



АТОМНИК України

№5 (531) 3 лютого 2011 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ

ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

ЗОНА ВІДЧУЖЕННЯ: НАДЗВИЧАЙНА СИТУАЦІЯ ПОТОЧНОГО МОМЕНТУ

Представитель Атомпрофсоюза в Чернобыльской объединенной организации Николай ТЕТЕРИН: «Обращаюсь к власти от имени работников...»



Поводом для проведения этой пресс-конференции в информационном агентстве УНИАН Представителем Атомпрофсоюза в Чернобыльской объединенной организации Николаем Тетериным стала угроза отключения газоснабжения центральной котельной г. Чернобыля. Киевоблгаз на вполне законных основаниях в ультимативной форме потребовал перекрыть сюда подачу газа из-за долгов за потребленный энергозатратитель в 2010 году на сумму более 3 млн. грн. «Такой «газовый» вызов случился первый раз в мою бытность, — подчеркнул Николай Васильевич. — Я работаю в послеаварийном Чернобыле более 22 лет, в основном на производстве, 10 лет был директором энергопроизводственного комплекса зоны отчуждения, последние четыре года возглавляю Совет предсе-

датель профкомов здешних предприятий и организаций, подчиненных МЧС Украины. Поэтому проблемы зоны отчуждения мне близки и достаточно знакомы. К сожалению, нам практически ежегодно прерывают поставки газа, но никогда — в отопительный сезон, в разгар зимы. По причине долгов частная структура — Киевоблэнерго также грозит отсоединить электричество, здесь задолженность составляет около 500 тыс. грн., на Чернобыльской АЭС сумма такого долга в несколько раз больше.

Последствия таких действий энергопоставщиков чреваты тем, что придется отключить отопительные системы, слить из них воду, а работников зоны отчуждения, которые в период вахт проживают в г. Чернобыль, в отличие от персонала ЧАЭС, эвакуировать. В этом случае можете себе представить ход развития событий, когда все зонные работы будут приостановлены до весны, просто раньше начать их мы не сможем. Потенциально это очень опасно для закрытой режимной территории. Уже сейчас мы готовимся к предстоящему разливу реки Припять, мероприятиям по предупреждению выноса радионуклидов водным путем, проводим по этому поводу специальные плановые учения, отслеживаем ситуацию по водоохраным сооружениям, в пунктах временного захоронения опасных радиоактивных отходов, зарытых в землю на площади 10 км² и подтапливаемых вследствие резкого подъема уровня

грунтовых вод, а также в лесах, где сосредоточена основная масса радионуклидов. С 1992 года в зоне отчуждения не было ни одного крупного верхового лесного пожара, ни одного залпового выброса радиоактивности на объекте «Укрытие». Реальные подвиги сделаны в ходе работ по снятию с эксплуатации ЧАЭС и преобразованию объекта «Укрытие» в экологически безопасную систему. В то же время, выполняются эти ответственные общегосударственные программы трудовым коллективом зоны отчуждения приходится в экстремальных условиях в буквальном и переносном смысле.

(Окончание на 4-й стр.)



СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧНІ РЕФОРМИ: ПОЗИЦІЯ ПРОФСПІЛОК

Висновки та пропозиції

СПО всеукраїнських профспілок та профоб'єднань до проекту закону «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи»

Спільний представницький орган всеукраїнських профспілок і профоб'єднань 11 січня 2011 року розглянув проект Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», реєстр. №7455 від 13.12.2010 р., і відзначає, що зазначений законопроект внесено Кабінетом Міністрів України до Верховної Ради України на порушення п. 6.3 Генеральної угоди, яким передбачено здійснення соціального діалогу у процесі розробки проектів законів у сфері соціальних відносин для досягнення узгоджених інтересів і позицій сторін, які її уклали. Відповідного соціального діалогу не було проведено.

1. Законопроект не підтримується професійними спілками, оскільки він не відповідає основним напрямкам пенсійної реформи в Україні, визначеним погодженою у 2009 році з соціальними партнерами Концепцією подальшого проведення пенсійної реформи, більшість його положень погіршують умови пенсійного забезпечення громадян, що суперечить статті 22 Конституції України.

Зокрема, на очевидне порушення пенсійних прав спрямовані пропозиції щодо:

- підвищення пенсійного віку для жінок до 60 років та за спеціальними законодавчими актами для чоловіків до 62 років;
- збільшення тривалості страхового стажу з 20 років у жінок і 25 років у чоловіків до відповідно 30 і 35 років, необхідних для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі;
- застосування при призначенні пенсії показника середньої зарплатної плати в Україні за три календарні роки, які передують року звернення за призначенням пенсії;
- проведення перерахунку пенсій працюючим пенсіонерам лише з урахуванням стажу роботи після призначення пенсії і середньої зарплатної плати в Україні, яка враховувалась при призначенні чи при попередньому перерахунку пенсії, та інші.

(Продовження на 2-й стор.)

АТОМПРОФСПІЛКА: АНАЛІЗУЄМО ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ (статті 84-90 проекту ТК, стаття 46 КЗпП)

Право власника або уповноваженого ним органу відсторонити працівника від роботи передбачено статтею 46 КЗпП і допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; а також в інших випадках, передбачених законодавством. Якщо законодавством передбачена можливість застосування контрактної форми трудового договору, то додаткові підстави для відсторонення від роботи та умови оплати цього періоду можуть бути передбачені і в укладеному контракті, оскільки в частині третьої статті 21 КЗпП зазначено, що в контракті права, обов'язки, умови організації праці, матеріального забезпечення та відповідальності сторін можуть встановлюватися угодою сторін.

Відсторонення передбачає недопущення працівника на певний термін до роботи, яку він зобов'язався виконувати відповідно до трудового договору. Важливо зазначити, що в разі відсторонення від роботи трудові правовідносини та дія трудового договору тривають, хоча працівник тимчасово до роботи і не допускається.

На практиці роботодавці дуже часто виходять за виз-

начені законодавством межі і відстороняють працівників від роботи, наприклад, на час проведення перевірки факту дисциплінарного проступку, до прийняття рішення про звільнення з роботи, або мотивуючи втратою довіри тощо. Тому дещо детальніше викладемо чинний порядок відсторонення працівників від роботи і проаналізуємо відмінності, які закладаються у проект ТК.

Відсторонення від роботи використовується як тимчасовий захід до прийняття остаточного рішення про можливість чи неможливість виконання працівником передбаченої трудовим договором роботи або перебування його на певній посаді. Після закінчення терміну відсторонення від роботи працівник, залежно від наявних підстав, може бути допущений до роботи, переведений на іншу роботу або звільнений з роботи.

ДОПУСК ДО РОБОТИ ПІСЛЯ ВІДСТОРОНЕННЯ

Відсторонений працівник допускається до роботи тоді, коли усунуто причини відсторонення, тобто працівник виконав умови допуску до роботи (успішно пройшов обов'язковий медичний огляд, перевірку відповідних знань тощо). Безумовно, допускається до роботи працівник, якщо відсторонення було незаконним. Незаконність відсторонення може бути визнана роботодавцем або встановлена у порядку розгляду трудових спорів.

(Закінчення на 3-й стор.)

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧНІ РЕФОРМИ: ПОЗИЦІЯ ПРОФСПІЛОК

ПЕНСІЯ — ЦЕ НЕ ПІЛЬГА,

а зобов'язання держави перед людиною, яка свого часу створювала народне багатство

Запровадження істотних змін до чинної пенсійної системи, з ініціативи уряду у новому законопроекті «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» продовжує активно обговорюватися в організаційних ланках Атомпрофспілки, зокрема і на сторінках «Атомника України». Своє занепокоєння з приводу намірів уряду здійснити пенсійну реформу, маючи на меті до кінця 2010 року ухвалення відповідного законопроекту від 13.12.2010 року №7355 Верховною Радою України, профспілка висловила в офіційному листі головам парламентських комітетів: у справах пенсіонерів, ветеранів та інвалідів — Сушкевичу В.М. і з питань соціальної політики та праці — Хара В.Г. ще 24.12.2010 р. На засіданні Президії ЦК цього тижня розглянуто зауваження і пропозиції Атомпрофспілки до зазначеного пенсійного законопроекту у вигляді Порівняльної таблиці, що буде направлена профільним комітетам Верховної Ради.

31 січня у Будинку спілок відбулися Всеукраїнські збори представників профспілкових організацій з обговорення проведення пенсійної реформи в Україні.

Збори пройшли під головуванням Голови Федерації профспілок України,

народного депутата В.Г. Хара, за участю віце-прем'єр-міністра — міністра соціальної політики України С.Л. Тігіпка, представників Пенсійного фонду України, Інституту демографії та соціальних досліджень тощо.

Учасники зборів у своїх виступах, зокрема і від Атомпрофспілки — Представник профспілки у Чорнобильській об'єднаній організації М.В. Тетерін та голова профкому ДНВП «Дирконій» В.Г. Кісільов, зазначили: пенсійна реформа в Україні, започаткована з кінця 90-років, провадиться безсистемно та без врахування життєво важливих інтересів трудящих і пенсіонерів.

Позитивні зміни, започатковані в 2003–2004 роках, а саме підвищення мінімальної пенсійної виплати до прожиткового мінімуму понад 12 мільйонам пенсіонерів, введення в дію Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», збільшення коефіцієнта страхового стажу були знівельовані подальшим обмеженням пенсійних прав, зменшенням рівня забезпечення пенсіонерів, посиленням так званої «зрівнялівки».

Черговим прикладом безсистемного підходу стало внесення урядом до Верховної Ради України законопроекту «Про заходи щодо законодавчого забез-

печення реформування пенсійної системи» (реєстр. 7455 від 13.12.2010 р.).

Законопроект, за оцінкою профспілкових експертів, не пов'язаний із Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та напрацьованою сторонами соціального діалогу і затвердженою урядом в 2009 році Концепцією подальшого проведення пенсійної реформи, яка є єдиним державним документом, що визначає перспективу реформи до 2017 року.

Основним завданням першого етапу реформи на період до 2013 року Концепцією визначено не терміново запровадження обов'язкового накопичувального рівня, а фінансова стабілізація солідарної системи по основних напрямках: значне збільшення і легалізація заробітних плат та відновлення соціальної справедливості у призначенні пенсій залежно від трудового внеску кожного пенсіонера.

Через численні пільги зі сплати страхових внесків, масштабні ухилення від їх сплати, заниження та умисне виведення роботодавцями у «тінь» заробітних плат, низький рівень зарплати Пенсійний фонд України недоотримує десятки мільярдів гривень надходжень, які державі змушена компенсувати за рахунок платників податків. Викликаний цим дефіцит бюджету Пенсійного фонду та вимоги Міжнародного валютного фонду стали причиною внесення цього законопроекту.

(Закінчення на 2-й стор.)

НОВИНИ ЕНЕРГОАТОМА

● У 2011 році ДП НАЕК «Енергоатом» перерахує 149,8 млн. гривень збору на соціально-економічну компенсацію ризику населення, яке проживає на території зони спостереження АЕС. Саме такий обсяг надходжень передбачено у тарифі на виробництво електроенергії на АЕС. Впродовж року ця сума буде коригуватися залежно від обсягу виробництва електроенергії на АЕС.

У 2010 році НАЕК «Енергоатом» перерахувала до спеціального фонду державного бюджету майже 76 млн. грн. збору, які були спрямовані на фінансування заходів соціально-економічної компенсації ризику населення.

● Київський інститут «Енергопроект» завершив розробку першої редакції техніко-економічного обґрунтування (ТЕО) будівництва енергоблоків №3, 4 Хмельницької АЕС, у тому числі оцінку впливу на навколишнє середовище (ОВНС). Наразі матеріали узгоджуються із фахівцями ДП НАЕК «Енергоатом», після чого будуть передані «Енергопроекту» для врахування зауважень та коригування

проекту. Доопрацьований документ буде спрямовано на розгляд Держбудекспертизи.

● Фахівці НАЕК «Енергоатом» і ЗАТ «Атомстройэкспорт» (Росія) завершують процес узгодження проекту «Технічні вимоги до технічного завдання на розробку технічного проекту реакторних установок типу ВВЕР-1000 проекту В-392 і постачання обладнання реакторних установок для енергоблоків №3 та №4 Хмельницької АЕС».

Наступним підготовчим етапом до спорудження нових блоків Хмельницької АЕС є підготовка контрактної угоди на розробку технічного проекту реакторної установки типу ВВЕР-1000.

● ВАТ «Сбербанк России» підтвердив свою готовність надати кредит на користь ДП НАЕК «Енергоатом» для спорудження енергоблоків №3,4 Хмельницької АЕС.

Водночас, принципово умовою російської сторони для надання вказаного кредиту є отримання державних гарантій для забезпечення повного виконання відповідних боргових зобов'язань.

Продовження. Початок у №52 2010 року, №1–№4 2011 року

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ РЕФОРМИ: ПОЗИЦІЯ ПРОФСПІЛОК

ПЕНСІЯ — ЦЕ НЕ ПІЛЬГА,

а зобов'язання держави перед людиною, яка свого часу створювала народне багатство

(Закінчення.)

Початок на 1-й стор.)

Однак замість знаходження джерел наповнення Пенсійного фонду автори законопроекту обрали найлегший шлях — зменшити доступ до отримання пенсій за рахунок підвищення пенсійного віку жінкам, збільшення нормативного пенсійного стажу, значного погіршення забезпечення більшості пенсіонерів, у тому числі працюючих.

Тривалий час не вирішуються перекося у перерахунку пенсій працюючим пенсіонерам, людям щомісяця не доплачуються сотні гривень, а з Пенсійним фондом судяться сотні тисяч пенсіонерів.

Щорічне підвищення пенсій у п'ять разів відстає від темпів зрос-

тання середньої заробітної плати, що призводить до стрімкого їх знецінення.

Пропозиція щодо поспішного підвищення пенсійного віку жінкам з 55 до 60 років вочевидь передчасна і не супроводжується заходами із забезпечення зайнятості осіб передпенсійного віку та молоді.

В ухваленій наприкінці слухань резолюції зокрема зазначається: «Учасники зборів наголошують, що навіть за нинішнього стану економіки України є всі підстави для ліквідації дефіциту Пенсійного фонду без змін до законодавства, спрямованих на погіршення пенсійного забезпечення громадян. Насамперед, за рахунок масштабної легалізації фактичних трудових від-

носин, детінізації та значного підвищення заробітної плати, що може, за розрахунками профспілок, забезпечити понад 70 мільярдів гривень додаткових надходжень до Пенсійного фонду.

Всеукраїнські збори представників профспілкових організацій підтримали позицію Спільного представницького органу профспілок і вимагають від Кабінету Міністрів України:

— відкликати з Верховної Ради України законопроект «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» (реєстр. 7455 від 13.12.2010 р.) та невідкладно приступити до формування разом із соціальними партнерами комплексних заходів із забезпечення пенсійної реформи на основі Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та Концепції подальшого проведення пенсійної реформи;

— розробити і затвердити в I півріччі ц.р. програму реформи заробітної плати до 2015 року, спрямовану на максимальну легалізацію заробітних плат, значне збільшення фонду оплати праці, як бази для нарахування пенсійних внесків, за рахунок підвищення частки оплати праці у затратах підприємств на виробництво продукції до рівня 20–25 відсотків;

— відновити практику розробки державних програм зайнятості населення, розробити за участю соціальних партнерів у I півріччі 2011 р. та надати на схвалення Верховною Радою України таку програму на 2012–2015 роки, забезпечену відповідними механізмами реалізації та фінансовими ресурсами;

— забезпечити щорічне затвердження балансу робочих місць і трудових ресурсів як основи для планування зайнятості в Україні;

— забезпечити захист діючих робочих місць від ліквідації та

гарантоване створення в 2011 році не менше 680 тисяч нових робочих місць, як це передбачено постановою уряду від 8 вересня 2010 р. №831;

— посилити державний нагляд за дотриманням роботодавцями вимог законодавства щодо обов'язкового укладання трудових договорів з працівниками та виплати заробітної плати, розширити штат і повноваження Державної інспекції з питань праці, належним чином забезпечити її роботу, створити умови для вільного застосування відповідних конвенцій Міжнародної організації праці №81 та №129».

Учасники зборів доручили Спільному представницькому органу всеукраїнських профспілок та профоб'єднань для ведення колективних переговорів та соціального діалогу на національному рівні забезпечити контроль за виконанням цих вимог.

НКРЕ УКРАЇНИ: ТАРИФНА ПОЛІТИКА

Національна комісія регулювання електроенергетики України підвищила Національній атомній енергогенеруючій компанії «Енергоатом» тариф на виробництво електроенергії на 13,1%, або 2,08 коп./кВт-год., до 17,91 коп./кВт-год. з 1 лютого.

Відповідне рішення комісія прийняла на засіданні. Водночас, за розрахунками «Енергоатома», тариф для Компанії повинен становити 32,35 коп./кВт-год.

Крім того, НКРЕ з 1 лютого підвищила Компанії тариф на виробництво теплової енергії на 18,9%, або на 5,25 гривні, до 33,06 гривні/Гкал.

Востаннє НКРЕ переглядала «Енергоатому» тариф на виробництво електроенергії 30 грудня 2009 року. Тоді він був підвищений на 2010 рік до 15,83 коп./кВт-год. (без ПДВ).

СОЦВІРАЗКА

Зарплатні борги — тема дня

Звертаючись із листом до Президента України Віктора Януковича, Голова Федерації профспілок України Василь Хара констатує, що завдяки втручанням глави держави у питання виплати боргів із заробітної плати помітні позитивні зрушення, зокрема, у другому півріччі 2010 року значно зменшено заборгованість.

Водночас, зазначає керівник республіканського профцентру, викликає занепокоєння те, що на окремих економічно активних підприємствах ситуація не поліпшується, грубо порушується конституційне право на своєчасне і в повному обсязі одержання винагороди за працю. Три чверті заборгованості протягом 2010 року утворено на економічно активних підприємствах. Частина роботодавців використовують заробітну плату працівників як безкоштовний кредит.

Василь Хара запропонував провести з цього питання нараду з участю Президента України, запросивши на неї власників та керівників найбільш проблемних підприємств-боржників, керівників місцевих державних адміністрацій та представників профспілок.

До листа Голови ФПУ додано список підприємств-боржників державної, комунальної та приватної власності.

Петро ВАСИЛЕНКО

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ РЕФОРМИ: ПОЗИЦІЯ ПРОФСПІЛОК

Висновки та пропозиції

СПО всеукраїнських профспілок та профоб'єднань до проекту закону «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи»

(Продовження.
Початок на 1-й стор.)

У разі прийняття запропонованих змін розміри новопризначених пенсій будуть значно нижчими порівняно з тим, якби пенсії призначалися за чинними нормами, а розміри раніше призначених пенсій — фактично будуть «заморожені».

Водночас звертаємо увагу на те, що на сьогодні залишається багато масштабних проблем у солідарній пенсійній системі, які не знаходять вирішення у законопроекті: не завершено в повному обсязі розмежування джерел фінансування різних пенсійних виплат (Пенсійний фонд за рахунок страхових коштів продовжує виплачувати: адресну доплату до пенсій, розмір яких нижче прожиткового мінімуму; значну частину розміру пенсій військовослужбовців та пенсії за вислугу років); триває утримання органів Пенсійного фонду, які є органами державної виконавчої влади, за рахунок пенсійних коштів (близько 2 млрд. грн.). Практика застосування нового пенсійного законодавства виявила багато прогалин та несправедливий підхід до обчислення пенсій різними категоріями працівників, зокрема, щодо обчислення страхового стажу, заробітку, у сфері пільгового пенсійного забезпечення; низькі надходження коштів до Пенсійного фонду.

Невиконання урядовими структурами законодавчих норм, а з іншого боку — нерегульованість ряду питань на законодавчому рівні призвели до масових звернень громадян зі статусом «дітей війни», постраждалих від Чорнобильської катастрофи та працюючих пенсіонерів до судів з метою захисту своїх прав.

Враховуючи значне відставання розмірів раніше призначених пенсій від новопризначених, рішенням Уряду в 2007 році були підвищені пенсії майже на рівень темпів зростання середньої заробітної плати у 2006 році. Незважаючи на те, що у 2008 році пенсії в черговий раз були підвищені, продовжує збільшуватися розрив між розмірами раніше призначених і новопризначених пенсій.

Тому при виконанні пенсійного законодавства в повному обсязі фактичний дефіцит Пенсійного фонду буде значно більшим, ніж це передбачено Державним бюджетом України на 2011 рік.

З метою проведення подальших кроків з реформування системи пенсійного забезпечення Уряд своїм розпорядженням від 14 жовтня 2009 р. №1224-р схвалив напрацьовану і узгоджену на тристоронній основі Концепцію подальшого проведення пенсійної реформи.

Однак, на жаль, Урядом повністю проігноровано спільні напрацювання трьох сторін соціального діалогу, а також наукових установ, і вноситься законопроект, який не відповідає узгодженій раніше спільній позиції, жодним чином не вирішує проблеми фінансової стабілізації та соціальної справедливості солідарної пенсійної системи, тобто не вирішується питання значного збільшення надходження коштів до бюджету Пенсійного фонду, що може бути здійсненом в умовах відповідного збільшення фонду оплати праці.

Як зазначено в пояснювальній записці до законопроекту, прийняття запропонованих змін дає заощадження пенсійних коштів в сумі лише 1,7 млрд. грн., у т.ч. за рахунок підвищення пенсійного віку для жінок з 55 до 60 років — 554 млн. грн. у 2011 році з подальшим збільшенням цієї суми у наступні роки. Зазначене не дає відчутного позитивного ефекту для солідарної пенсійної системи та не сприятиме запровадженню професійної та обов'язкової накопичувальної систем, у той час як реалізація запропонованих профспілками заходів з легалізації та підвищення зарплати дозволяє збільшити обсяги пенсійних внесків майже на 50%.

2. Профспілкова сторона пропонує такі кроки з проведення пенсійної реформи.

Наповнення бюджету Пенсійного фонду за рахунок виведення з тіні (легалізації) заробітної плати з нарахуванням на неї пенсійних внесків; збільшення фонду оплати праці шляхом підвищення частки оплати праці в операційних затратах на виробництво продукції; розширення зайнятості незайнятих громадян України, в тому числі за рахунок значного підвищення обсягів виробництва.

а) За повідомленням провідних аналітичних агентств, в Україні обсяги тіньової заробітної плати становлять близько 50% від її офіційної виплати. Якщо запланований на 2011 рік фонд оплати праці становить 390 млрд. грн., то за винятком фонду оплати праці в бюджетних установах (150 млрд. грн.) половина від залишку (240 млрд. грн.) становить 120 млрд. грн., а отже, з цієї заробітної плати не сплачуються страхові внески до Пенсійного фонду (35%) і податок з доходів фізичних осіб (15%).

Розпорядженням Уряду від 02.03.2010 р. №359-р затверджено спеціальний комплекс заходів, спрямованих на радикальне збільшення обсягів офіційної заробітної плати за рахунок її детінізації.

За результатами перших звітних повідомлень, органами податкової служби встановлено, що при нарахуванні заробітної плати порушення законодавства (недонарахування заробітної плати) встановлено на 86% перевірених підприємств. Заробітна плата, з метою ухилення від сплати податку і пенсійних внесків, виплачується під виглядом безвідсоткових позик, видачі значних коштів під звіт, інших доходів, що не обкладаються податком. Водночас органами Держнаглядопраці лише в 2010 році виявлено порушення законодавства про працю щодо оформлення трудових відносин у 7445 роботодавців (у т.ч. 3167 фізичних осіб-підприємців) по відношенню до 51,3 тис. працівників.

Таким чином, у легалізації заробітної плати криється вагомий ресурс коштів для покриття дефіциту Пенсійного фонду. При належному виконанні вказаних вище заходів Уряду протягом 2011 року може бути легалізовано не менше 1/3 її обсягу — 40 млрд. грн., що дозволить додатково залучити до 14 млрд. грн. пенсійних внесків.

б) Необхідності розширення зайнятості незайнятих громадян України, в тому числі за рахунок підвищення обсягів виробництва. Нині з 20,5 мільйона економічно активного населення працездатного віку в різних секторах економіки зайнято не більше 13 млн. чоловік, за винятком учнів і студентів професійних навчальних закладів (близько 2,0 млн. чоловік). Отже, понад 5 мільйонів працездатних громадян не зайняті у суспільному виробництві. У разі, якщо забезпечити робочими місцями на умовах офіційних трудових відносин хоча б ще 2 млн. незайнятих, то у випадку отримання ними заробітної плати на рівні середньої, додаткові надходження пенсійних внесків становитимуть до 20 млрд. грн.

Слід зазначити, що згідно з Основними напрямками реалізації державної політики зайнятості на 2010–2011 роки (постанова уряду від 08.09.10 №831) уряд уже зобов'язався створити додаткові місця для додаткової зайнятості 683 тис. осіб, що дозволить значно збільшити фонд оплати праці і внески до Пенсійного фонду України.

в) Причиною низьких розмірів пенсій та недостатніх надходжень до Пенсійного фонду є незабезпечення державою мінімальних гарантій у сфері оплати праці працівників бюджетної та інших галузей економіки. Тому наповнення бюджету

Пенсійного фонду можливе шляхом підвищення заробітної плати в галузях економіки за рахунок справедливого розподілу виробленого продукту (доданої вартості). За даними державної статистики, частка оплати праці в затратах на виробництво продукції в 2009 році становила 6,2%, при тому, що в європейських країнах цей показник становить 30 і більше відсотків. Збільшення цієї частини хоча б на половину (до 9,3%) дозволить збільшити фонд оплати праці в Україні щонайменше на 120 млрд. грн. з додатковим надходженням пенсійних внесків ще 42 млрд. грн.

Отже, за рахунок активних заходів з боку державної влади та при підтримці соціальних партнерів щодо легалізації заробітної плати, розширення зайнятості, збільшення фонду оплати праці шляхом більш справедливого розподілу виробленого продукту щорічні доходи солідарної пенсійної системи можуть зрости на суму понад 75 млрд. грн., що більш ніж у чотири рази перевищує майбутній дефіцит Пенсійного фонду (17 млрд. грн.).

Таким чином, є всі підстави для ліквідації дефіциту Пенсійного фонду та запровадження другого рівня пенсійного страхування без внесення змін до законодавства, спрямованих на погіршення існуючих умов пенсійного забезпечення громадян, а розгляд питання про підвищення пенсійного віку віднести на перспективу, здійснивши протягом наступних кількох років достатні підготовчі заходи щодо збільшення попиту на ринку праці, забезпечення зайнятості осіб передпенсійного віку та молоді.

3. Зауваження та пропозиції до окремих статей проекту Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», які пропонується обговорити в рамках діалогу «уряд-профспілки-роботодавці»

До розділу I

Бездефіцитність бюджету Пенсійного фонду України не може бути єдиною підставою для запровадження перерахування страхових внесків до Накопичувального фонду. До розгляду зазначеного питання необхідно підходити комплексно, з урахуванням:

результатів від проведення заходів по легалізації заробітної плати та розширення зайнятості громадян, тобто в міру того, як збільшуватимуться надходження коштів до Пенсійного фонду;

виконання умов, передбачених Прикінцевими положеннями Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», необхідних для запровадження накопичувальної пенсійної системи;

необхідності стабілізації солідарної пенсійної системи. Зокрема, нині розміри раніше призначених пенсій уже більш ніж удвічі відстають від розмірів новопризначених пенсій. Раніше призначені пенсії не збільшуються не тільки на 100% темпів зростання середньої заробітної плати в Україні, а, навіть, на рівень інфляції. Не провадиться належним чином перерахунок пенсій працюючим пенсіонерам. У таких умовах запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи відверне певну суму коштів із солідарної системи, які їй конче необхідні. Тому питання щодо строків запровадження накопичувальної системи потребують додатково обговорення.

(Закінчення буде)

ПЕНСІЙНА РЕФОРМА

«Гаряча лінія» для громадян

Кабінет Міністрів підготував групи фахівців від Пенсійного фонду та соціальних служб у кожній області, які працюватимуть над роз'ясненням реформи на зустрічах з людьми та в ЗМІ.

Кожен бажаючий може висловити своє бачення, внести пропозиції, зателефонувавши на урядову «гарячу лінію» з питань пенсійної реформи за телефоном **0-800-500-392** — у робочі дні з 9-ї до 18-ї години. Дзвінки по Україні безкоштовні.

Також можна зателефонувати до контакт-центру Пенсійного фонду України: **0-800-503-753**. У робочі дні — з 8-ї до 20-ї, в суботу — з 8-ї до 14-ї. Неділя — вихідний.

Зауваження та пропозиції можна надсилати на адресу міністерства: **вул. Еспланада, 8/10, м. Київ, 01001, з позначкою «Громадське обговорення»**. Або на електронну адресу — **press5@mlsp.gov.ua**.

АТОМПРОФСПІЛКА: АНАЛІЗУЄМО ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ
(Закінчення.)
Початок на 1-й стор.)
ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ІНШУ РОБОТУ

Після відсторонення від роботи працівник може бути тимчасово або постійно переведений на іншу роботу, наприклад, за результатами обов'язкового медичного огляду, якщо в медичному висновку буде вказано про неспроможність працівника виконувати передбачену трудовим договором роботу за станом здоров'я.

ЗВІЛЬНЕННЯ

Відсторонення працівника від роботи може передувати звільненню працівника, зокрема, за пунктом 7 частини першої статті 40 КЗпП у зв'язку з появою його на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Але роботодавець має право відсторонити працівника лише на період, коли той перебуває у такому стані. Недопущення працівника до роботи після закінчення зазначених обставин (сп'яніння) є неправомірним. Неправомірними є дії роботодавців, коли працівника не допускають до роботи після прогулу, мотивуючи це розглядом питання про звільнення з роботи.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Згідно зі статтями 21 та 139 КЗпП працівник, який уклав трудовий договір, зобов'язаний виконувати правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації, виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримуватися трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці. Тому варто зазначити, що невиконання працівником у встановлений термін вимог, які були підставою для законного його відсторонення від роботи, дає право власнику або уповноваженому ним органу притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності, у т. ч. розірвати з ним трудовий договір у встановленому порядку.

ІНШІ ВИПАДКИ ВІДСТРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ

У статті 46 КЗпП закріплено, що відсторонення від роботи допускається не тільки у випадках, встановлених у цій статті, а й в інших випадках, передбачених законодавством. Зазначена стаття дає право власнику або уповноваженому ним органу відсторонювати працівника від роботи, а цілий ряд актів законодавства, які регулюють питання діяльності відповідних галузей, містять правові норми, які зобов'язують це зробити. Відсторонення працівника від роботи здійснюється власником або уповноваженим ним органом шляхом видання наказу в термін і строк, визначені у відповідному поданні уповноважених на це осіб або постанові слідчого.

Так, у статті 17 Закону України «Про охорону праці» встановлено, що власник зобов'язаний відсторонити від роботи працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду. Не допускається також до роботи працівники, у т. ч. посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці (стаття 18 цього закону). Вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання й інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт, згідно зі статтею 15 Закону України «Про охорону праці», мають право спеціалісти служби охорони праці на підприємстві.

Згідно зі статтями 7, 42 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» відсторонюються від роботи особи, які є носіями збудників інфекційних захворювань, хворі на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби, або особи, які були в контакті з такими хворими, з виплатою у встановленому порядку допомоги з соціального страхування. Відсторонення від роботи таких працівників здійснюється на підставі відповідного подання уповноваженої на це посадової особи державної санітарно-епідеміологічної служби, яке вноситься власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ними органам.

Статтею 22 Закону України «Про державну службу» встановлено, що невиконання службових обов'язків, що призвело до людських жертв або заподіяло значну матеріальну чи моральну шкоду громадянину, державі, підприємству, установі, організації чи об'єднанню громадян, є підставою для відсторонення державного службовця від виконання повноважень за посадою зі збереженням заробітної плати. Рішення про відсторонення державного службовця від виконання повноважень за посадою приймається керівником державного органу, в якому працює цей службовець. Тривалість відсторонення від виконання повноважень за посадою не повинна перевищувати часу службового розслідування, яке проводиться у строк до двох місяців. Якщо правомірність рішення про відсторонення державного службовця від виконання повноважень за посадою не підтверджується результатами службового розслідування, то це рішення скасовується.

Стаття 147 Кримінально-процесуального кодексу України передбачає відсторонення від роботи посадової особи в разі притягнення її до кримінальної відповідальності за посадовий або інший злочин, якщо вона може негативно впливати на хід досудового чи судового слідства. У такому разі слідчий зобов'язаний відсторонити її від посади, про що вносить мотивовану постанову. Копія постанови надсилається для виконання за місцем роботи

(служби) обвинуваченого. Відсторонення від посади скасовується постановою слідчого (прокурора), коли в подальшому застосуванні цього заходу зникає потреба. Громадянин, відсторонений від посади у зв'язку з незаконним притягненням до кримінальної відповідальності, має бути поновлений на колишній роботі (посаді), а в разі неможливості цього (ліквідація підприємства, установи, організації, скорочення посади, а також наявність інших передбачених законом підстав, що перешкоджають поновленню на роботі (посаді) — йому має бути надано державною службою зайнятості іншу підходящу роботу (стаття 6 Закону України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів дізнання, досудового слідства, прокуратури і суду»). Робота (посада) надається громадянину не пізніше місячного терміну від дня звернення, якщо воно надійшло протягом трьох місяців з моменту набрання законної сили виправдувальним вироком або винесення постанови (ухвали) про закриття кримінальної справи за відсутністю події злочину, відсутністю у діянні складу злочину або недоведеністю участі обвинуваченого у вчиненні злочину.

ОПЛАТА

Враховуючи те, що заробітна плата виплачується за виконану роботу (стаття 94 КЗпП, стаття 1 Закону України «Про оплату праці»), відсторонення від роботи повинно було б здійснюватися без збереження заробітної плати. Не зберігається заробітна плата на час відсторонення від роботи працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду (стаття 17 Закону України «Про охорону праці»). А от у разі відсторонення від роботи осіб, які є носіями збудників інфекційних захворювань, хворі на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби, або осіб, які були в контакті з такими хворими, їм виплачується у встановленому порядку допомога із соціального страхування.

Стаття 147 Кримінально-процесуального кодексу України не передбачає збереження заробітної плати за працівником, відстороненим від роботи, в разі притягнення його до кримінальної відповідальності, але Закон України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів дізнання, досудового слідства, прокуратури і суду» досить детально регулює, зокрема, питання, пов'язані з незаконним відстороненням громадянина від роботи. Так, відповідно до положень цього закону шкода, завдана громадянину внаслідок незаконного відсторонення від роботи (посади), підлягає відшкодуванню. Відшкодування заробітку в разі незаконного відсторонення від роботи провадиться за рахунок коштів державного бюджету, а розмір суми визначається з урахуванням заробітку, не одержаного громадянином за час відсторонення від роботи (посади).

ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

Спори, пов'язані з відстороненням працівників від роботи, вирішуються в порядку, встановленому КЗпП для розгляду трудових спорів.

У пункті 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 р. №13 роз'яснено, що в разі, коли буде встановлено, що на порушення статті 46 КЗпП роботодавець із власної ініціативи без законних підстав відсторонив працівника від роботи із зупиненням виплати заробітної плати, суд має задовольнити позов останнього про стягнення у зв'язку з цим середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу (стаття 235 КЗпП).

Водночас спори, пов'язані з відстороненням працівників від роботи за постановою прокурора або слідчого, не підлягають судовому розгляду, а вирішуються в порядку, встановленому для оскарження постанов цих органів (абзац другий пункту 2 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. №9). Після скасування такої постанови трудовий спір вирішується в загальному порядку.

ПОРЯДОК ВІДСТРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ, ПЕРЕДБАЧЕНИЙ ПРОЕКТОМ (СТАТТІ 84-90 ПРОЕКТУ ТК)

На відміну від чинного КЗпП (лише одна стаття 46) у проекті ТК порядок відсторонення працівників від роботи регулюється значно детальніше, що, безумовно, є позитивним.

У статті 84 проекту ТК конкретизовано, що відсторонення від роботи полягає в тому, що працівник тимчасово не допускається до виконання обов'язків, передбачених трудовим договором. Відсторонення від роботи оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця, з яким працівник ознайомлюється негайно під підпис. Такої норми у чинному законодавстві немає. Якщо працівника, відстороненого від роботи, не звільнено з роботи відповідно до закону, він має право бути допущеним до роботи після того, як відпадує підстава, з якою пов'язувався відсторонення працівника від роботи. Про допуск працівника до роботи видається наказ (розпорядження), якщо в наказі (розпорядженні) про відсторонення його від роботи не визначено строк відсторонення (стаття 90 проекту ТК).

Стаття 85 проекту ТК визначає порядок відсторонення від роботи працівника, який перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння. Як і тепер, відсторонення є не правом, а обов'язком роботодавця. Але відповідно до нової норми



роботодавця також зобов'язаний відсторонити працівника від роботи за наявності в нього залишкових ознак сп'яніння у разі, якщо робота працівника пов'язана з управлінням джерелом підвищеної небезпеки, з небезпечними умовами або вимагає особливої точності. Окрім цього, роботодавець зобов'язаний відсторонити від роботи працівника, який перебуває під впливом медикаментів, якщо це може перешкоджати виконанню роботи. Відсторонення від роботи працівників, які перебувають у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, здійснюється без збереження заробітної плати, крім випадків, коли стан сп'яніння був наслідком впливу виробничих факторів або медикаментів, вжитих як засіб лікування.

На вимогу працівника, якого відсторонено від роботи у зв'язку з алкогольним, наркотичним або токсичним сп'янінням, а також у зв'язку з наявністю залишкових ознак такого сп'яніння чи перебування працівника під впливом медикаментів, роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичного огляду цього працівника з отриманням відповідного висновку. Якщо медичним висновком не підтверджуються обставини, що стали підставою для відсторонення працівника від роботи, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові середню заробітну плату за час відсторонення.

Коментована стаття проекту встановлює порядок відсторонення від роботи працівника, який внаслідок сп'яніння неспроможний адекватно і осмислено сприймати навколишні умови, що перешкоджає оформленню відсторонення. У цьому випадку роботодавець забезпечує складання акта про перебування працівника в такому стані за підписами трьох очевидців, а також виведення працівника за межі підприємства і доставку до лікувально-профілактичного закладу або місця помешкання. У такому разі наказ (розпорядження) про відсторонення працівника від роботи видається на підставі зазначеного акта, а озаявлення працівника з цим наказом (розпорядженням) здійснюється в перший день після повернення його на роботу. Як бачимо, за новими правилами роботодавець зобов'язаний не лише відсторонити від роботи, а й доставити нетверезого працівника у медичний заклад чи додому (конкретне помешкання, де працівник проживає).

Згідно зі статтею 86 проекту ТК відстороненню від роботи підлягає працівник, який є бактеріоносієм або перебував у контакті з інфекційними хворими і не може продовжувати роботу, передбачену трудовим договором. Сьогодні таке відсторонення передбачено не КЗпП, а Законом України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення». Роботодавець у таких випадках відстороняє працівника від роботи на вимогу відповідних посадових осіб державної санітарно-епідеміологічної служби. Працівника відстороняють від роботи, якщо неможливо тимчасово перевести його на іншу роботу або якщо він від запропонованого переведення відмовляється. На час відсторонення працівник має право на допомогу з тимчасової непрацездатності.

Працівники, які відповідно до законодавства підлягають обов'язковому профілактичному щепленню проти інфекційних хвороб, і працівники, які зобов'язані періодично проходити медичний огляд, у разі ухилення від профілактичного щеплення або медичного огляду також відсторонюються від роботи без збереження заробітної плати. У разі подальшого ухилення від профілактичного щеплення або медичного огляду працівник підлягає звільненню з роботи за ініціативою роботодавця на підставі виявленої невідповідності працівника обійманій посаді або виконуваний роботі (стаття 105 Кодексу) без дотримання вимоги про попередження про наступне звільнення.

Якщо в результаті медичного огляду виявлено невідповідність стану здоров'я працівника виконуваний роботі та якщо продовження роботи створює загрозу поширення інфекційних хвороб або є небезпеч-

ним для життя і здоров'я працівника чи інших осіб, працівник відсторонюється від роботи до вирішення питання про його переведення на іншу роботу або звільнення. На весь час відсторонення за працівником зберігається середня заробітна плата. Звільнення працівника в таких випадках проводиться за ініціативою роботодавця на підставі виявленої невідповідності працівника обійманій посаді або виконуваний роботі (стаття 105 Кодексу) без дотримання вимоги про попередження про наступне звільнення.

Відсторонення працівника від роботи може бути здійснено також з метою забезпечення вимог охорони праці (стаття 67 проекту ТК).

Роботодавець зобов'язаний відсторонити від роботи без збереження заробітної плати працівника, який порушує вимоги охорони праці, не застосовує встановлені нормами засоби індивідуального чи колективного захисту та/або який не пройшов інструктаж (навчання, перевірку знань) з питань охорони праці чи пожежної безпеки. Таке відсторонення можливе у разі, якщо роботодавцем створено умови для забезпечення та проведення відповідного навчання у встановлений законодавством строк.

Працівника, який під час перевірки виявив незадовільні знання з охорони праці чи пожежної безпеки також можна відсторонити від роботи до повторної перевірки знань за наявності достатніх підстав вважати, що продовження роботи може спричинити шкоду життю або здоров'ю людей, самому працівникові, довкіллю, майну власника або інших осіб. Якщо під час повторної перевірки знову будуть виявлені незадовільні знання з питань охорони праці чи пожежної безпеки працівника відсторонюють від роботи без збереження заробітної плати.

Від роботи може бути відсторонено працівника, якщо він не має документа, що підтверджує наявність необхідної для виконання цієї роботи кваліфікації та допуску до неї. Працівник відстороняється від роботи до пред'явлення відповідного документа роботодавцю.

На час відсторонення від роботи з метою забезпечення вимог охорони праці працівник має право на збереження середньої заробітної плати за умови, якщо порушення, що були підставою для відсторонення, сталися не з його вини.

Стаття 88 проекту ТК передбачає можливість відсторонення працівника від роботи на час проведення службового розслідування і дисциплінарного провадження. Таке відсторонення можливе за наявності достатніх підстав вважати, що виконання працівником трудових обов'язків може загрожувати життю та здоров'ю людей, спричинити шкоду вихованню дітей та молоді, майну роботодавця або інших осіб, порушувати нормальну роботу юридичної особи, та в інших випадках, передбачених законом. За час відсторонення від роботи за працівником зберігається середня заробітна плата. Роботодавець має право відсторонити працівника від роботи на час проведення службового розслідування і дисциплінарного провадження його дій чи бездіяльності. Суттєвим недоліком є відсутність у проекті ТК визначення термінів «службове розслідування» та «дисциплінарне провадження».

З метою забезпечення громадської безпеки, охорони життя і здоров'я людей, запобігання аваріям та катастрофам законодавством може передбачатися щоденне обстеження стану здоров'я відповідних категорій працівників та відсторонення працівників від роботи за результатами такого обстеження.

Законами можуть встановлюватися інші підстави відсторонення працівників від роботи із збереженням заробітної плати, без такого збереження або з відшкодуванням втраченої працівником заробітної плати за час відсторонення в порядку, встановленому законом. Отже, в подальшому при відстороненні працівників від роботи необхідно буде виходити не лише з вимог ТК, а і враховувати наявність інших законів.

**Відділ правової роботи
ЦК Атомпрофспілки**

ЗОНА ВІДЧУЖЕННЯ: НАДЗВИЧАЙНА СИТУАЦІЯ ПОТОЧНОГО МОМЕНТУ

Представитель Атомпрофсоюза в Чернобыльской объединенной организации Николай ТЕТЕРИН:

«Обращаюсь к власти от имени работников...»



(Окончание.)

Начало на 1-й стр.)

Яркий тому пример — обострение ситуации с газоснабжением, вызванной бюджетным недофинансированием чернобыльской программы в прошлом году в целом на 4,1 млн. грн. Эти долги заявить в нынешний бюджет невозможно, выплатить их в ближайший период также нереально. Для решения этого вопроса необходимо, как минимум, постановление Кабинета Министров Украины. Несмотря на устные договоренности смягчить напряженный момент по линии профильного министерства, газ в любое время могут отключить.

Представитель Атомпрофсоюза обратил внимание журналистов на то, что поступление бюджетных ассигнований за последние годы вообще носит удручающе негативный системный характер. На текущий год, по сравнению с 2010-м, финансирование увеличилось только на 0,7%. Бюджетный запрос на 2011 год составлял около 300 млн. грн., но Минфин выделил в пределах 207 млн. грн., из них 185 млн. грн. — на так называемые хоззатраты (здесь заложены средства на зарплату, только тарифную ее часть, и энергоносители), остальная сумма — на капитальные затраты. При таком финансировании мы не сможем выплатить премии, доплаты за работу в зоне отчуждения, выделить средства на охрану труда, приобретение необходимых для работы материалов, приборов, техники. Не поверите, в автоколонне, которая перевозит в зоне отчуждения радиоактивные грузы, с 1986 года не заменили ни одной машины. Половина используемых КРАЗов имеют фанерные кабины. Не хватает землеройной техники, большинство единиц автобусного парка подлежат списанию.

Профсоюз крайне обеспокоен таким положением дел в зоне отчуждения, — отметил Николай Тетерин. — 2011-й назван Президентом Украины годом решения чернобыльских проблем. Но мы в преддверии 25-й годовщины аварии на ЧАЭС переживаем критическую ситуацию, которая может повлечь за собой остановку работ на предприятиях. В социальном аспекте есть серьезные опасения относительно урезания действующих льгот и компенсаций зонных работников.



Это особенно касается вопроса оформления льготных пенсий по Списку №1. В ходе длительных, с 2006 года, изматывающих переговоров Атомпрофсоюза с Минтруда, другими центральными органами исполнительной власти было принято постановление Кабинета Министров Украины от 24.02.2010 года №173, которым нормативно урегулировано назначение пенсий работникам госпредприятий зоны отчуждения как лицам, отнесенным к Списку №1 производств, работ, должностей и показателей. Сегодня власть девальвирует этот правительственный документ, не собираясь его выполнять.

Сейчас начался процесс реформирования предприятий зоны отчуждения, сопровождающийся существенным сокращением численности вахтового персонала. Мы ведем аргументированные партнерские дискуссии с руководством зоны отчуждения и МЧС Украины. Ведь вахтовых работников сегодня зачастую хватает только на регламентные работы. Мы забываем о том, что Чернобыльская зона отчуждения — это чрезвычайный объект, расположенный в 100 километрах от границы столицы нашего государства, на котором экономить нельзя.

В связи с этим Представитель Атомпрофсоюза в Чернобыльской объединенной организации Николай Тетерин от имени работников зоны отчуждения публично обратился к Президенту, Премьер-министру и вице-премьер-министру — министру социальной политики Украины с настоятельной просьбой принять срочные меры по обеспечению в полном объеме финансирования для выполнения предусмотренных хозяйственно-производственных задач, сохранению социальных стандартов и гарантий персонала.

Фотоинформация
Николая ВАРЧИНОГО

ДП «СХІДГЗК»: ОРГАНІЗАЦІЯ ФІЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВЧИХ І СПОРТИВНИХ ЗАХОДІВ

С азартом и яркими эмоциями

В течение пяти дней на базе спортивно-оздоровительного комплекса комбината проходил традиционный 31-й Всеукраинский юношеский турнир по мини-футболу на призы дирекции ГП «ВостГОК». Как правило, география городов-участников турнира — широкая. В нынешнем году на площадках спорткомплекса встретились 11 команд (165 участников) из Энергодара, Южноукраинска, Ялты, Гурзуфа, Комсомольска, Кременчуга, Кировограда, Марганца, Николаева, Севастополя и, конечно же, Желтых Вод. Такие соревнования всегда проходят с особым азартом и яркими эмоциями (радостью побед и горечью разочарований), потому что их участники — дети.

Многие знаменитые футболисты начинали свою спортивную карьеру именно на таких турнирах. Например, Евгений Алдонин, член национальной сборной команды России, желтоводцы — Евгений Пичкур, Александр Тарасенко, Сергей Шермет, ставшие мастерами футбола, и многие другие спортсмены на заре своей карьеры были участниками турнира на призы дирекции комбината.

На торжественном открытии турнира парад участников соревнований принимали генеральный директор ГП «ВостГОК» Александр Сорокин, председатель профкома комбината Борис Филиппов. Почетное право поднять флаг соревнований было предоставлено капитану команды-победительницы прошлого года турнира «Авангард» (г. Желтые Воды).

Развитию всех направлений спорта на предприятии традиционно уделяется большое внимание. Дирекцией и профкомом комбината финансируется не только проведение соревнований, в течение года проводится большая работа по под-



готовке спортсменов, улучшается спортивная база на всех площадках комбината. Трудовой коллектив предприятия гордится достижениями своих спортсменов, как юных, так и более опытных. В знак поддержки смолинской команды юных футболистов генеральный директор ГП «ВостГОК» Александр Сорокин вручил капитану команды кожаный мяч.

Однако фортуна и в этом году была на стороне юношеской команды



«Авангард» (г. Желтые Воды), она — призер турнира. На втором месте команда «Олимпия» (г. Южноукраинск), на третьем — команда «Горняк» (г. Комсомольск). Памятные кубки, медали, призы и денежное вознаграждение — все это получили призеры и лучшие игроки турнира: вратарь — Игорь Шермет («Олимпия»), защитник — Алексей Патай («Авангард»), полузащитник — Роман Чудопал («Горняк»), нападающий — Павел Душкин (ДЮСШ г. Ялта), бомбардир — Александр Гросюченко, который забил 29 мячей («Динамо», г. Николаев), за бойцовские качества отмечен Евгений Клименко («Горняк»).

Турнир завершился, но эмоции, которые царили на площадках спорткомплекса комбината в течение пяти дней, надолго останутся в памяти игроков и зрителей.

Татьяна КОРСУНОВСКАЯ,
фото Михаила СТЕПАНЯНА

СПІЛЧАНІ — ЕНТУЗІАСТИ І ПРОПАГАНДИСТИ ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ

Тренер — син тренера

Футбольний м'яч, як журналіста авторучка — всюди супроводжував Юрія Тюпкіна по життю. Він народився в сім'ї, де цей вид спорту не тільки визнавався кращим за інші, а й культивувався. Батько, Валентин Іванович, тренував дітлахів у Славутській ДЮСШ, багато років грав за збірну Славуті. Юрій не тільки спостерігав за процесом тренувань інших хлопців, а й сам активно опанував гаси, удари по м'ячу. Разом з братом і батьком вечорами вони сходились у герці проти сусідських міні-команд. Це було весело, допомагало розвиватись фізично, виховувало почуття колективізму. Під крилом Валентина Івановича Тюпкіна зростає знаний на Славутчині фізкультурник і пропагандист здорового способу життя В. Гіпс.

1985 року сім'я переїздить у Нетішин, і Валентин Іванович відводить сина у футбольну секцію. Тренерами були Євген Стасюк та Михайло Телебей. Не без впливу їх настанов він вступає у 1992 році до Івано-Франківського технікуму фізичної культури, після закінчення якого з 1995-го по 2001 рік грав за черкаську команду «Дніпро». Як мовиться, і служба там пройшла, і хороші результати були в арсеналі спортсмена. Зокрема, може похвалитись, що є учасником фіналу Чемпіонату світу з футболу, який проходив в Ірані. Правда, серед військово-

службовців. Він бронзовий призер першолігового Чемпіонату України. Можливо, і далі б триумфував на футбольних полях, та травма коліна вибила з колії. У 2001 році Юрій покинув професійний футбол і повернувся у Нетішин. Директор спорткомплексу Станіслав Араратович Балаєн запропонував роботу інструктора-методиста.

Зрозуміло, що навички футболіста знадобилися і тут, хоча Юрій дедалі рідше виходить на поле, хіба що з командою ХАЕС-Енергетик був переможцем обласних турнірів з міні-футболу, є в активі перемога у Між-

народному турнірі на призы ТВЕЛ-НАЕК «Енергоатом».

Нині ж зосереджений на тренерській роботі, яка приносить емоційні напруги, подекуди розчарування, або ж гордість за команду. Принаймні за нетішинський «Енергетик» грають знані спортсмени, такі, як Віталій Боца, Іван Хвалько, Олександр Лук'яновець, Леонід Мандрійчук. Це ветерани. А молодші теж знають свою справу і віддаються улюбленій грі сповна. Юрій є тєю ланкою, яка відповідає за результат і організовує тренувальний процес, хто намагався знайти компроміс між вимогами керівників спорту і командою. Завжди із вдячністю відгукується про футболістів, які багато часу віддають тренуванням і є патріотами команди, хоча інші колективи постійно спокушають кращими умовами, більшими «чайовими» тощо.

Самовідданість Юрія знають любители спорту, торік до Дня фізкультурника Юрія Валентиновича Тюпкіна нагороджено відзнакою



«Лицар спорту», заперечень не знайшлося. Юрій сумлінно виконує інструкторські обов'язки в колективі Спорткомплексу ВП «Хмельницька АЕС», частогусто виступає в ролі судді на різних змаганнях, допомагає працівникам станції, які приходять у спортзал, знаходить розумне навантаження для м'язів. Він захопаний у гру у футбол, і чимало прихильників здорового способу життя сформувалося на його прикладі.

Віктор ПАВЛОВ

ВП ЗАЕС: РАДА ВІНАХІДНИКІВ І РАЦІОНАЛІЗАТОРІВ — НА ЧАСІ

В новый год — с новыми идеями

Каждый новый год мы ожидаем с надеждами, что станем жить лучше, активнее и полнокровнее. Конечно же, свои здоровые амбиции мы готовы подкреплять старательным трудом, по-этому удивительно, что новые идеи рождаются чаще именно во время уходящего года и прихода нового.

Не секрет, на Запорожской АЭС работает немало инициативных людей, стремящихся работать творчески, прилагая свои знания и ум, повышать производительность и качество труда.

Инициативная группа во главе с работником службы вентиляции энерго-

ремонтного подразделения, инженером 1-й категории Николаем Майстренко проводит целенаправленную информационную работу по созданию органа самоорганизации персонала ЗАЭС — Совета изобретателей и рационализаторов.

Стоит несколько слов сказать о Николае Майстренко — человеке, посвящающем все свободное время науке и научным разработкам, достигшем успехов в этой области, победителе различных конкурсов научных докладов, имеющем на счету немало рациональных предложений и изобретений. Николай Майстренко возлагает на деятельность создающегося Совета изобретателей и рационализаторов большие надежды. Он считает, что этот орган в силе объе-

динить и сплотить деятельных, инициативных людей, наполненных новыми идеями и стремящихся их воплотить.

Стратегией развития Совета является такой высокий уровень организации его деятельности, который в перспективе через несколько лет позволит преобразоваться в полноценное общество изобретателей и рационализаторов. И что очень важно — поддержка Совета со стороны администрации и профкома ЗАЭС создает благоприятные стартовые условия для творческой технической деятельности, потому как эта работа полностью отвечает заявленной политике руководства ОП ЗАЭС, ГП НАЭК «Энергоатом», а также правительства и Президента Украины в 2010 году.

Юлия ТКАЧУК



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