, співбесіди роботодавцю забороняється вчиняти дії, що зачіпають честь і гідність людини та не стосуються роботи чи посади або є дискримінаційними за будь-якою ознакою.

ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ОСОБИ, ЯКУ ОБРАНО НА ПОСАДУ (стаття 61 проекту ТК)

Обрання на посаду здійснюється у випадках, коли це передбачено законодавством або установчими документами роботодавця. Рішення про обрання є підставою для укладення трудового договору.

Трудовий договір має бути укладеним у строки, встановлені законодавством, рішенням про обрання чи згодою сторін. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір має бути укладений наступного дня після обрання.

(Закінчення на 2–3-й стор.)

Продовження. Початок у №52 2010 року, №1–№2 2011 року

У сфері впливу Атомпрофспілки перебувають підприємства Мінпаливенерго України, МНС, Мінприроди, МОЗ, Мінпромполітики України тощо http://www.atomprofspilka.info

ПІДСУМКИ-2010: ІНТЕРВ'Ю З ПРИВОДУ

(Окончание. Начало на 1-й стр.)

Следует отметить, что в нынешних условиях активизировалась работа профсоюзного комитета, который был избран в уставном русле с помощью ЦК Атомпрофсоюза. Все конфликтные неурядицы были решены. Сегодня профком и в целом профсоюзная организация шахты действует, набирается практического опыта. В этом специалисты нашей объединенной организации, ее председатель оказывают нашим сопрофсоюзникам всяческую помощь и поддержку. Что особенно важно во время кризисных явлений. А в целом мы, профсоюз и руководство ВостГОКа, будем чаще сверять свои позиции, совместно обсуждать возникшие проблемные вопросы и искать приемлемые варианты их урегулирования.

«СООБЩА РЕШАТЬ ПРИОРИТЕТНЫЕ ЗАДАЧИ»

Председатель первичной профсоюзной организации ОП «Хмельницкая АЭС» Михаил ГУК:

— 2010-й для профсоюзной работы был достаточно успешным, несмотря на все те проблемы, которые нас окружали в течение года. Были определенные вопросы, связанные с финансированием профсоюзной деятельности, но их решили. Поэтому в полной мере была проведена работа по оздоровлению работников АЭС и их детей, реализации культурно-массовых, спортивных и других мероприятий.

Главная задача 2010-го года была записана в Отраслевом соглашении, в частности, это годовое увеличение уровня доходов работников АЭС, которое произошло на достаточно существенную цифру. Нам удалось обеспечить этот рост доходов в течение года на 25%.

Хотелось бы, чтобы и в 2011 году наработанная система социального партнерства в рамках НАЭК «Энергоатом» обеспечивала достойный уровень зарплаты и социальных гарантий работникам АЭС. Эти приоритеты первоочередные, будем их решать, несмотря на экономически нестабильный период.

2011-й: з надією на «атомний прорив»

2010 рік був дуже непростим для енергокомпанії. Про це сказав президент ДП НАЕК «Енергоатом» Юрій Недашковський на нараді, що відбулася на Хмельницькій АЕС з питань виконання підготовчих заходів до початку спорудження Х/3 і Х/4. З одного боку, цей рік претендує на визначення «проривний», адже влітку було підписано російсько-українську міжурядову угоду, чим покладено кінець невизначеності, хто й за які кошти будуватиме енергоблоки, якого виробника обладнання (передусім реакторна установка й турбіна).

Для підготовки будівельного майданчика для спорудження енергоблоків №3 і №4 потрібні кадри — будівельники, монтажники, інженерно-технічні працівники, у виробничій базі, транспорті, інфраструктурі. Розглядається питання про створення спеціального підрозділу — дирекції споруджуваних енергоблоків №3 і №4 ХАЕС.

З другого боку, Компанії довелося виконувати заплановані заходи підготовчого періоду за відсутності в тарифі такої складової як власні кошти на їх фінансування. Довелося, що називається, викручуватися, не допускаючи зупинки процесу і концентруючи зусилля на найбільш значимих моментах. Ключовим завданням у цьому сенсі була робота над техніко-економічним обґрунтуванням (ТЕО) будівництва енергоблоків №3 і №4, без наявності якого подальша реалізація проекту неможлива. Впоратися з наміченим, не маючи, по суті, на те фінансових ресурсів, справа проблематична. Компанія, за словами її очільника, розраховує, що 2011-й стане проривним уже не в плані «паперових робіт, а реального виконання фінансування запланованих заходів».

До теми

12 січня 2011 року Верховна Рада ратифікувала угоду між урядами України й Росії від 9 червня 2010 року про співробітництво з добудови 3 і 4 енергоблоків Хмельницької атомної електростанції (Нетішин, Хмельницька область).

За прийняття законопроекту проголосували 240 депутатів за мінімально необхідних 226.

Відповідно до підписаної угоди, сторони здійснюють співробітництво в проектуванні, будівництві й введенні в експлуатацію енергоблоків з урахуванням застосування наявних конструкцій з реакторними установками ВВЕР-1000 проекту В-392.

Документом передбачено, що російська сторона забезпечить організацію фінансування в обсязі, необхідному для проектування, будівництва й уведення в експлуатацію енергоблоків, у тому числі для оплати товарів, робіт і послуг, які поставляються з Росії в Україну або закуповуються в Україні, за умови часткового співфінансування з української сторони.

НОВЕ У ЗАКОНОДАВСТВІ

Соціальний діалог — базовий принцип партнерства у сфері праці

Верховна Рада України 23.12.2010 року ухвалила Закон «Про соціальний діалог в Україні».

Закон визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні «з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання соціально-трудових відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві».

Зокрема, законом встановлюється, що соціальний діалог — це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання соціально-трудових відносин.

Згідно із законом, соціальний діалог здійснюється на принципах: законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; аполітичності сторін соціального діалогу; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

ВІТАЄМО СПІЛЧАН З ДЕРЖАВНИМИ НАГОРОДАМИ

ПРАЦЕЮ ЗДОБУТЕ ВИЗНАННЯ

(Закінчення. Початок на 1-й стор.)

Нагородити медаллю «За працю і звитягу»

БАЛАБАНА Олександра Степановича — електрослюсаря з ремонту й обслуговування автоматики та засобів вимірювань електростанцій

КОСТЕНКА Сергія Петровича — заступника директора Департаменту оцінки безпеки ядерних установок — державного інспектора Державного комітету ядерного регулювання України

ХАРЧУКА Сергія Михайловича — дефектоскопіста рентгеногаммаграфування

ЮШКА Бориса Івановича — провідного інженера

Присвоїти почесне звання

«ЗАСЛУЖЕНИЙ ЕНЕРГЕТИК УКРАЇНИ»

ВОЙТОВИЧУ Олексію Филимоновичу — старшому майстру виробничої дільниці цеху теплової автоматики та вимірювань

ДОМОРЕЦЬКОМУ Віктору Володимировичу — провідному інженеру з реконструкції та ресурсу

КРАВЦЮ Віктору Павловичу — начальнику служби контролю металу

КУРПІТІ Олегу Дмитровичу — начальнику зміни енергоблока

МАРАСОВУ Костянтину Вікторовичу — начальнику відділу модернізації та реконструкції

МОГИЛІ Ігорю Анатолійовичу — заступнику головного інженера

СКАРЖИНЦЮ Юрію Григоровичу — головному технологу.

Президент України
Віктор ЯНУКОВИЧ
9 грудня 2010 року

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ №1155/2010

Про відзначення державними нагородами України працівників енергетичної галузі *(витяг)*

За значний особистий внесок у розвиток вітчизняного електроенергетичного комплексу, багаторічну сумлінну працю, високий професіоналізм та з нагоди Дня енергетика постановляю:

Нагородити орденом «За заслуги» III ступеня

ХАРЬКОВА Віктора Івановича — оператора спецводоочищення відокремленого підрозділу «Южно-Українська АЕС» державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом», Миколаївська область

Нагородити орденом княгині Ольги III ступеня

СТРЕМЕЦЬКУ Валентину Іллівну — заступника начальника цеху відокремленого підрозділу «Хмельницька АЕС» державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом»

Нагородити медаллю «За працю і звитягу»

РОЙТЕРА Віктора Меєровича — заступника начальника Державної інспекції з ядерної безпеки на Рівненській АЕС — державного інспектора Державного комітету ядерного регулювання України

САВЕЛЕНКА Василя Івановича — слюсаря відокремленого підрозділу «Запорізька АЕС» державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом»

Присвоїти почесні звання:

«ЗАСЛУЖЕНИЙ ЕНЕРГЕТИК УКРАЇНИ»

ГРИГОРЕНКУ Анатолію Миколайовичу — заступникові начальника цеху — заступнику головного електрика відокремленого підрозділу «Запорізька АЕС» державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом»

ГУМЕНЮКУ Анатолію Івановичу — провідному інструкторові навчально-тренувального центру відокремленого підрозділу «Рівненська АЕС» державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом»

ЕСАУЛОВУ Володимиру Леонтійовичу — дозиметристу відокремленого підрозділу «Запорізька АЕС» державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом»

ЗУБАЛЮ Михайлу Івановичу — начальникові зміни цеху відокремленого підрозділу «Запорізька АЕС» державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом»

ПІЛЬЩИКУ Ігорю Володимировичу — електрослюсареві відокремленого підрозділу «Южно-Українська АЕС» державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом», Миколаївська область

ПРОКОПЕНКУ Івану Олександровичу — директору Департаменту Міністерства палива та енергетики України

Президент України
Віктор ЯНУКОВИЧ
22 грудня 2010 року

АТОМПРОФСПІЛКА:

(Закінчення. Початок на 1-й стор.)

На практиці можуть виникнути спірні питання щодо застосування частини другої коментованої статті, яка передбачає, що відмова обраної на посаду особи без поважних причин укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення встановлених строків дає роботодавцеві право відмовити зазначеній особі у прийнятті на роботу. Ким і в якому порядку буде визначатися поважність причини?

ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ЗА КОНКУРСОМ (стаття 62 проекту ТК)

Конкурсний відбір працівників проводиться у випадках, передбачених трудовим законодавством. Але і роботодавець має право прийняти рішення про проведення конкурсу.

Конкурсний відбір не застосовується в разі:

1) прийняття на роботу осіб, направлених у рахунок броні чи квоти;

2) укладення строкового трудового договору для заміщення працівника, за яким зберігається місце роботи;

3) укладення строкового трудового договору на строк до одного року;

4) прийняття на роботу осіб, які навчалися за рахунок коштів роботодавця.

Інші випадки, коли не застосовується конкурсний відбір, можуть бути передбачені законодавством чи визначені колективним договором.

Інформація про проведення конкурсу оголошується публічно. Роботодавець затверджує порядок проведення конкурсу і створює відповідну комісію для проведення конкурсу. Порушення встановленого порядку проведення конкурсу тягне за собою відповідальність роботодавця.

Рішення комісії приймається більшістю голосів. З переможцем конкурсу укладається трудовий договір. Згідно зі статтею 47 проекту ТК випробування при цьому не може встановлюватися. Трудовий договір має бути укладеним у строк, який визначено умовами проведення конкурсу. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір укладається наступного дня після оголошення результатів конкурсу.

Відмова переможця конкурсу без поважних причин укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення встановленого строку дає роботодавцеві право відмовити йому у прийнятті на роботу.

ПРИЗНАЧЕННЯ НА ПОСАДУ (стаття 63 проекту ТК)

Призначення на посаду здійснюється у випадках, передбачених законодавством. Таке призначення здійснюється лише органами чи посадовими особами, яким надано такі повноваження.

Трудовий договір з особою, призначеною на посаду, укладається у строки, визначені законодавством або актом про призначення на посаду. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір укладається наступного дня після прийняття акта про призначення особи на посаду. Роботодавець має право відмовити працівнику у прийнятті його на роботу, якщо той без поважних причин відмовився укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення встановленого строку. Вбачається, що, як і у попередніх випадках, поважність причини відмови визначає сам роботодавець, що, на нашу думку, може призвести до можливих порушень прав працівника.

ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ НА ПІДСТАВІ РІШЕННЯ СУДУ (стаття 64 проекту ТК)

На практиці при вирішенні на користь працівника судових позовів про поновлення на роботі дуже часто виникали відповідні правові ускладнення у разі невиконання судового рішення роботодавцем у добровільному порядку. У цьому разі поновлений працівник був змушений вимагати примусового виконання рішення, у зв'язку з чим втрачався час і працівник зазнавав додаткового морального навантаження. Проект Трудового кодексу містить окрему статтю 64, згідно з якою роботодавець зобов'язаний прийняти працівника на роботу на підставі рішення суду.

ОБМЕЖЕННЯ СПІЛЬНОЇ РОБОТИ РОДИЧІВ (стаття 65 проекту ТК, стаття 25[1] КЗпП)

Відповідно до статті 25[1] КЗпП України власник має право запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному й тому ж підприємстві, установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні одне одному. На підприємствах, в установах, організаціях державної форми власності порядок запровадження таких обмежень встановлюється законодавством. На сьогодні є чинними пункти 16 та 17 Постанови Ради Народних Комісарів УРСР від 04.06. 1933, №б/н «Про суміщення посад та про службу родичів в установах, підприємствах та організаціях усуспільненого сектору» (постанова РМ УРСР від 20.10.1990 р. №316).

На підприємствах, заснованих на недержавній і некомунальній формі власності, право обмеження спільної роботи родичів належить власнику, за наявності зазначених вище умов. Про введення обмежень спільної роботи родичів має бути виданий наказ (Лист Мінпраці від 29.11.2004, №06-4/138).

На відміну від чинної статті 25[1] КЗпП статтею 65 проекту ТК встановлено, що обмеження щодо спільної роботи родичів може запроваджувати роботодавець. При цьому перелік осіб, які визнаються близькими родичами чи свояками не змінився. Для юридичних осіб публічного права порядок запровадження обмежень щодо спільної роботи родичів чи свояків встановлюється Кабінетом Міністрів України.

МЕДИЧНИЙ ОГЛЯД ПІД ЧАС ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ (стаття 66 проекту ТК)

У чинному КЗпП аналогічної норми немає. Зобов'язання роботодавця забезпечити фінансування та організацію проведення попереднього (під час прийняття на роботу) медичного огляду працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, передбачено статтею 17 Закону України від 14.10.1992 року №2694-XII «Про охорону праці».

Проектом ТК передбачається, що у випадках, прямо передбачених Трудовим кодексом та законами (зверніть увагу, що саме законами, а не наприклад, постановами Кабінету Міністрів тощо), під час прийняття на роботу працівник зобов'язаний пройти медичний огляд.

АНАЛІЗУЄМО ПРОЕКТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Такий медичний огляд проводиться за рахунок коштів роботодавця. Строк проходження медичного огляду встановлює роботодавець і у разі, якщо особа, яка влаштовується на роботу, без поважних причин цей строк пропустила, роботодавець має право відмовити їй у прийнятті на роботу.

Отже, і після прийняття Трудового кодексу положення статті 17 Закону «Про охорону праці» щодо проведення обов'язкових медичних оглядів при прийнятті на роботу певних категорій працівників будуть чинними. При цьому у проекті ТК встановлено право роботодавця визначити строк для проходження медогляду і можливість негативних наслідків для працівника у разі безпідставного порушення встановлених роботодавцем строків.

Після укладання трудового договору, але до фактичного початку роботи роботодавець відповідно до статті 67 проекту ТК (стаття 29 КЗпП) зобов'язаний:

1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсацію за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором та посадовою інструкцією;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) провести інструктаж (навчання, перевірку знань) з охорони праці та пожежної безпеки.

На відміну від чинної статті 29 КЗпП роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника не лише з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором, а й з посадовою інструкцією. Також роботодавець повинен не лише провести інструктаж працівника з охорони праці та пожежної безпеки, а й за потреби навчання чи перевірку знань.

Відповідно до частини другої статті 67 проекту ТК про прийняття працівника на роботу роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження) та ознайомити з ним працівника під розписку в семиденний строк з дня початку роботи, а на його вимогу — надати копію. В даний час статтею 24 КЗпП лише передбачено, що укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Отже, регламентація порядку та строків ознайомлення працівника з наказом, а також встановлення права працівника отримати його копію є дуже позитивним.

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА ВИЗНАЧЕНИЙ СТРОК (статті 68-71 проекту ТК, стаття 23, 39[1] КЗпП)

Як і у чинній статті 23 КЗпП, у статті 68 проекту ТК передбачено, що строковий трудовий договір укладається у випадках, якщо трудові відносини не може бути встановлено на невизначений строк. Дуже важливо, що умова про строковий характер трудових відносин має бути погоджена завчасно, тобто до початку роботи. Якщо факт такого погодження не буде доведено, то вважатиметься, що трудовий договір укладено на невизначений строк.

На відміну від чинної норми статті 23 КЗпП проектом уже чітко окреслено випадки, коли трудові відносини можуть установлюватися на визначений строк. Нині передбачено, що це визначається з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та у інших випадках, передбачених законодавчими актами.

А от відповідно до статті 69 проекту ТК трудові відносини на визначений строк можуть установлюватися, зокрема, в таких випадках:

— для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи (посада);

— для заміщення вільного робочого місця (вакантної посади), якщо за звільненим працівником відповідно до закону зберігається право повернення на попередню роботу (посаду);

— на час виконання певного обсягу чи виду роботи, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання;

— для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним роботодавцем;

— для виконання невідкладних робіт із запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи умови життєдіяльності людей.

Строковий трудовий договір також укладається з керівником юридичної особи (підприємства, установи, організації), а також у зв'язку з обранням на визначений строк до складу виборного органу або на виборну посаду. Це положення необхідно буде враховувати профспілковим організаціям при оформленні трудових відносин з членами виборних органів профспілки.

Строк дії строкового трудового договору обчислюється з дня початку роботи. При цьому сторони трудового договору, укладеного на визначений строк, мають такі самі права і несуть такі самі обов'язки, як і сторони трудового договору, укладеного на невизначений строк.

Закінчення строку дії трудового договору є підставою для припинення трудових відносин відповідно до статті 93 ТК (Припинення строкового трудового договору у зв'язку із закінченням строку). Працівник і роботодавець мають право домовитися про продовження трудових відносин у разі необхідності завершити виконання передбаченої роботи. У такому разі трудові відносини припиняються із завершенням цієї роботи.

Якщо роботи, які виконувалися працівником, відповідно до строкового трудового договору мають поновитися в майбутньому (роботи, що періодично припиняються у зв'язку з природно-кліматичними або іншими умовами) під час звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору може укладатися трудовий договір на наступний період. Якщо такий договір не був укладений з незалежних від працівника причин, працівник має переважне право на прийняття на роботу на наступний період. Працівникові, який має переважне право, може бути відмовлено у прийнятті на роботу лише у випадку, коли за діловими якостями такий працівник не може конкурувати з іншими претендентами (претендентом) на робоче місце чи посаду. Якщо переважне право працівника порушено, працівник відповідно до статті 56 проекту ТК матиме право на визнання трудових відносин такими, що виникли з дня, визначеного трудовим договором, із стягненням заробітної плати з розрахунку тарифної ставки (окладу) до дня початку роботи.

На практиці, безумовно, виникнуть непорозуміння щодо об'єктивності оцінки ділових якостей працівника. Отже, вбачається, що неправомірність відмови у прийнятті працівника на роботу здебільшого доведеться доводити у порядку, встановленому для розгляду трудових спорів.

Майстер-клас для молодого токаря

У проекті ТК також міститься норма, яка в даний час передбачена ст. 39[1] КЗпП стосовно продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк. Але частина 3 статті 70 проекту ТК викладена чіткіше, а саме: якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк на тих самих умовах, якщо інше не встановлено законом. Трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк також у разі, якщо строковий трудовий договір за цією самою трудовою функцією укладається з працівником повторно (два і більше разів), а перерва між звільненням і прийняттям на роботу становить менше двох тижнів.

У статті 71 проекту ТК встановлюються особливості трудових відносин, встановлених на строк до двох місяців. Особливості строкових трудових відносин, визначені в цій статті, застосовуються також у разі укладення строкового трудового договору для заміщення тимчасово відсутнього працівника на строк до чотирьох місяців. Сьогодні такі працівники вважаються тимчасовими.

Умови роботи тимчасових працівників Кодексом законів про працю не визначені, а регулюються Указом Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 року №311-IX «Про умови праці тимчасових робітників і службовців». У проекті ТК термін «тимчасові працівники» відсутній.

Стаття 71 проекту ТК зберігає або частково змінює цілу низку чинних на сьогодні положень Указу №311-IX, зокрема:

1. У разі укладення трудового договору строком до двох місяців випробування з метою перевірки відповідності працівника виконуваній роботі не встановлюється;

2. Працівник має право розірвати трудовий договір за власною ініціативою достроково, попередивши про це роботодавця за три календарних дні;

3. Крім загальних підстав трудовий договір за ініціативою роботодавця може бути розірваний достроково у разі:

— припинення роботи на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру (зараз передбачено не лише припинення, а й скорочення роботи);

— нез'явлення працівника на роботу протягом більше двох тижнів підряд, у тому числі внаслідок тимчасової непрацездатності (зараз передбачено лише одну причину — у разі тимчасової непрацездатності);

— невиконання чи неналежного виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин.

Дуже суттєвою є нова редакція норми щодо збереження місця роботи за працівником, трудовий договір з яким укладено строком до двох місяців у разі втрати ним працездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, а також у разі, якщо законодавством встановлено більш тривалий строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. Відповідно до статті 71 проекту ТК місце роботи у такому випадку зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності, а згідно з Указом ПВР СРСР №311-IX «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» місце роботи зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності, але не більш як до закінчення строку роботи за договором.

У проекті ТК урегульовано також порядок звільнення працівників, трудовий договір з якими укладено строком до двох місяців у зв'язку із скороченням. Роботодавець про наступне звільнення зобов'язаний попередити такого працівника не пізніше ніж за тиждень. Працівник має переважне право на залишення на роботі тільки щодо інших працівників, з якими укладено відповідні строкові трудові договори. Таким працівникам іншу роботу роботодавець зобов'язаний запропонувати лише у разі, якщо це передбачено колективним договором.

Оскільки трудовий договір укладений на строк до двох місяців є строковим трудовим договором, то до нього застосовуються загальні положення, встановлені статтями 68-70 проекту ТК, а стаття 71 проекту передбачає лише особливості. З урахуванням цього окремі норми Указу ПВР СРСР №311-IX «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» щодо умов продовження трудового договору з тимчасовими працівниками на невизначений строк збережені й поліпшені.

АТЕСТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ (статті 72-75 проекту ТК)

Проект ТК (стаття 72) визначає, що атестація працівників може проводитися роботодавцем з метою перевірки професійного рівня та кваліфікації працівників, їх відповідності обійманій посаді за умов, якщо це передбачено законом.

Роботодавець має право проводити атестацію не частіше ніж один раз на три роки.

Атестації не підлягають працівники:

1) які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року;

2) вагітні жінки, працівники з сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда;

3) неповнолітні;

4) які обрані на посаду;

5) які поновлені на роботі за рішенням суду, протягом одного року з дня поновлення.

Ці категорії працівників, які не підлягають атестації можуть встановлюватися законом чи колективним договором.

Роботодавці при проведенні атестації працівників мають дотримуватися норм статті 74 проекту, якою визначається порядок її проведення.

Атестація проводиться за наказом (розпорядженням) роботодавця, яким затверджуються:

— положення про проведення атестації,

— склад атестаційної комісії,

— графік її проведення.

Ці документи доводяться до відома працівників не пізніше ніж за два місяці до проведення атестації.

Атестаційна комісія повинна складатися з досвідчених працівників, а також представника виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або інших вільно обраних працівниками представників (представника). Членами атестаційної комісії не можуть бути роботодавець та безпосередній керівник працівника, який підлягає атестації.

Не менше ніж за місяць до засідання комісії працівники мають ознайомитися з переліком питань для проведення атестації, який попередньо визначає атестаційна комісія. На засіданні члени атестаційної комісії можуть ставити працівнику запитання, що стосуються виконуваної ним роботи за спеціальністю (професією), обійманою посадою, її результативності, а також щодо виконання ним службових обов'язків. Не допускається оцінка професійного рівня та кваліфікації працівника за ознаками, що безпосередньо не пов'язані з виконуваною роботою. Атестація працівника проводиться тільки за його присутності.

Атестаційна комісія приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника обійманій посаді, на яку його прийнято, чи виконуваній роботі. Рішення атестаційної комісії надається працівникові та роботодавцю не пізніше трьох днів після його прийняття. Рішення атестаційної комісії може бути оскаржено до роботодавця протягом десяти днів з дня його отримання працівником.

Комісія може давати роботодавцеві рекомендації щодо подальшого професійного зростання працівника, оплати його праці, необхідності підвищення професійного чи кваліфікаційного рівня. З урахуванням цих рекомендацій роботодавець може перевести працівника за його згодою на іншу роботу (посаду), розглянути питання щодо оплати праці, зарахувати працівника до кадрового резерву, якщо він формується роботодавцем, направити на навчання з метою підвищення кваліфікації чи перепідготовки.

Проектом ТК передбачено право роботодавця на підставі рішення атестаційної комісії звільнити працівника відповідно до статті 105 Кодексу, яка передбачає розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі виявленої невідповідності працівника обійманій посаді або виконуваній роботі, якщо виявлена невідповідність є наслідком недостатньої кваліфікації працівника, що підтверджується результатами атестації.

Звільнення може бути здійснено протягом двох місяців з дня отримання рішення атестаційної комісії. До цього строку не включаються періоди, протягом яких працівник фактично не працював з будь-якої причини.

Зважаючи, що результати атестації мають істотне значення для продовження працівником роботи, вбачається, що порядок оскарження рішення комісії лише до роботодавця недостатній. Доцільно було б також передбачити подальше оскарження позиції роботодавця щодо скарги працівника на рішення комісії.

Відділ правової роботи ЦК Атомпрофспілки

ПРОФКОМ ВП «ЮЖНО-УКРАЇНСЬКА АЕС» — ОРГАНІЗАТОР ФІЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВЧОЇ І СПОРТИВНОЇ РОБОТИ

УКРАИНА — ВПЕРЕДИ!

С 23 по 25 декабря 2010 года прошел международный традиционный турнир, посвященный Дню энергетика, который проводится уже более 20 лет при поддержке Южно-Украинской атомной электростанции и ГП НАЭК «Энергоатом».

Перед турниром на базе СК «Олимп» прошли сборы юниорской сборной Украины (спортсмены 1995-96 г.р.), в которых приняли участие около 75 человек. После окончания сборов для участия в турнире была сформирована команда, представившая в соревнованиях нашу страну.

Старший тренер сборной Украины среди юниоров, заслуженный тренер Украины Валерий Хлыстов высказал большое удовлетворение состоянием спортивной базы СК «Олимп» (директор — А. Степанцов), порадовался доброжелательному отношению руководства атомной станции к боксу и постоянной спонсорской помощи спортсменам. «По крупицам собирают мальчишки игровой опыт, из которого в дальнейшем, надеюсь, сложится отличный результат для каждого из них, — сказал В. Хлыстов. — Летом 2011 года в столице Казахстана Астане пройдет Чемпионат мира среди юниоров, в котором, мы надеемся, примут участие и ваши южноукраинские спортсмены. Этот турнир смело можно назвать неплохой подготовкой к этому событию».

Заместитель генерального директора по кадрам и социальному развитию ОП ЮУАЭС Владимир Авраменко **(на снимке — внизу)** во время торжественного открытия турнира принял парад спортсменов и рапорт главного судьи соревнований, и в своем приветственном слове участникам и гостям соревнований в частности сказал: «Приветствую вас на нашей южноукраинской гостеприимной земле энергетиков, и желаю вам, выбравшим такой мужественный и честный вид спорта, многих побед, здоровья и успехов в жизни!»

Председатель профсоюзного комитета предприятия Владимир Лещетный был краток: «Рад, что сегодня мы меряемся силами в спорте, и вопреки пораженческому лозунгу «Главное — не победа, а участие!» желаю вам только побед!»

Встреча с участием четырех команд — Молдовы, Беларуси, России и Украины — предусматривала поединки «стенка на стенку», когда каждая из команд проводит матч против всех своих соперников.

Украинские ребята не подвели своих болельщиков. По итогам трехдневных соревнований сборная команда Украины победила своих соперников и в неофициальном командном зачете заняла первое место. В составе команды выступали трое воспитанников Южно-украинского клуба бокса (президент А. Савин) и четверо представителей школы бокса г. Энергодара под руководством старшего тренера Владимира Ненашева — Сергей Демкин (вес до 44 кг), Александр Меленюк (вес до 46 кг, мастер спорта, двукратный чемпион Европы), Влад Кутепов (вес до 50 кг) и Иван Хойняк (до 54 кг). А. Меленюк провел два боя со спортсменами Беларуси и России, уверенно победил в обеих встречах, С. Демкин победил своих соперников из Молдовы и России. По одной победе — в активе В. Кутепова и И. Хойняка во встрече со сборной России.

Отделение бокса СК «Олимп» в турнире представляли трое боксеров — учащиеся Южноукраинского машиностроительного лицея Валентин Васильченко (вес 50 кг) и Егор Скоморохов (вес 57 кг) и ученик СШ№4 Евгений Югай (вес 54 кг). В. Васильченко единогласным решением судей победил соперников из России и Беларуси, Е. Скоморохов выиграл бой у спортсмена из Молдовы, а Е. Югай во втором раунде вынужден был прекратить бой, получив травму. Готовила спортсменов к соревнованиям команда тренеров отделения бокса — Николай Борец, Геннадий Колесник и Сергей Хроленко.

Команда Беларуси заняла второе место, у сборной России, которая была представлена не самым сильным составом — боксерами из столицы Дагестана Махачкалы — третье место, и Молдова — на четвертом месте.

В каждой команде был определен и награжден ценным призом лучший боксер. Также были отмечены лучший судья соревнований и лучший тренер. Приз зрительских симпатий присужден южноукраинцу Валентину Васильченко. Призы любезно предоставил частный предприниматель Сергей Балашов, воспитанник отделения бокса.

Генеральным спонсором турнира выступил профсоюзный комитет ОП «Южно-Украинская АЭС». Также в числе спонсоров соревнований — Владимир Тарасов, директор фирмы «Торговый дом «Алькор».

Тренерский состав отделения бокса СК «Олимп» выражает благодарность за помощь в проведении турнира специалисту по физической культуре и спорту Атомпрофсоюза Украины Николаю Меркушеву.

Елена БОНДАРЕНКО

На снимках: момент боя; торжественное открытие турнира

ОХОРОНА ПРАЦІ ОЧИМА ДІТЕЙ

...Возвращайтесь домой, родители

Кто же не любит подарки, тем более в канун Нового года? Однако, как известно, заработанная награда приятнее вдвойне.

Инициативные, легкие на подъем и смышленые школьники откликнулись на призыв службы охраны труда Запорожской АЭС и приняли участие в творческом конкурсе рисунков и сочинений на тему: «Безопасный труд родителей — мое счастливое будущее». Нужно сказать, что это мероприятие проходило в рамках Всеукраинской акции «Охрана труда глазами детей».

Буквально в канун Нового года в информационном центре ЗАЭС состоялось награждение победителей.

Старший инспектор по охране труда — руководитель группы Анатолий Павлик подробно рассказал детям о том, насколько важно производство выработки электроэнергии, какую ответственную миссию выполняют работники атомной электростанции, и как серьезно на этом предприятии относятся к вопросам охраны труда, культуры производства.

Каждый человек, идущий на работу, должен помнить, что дома его ждет семья, дети, и ради них, в том числе, он обязан работать надежно, заботиться о своем здоровье. В общем-то, в этом и заключается основная цель Всеукраинской акции. По сути, дети — главное, ради чего мы живем и работаем, и напоминание о безопасности из уст наших домочадцев никогда не будет лишним, вполне возможно, даже более действенно, чем от начальника, и, бесспорно, приятнее.

Победители конкурса — учащиеся местных учебных заведений были распределены по таким номинациям:

«Самый содержательный реферат»: 1-е место — Федор Кучеренко (7-Б кл.), 2-е место — Роман Жуков (7-Б кл.);

«Лучшее художественное оформление рисунка и сочинения»: 1-е место — Евгения Ожиганова (6-Д кл.), 2-е место — Влад Енчев (5-А кл.);

«Оригинальное раскрытие темы сочинения и реферата»: 1-е место — Настя Пехова (6-В кл.), 2-е место — Аня Журавлева (5-А кл.), 3-е место — Катя Романенко (7-А кл.);

«Лучшее сочинение»: 1-е место — Дарья Завьялова (5-А кл.), 2-е место — Валентина Воропай (5-А кл.), 3-е место — Анастасия Ясенева (5-А кл.).

Юлия ТКАЧУК

ЗДОРОВА І СПОРТИВНА АТОМПРОФСПІЛКА

Як уже повідомляв «АУ» (№52 2010 року), на черговому засіданні Президії ЦК профспілки було затверджено підсумки XVII Спартакіади фізкультурних організацій. Вісім місяців під гаслом «Вище. Швидше. Сильніше» тривав спортивний марафон кращих спортсменів підприємств атомної енергетики та промисловості України.

На знімку: команда волейболістів ВП «Хмельницька АЕС» — один із чемпіонів профспілкової Спартакіади.

ЗАХОПЛЕННЯ СПІЛЧАН

Энергия труда — энергия творчества

Работники Запорожской АЭС не только вырабатывают электроэнергию, но и дарят Энергодару созидательную и удивительно светлую энергию своего творчества. В этом можно было убедиться, посетив замечательную выставку работ изобразительного и декоративно-прикладного искусства, торжественное открытие которой состоялось недавно в художественном выставочном зале на набережной.

Экспозиция, представленная вниманию энергодарцев и гостей города, наверняка никого не оставит равнодушным. Живопись, графика, батик, бисероплетение, куклы, вышитые рушники, вязаные шали, ювелирные изделия из янтаря, интересные маски — все это выполнено руками наших талантливых коллег из разных цехов, у которых находится время на творчество. Здесь же можно увидеть и впечатляющую коллекцию насекомых со всего мира, которую на протяжении десяти лет собирал работник цеха радиационной безопасности. В целом же экспозиция насчитывает более 300 работ. Их предоставили 60 работников ЗАЭС.

Как справедливо отметила директор КДЦ «Молодежный» Ольга Трошкина, эту выставку по праву можно назвать ярким событием в культурной жизни Энергодара. За все годы существования конкурса «Мы так живем, работаем, отдыхаем» качество работ значительно выросло.

Людмила ГОТЫЧ

СОЦІАЛЬНИЙ СЛАВУТИЧ

Почуй тишу

Під таким гаслом пройшов у Києві Всеукраїнський форум батьків дітей з вадами слуху, головна мета якого — привернути увагу суспільства, громадськості до наявних проблем та прискорити процес впровадження в Україні системи інклюзивного навчання.

У рамках форуму відбувся концерт творчих дитячих колективів та окремих виконавців, які мають проблеми слуху. До участі в ньому був запрошений вихованець Славутицької дитячої школи мистецтв Богдан Ляшенко. Він успішно виконав сонату «Соль мінор» Доменіко Чиморози, «Вальс» з дитячого альбому П. Чайковського, музичні твори «Паяц» А. Гладковского та «Под дождем» Ю. Волкова.

Юному музиканту лише 10 років. Він навчається на фортепіанному відділенні ДШМ у викладача Євгенії Яновської, а музичну дисципліну сольфеджіо він опановує з викладачем Тетяною Пустинних за методикою, викладеною в авторській книзі директора школи Маргарити Бедратої.

Так поступово крок за кроком іде Богдан Ляшенко до успіху в музиці, перемагаючи глухоту.

Людмила ЛЮБИВА

ФІЗКУЛЬТУРА

Сидяча робота

Багато хто з нас має сидячу роботу. В таких умовах плечі напружені, а спина дуже втомлюється. Наприкінці дня вже не до відпочинку — ниють м'язи. Як зарадити біді?

Станьте на відстані 50 см від стіни. Ноги поставте на ширину пліч, а руки опустіть вільно перед собою. На глибокий вдих повільно підніміть руки вгору. Прогніться назад, доки не торкнетеся руками стіни. Зробити три підходи по сім разів.

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