Атомник України

№40 (670) 3 жовтня 2013 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

СОЦІАЛЬНІ ПАРТНЕРИ — ДОТРИМАННЯ ДВОСТОРОННІХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ

Заместитель Председателя Атомпрофсоюза, председатель ППО ГП НАЭК «Энергоатом» Алексей ЛЫЧ:

«БЕЗ КАРДИНАЛЬНОГО ИЗМЕНЕНИЯ В ОТНОШЕНИИ К АТОМНОЙ ЭНЕРГЕТИКЕ ЧЕМ ДАЛЬШЕ, ТЕМ БОЛЬШЕ УКРАИНА БУДЕТ ТЕРЯТЬ СПЕЦИАЛИСТОВ АЭС»

Как уже сообщалось, администрация и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ГП НАЭК «Энергоатом» собирались в сентябре на совместном заседании, посвященном выполнению Коллективного договора Компании на 2013 год. На заседании, в связи с частичным невыполнением всеми обособленными подразделениями отдельных пунктов Колдоговора, в том числе касающихся и комплексных мероприятий по охране труда, вице-президент ГП НАЭК «Энергоатом» Айдин Айсин дал поручение соответствующим службам Компании срочно отработать этот вопрос с участием профсоюзов. Председатель первичной профсоюзной организации НАЭК «Энергоатом» Алексей Лыч рассказал о причинах «социальных отставаний» и профсоюзных предложениях по их предупреждению.

— На заседании мною были доведены до руководства Компании предложения, наработанные профсоюзным комитетом и содержащие необходимые действия для выполнения Коллективного договора. К сожалению, не все предложения нашли отражения в протоколе. Прежде всего, это касается пролонгации действующего Коллективного договора на следующий год. Дело в том, что Компания сейчас не в состоянии определить свои финансовые возможности на 2014 год в связи с отсутствием тарифа. А мы по этой причине не можем приступить к заключению нового Коллективного договора или к переговорам по его пролонгации. Профсоюз понимает, что с учетом нынешнего ограничения средств Компании трудно предпринимать какие-то дополнительные меры по улучшению социальных гарантий для наших работников, включить их в новый Коллективный договор. Однако выполнение действующего документа, мы считаем, у Компании есть возможности обеспечить. Администрация пообещала изучить наши предложения.

Второй важный вопрос, о котором я говорил и на заседании, — это возобновление одноразовых выплат нашим работникам при выходе на пенсию. Данные выплаты предусмотрены действующим Коллективным договором. Однако выплаты были прекращены в связи с отсутствием на это средств в тарифе на электроэнергию. Задержки выплат пенсионерам случались и раньше, но по году мы всегда выходили с выполнением. Надеемся, Компания и в текущем году сдержит свои обещания.

Не удалось изыскать в полном объеме, предусмотренном в Коллективном договоре, средства на оздоровление, на спортивно-физкультурные мероприятия. Причина — отчисления профсоюзному комитету в этом году были уменьшены с 1,5% до 1%.

Еще один важный вопрос, который также обсуждался и на заседании, связан с частичным невыполнением всеми обособленными подразделениями положений Коллективного договора в части комплексных мероприятий по охране труда. Присутствовавший на совещании вице-президент ГП НАЭК «Энергоатом» Айдин Айсин дал поручение отработать этот вопрос соответствующим службам Компании с участием профсоюзов.

Фото Николая ПЕТРИЧЕНКО

На совещании был утвержден отчет о выполнении основных пунктов Коллективного договора Компании за I полугодие текущего года. Однако без реализации выше названных трех задач мы не можем говорить о выполнении действующего Коллективного договора по 2013 году в целом.

— Обсуждался ли на заседании вопрос раздела персонала?

— Такое предложение от администрации есть.

(Окончание на 2-й стр.)

8 ЖОВТНЯ — ДЕНЬ ЮРИСТА

ВИМОГИ ПОЗИВАЧІВ ЗАДОВОЛЕНО ПОВНІСТЮ

Реальний захист прав і гарантій людини праці, без сумніву, одне із найбільш значущих питань у діяльності Професійної спілки працівників атомної енергетики та промисловості України. Своєрідним практичним і юридичним центром з трудових прав, організаційної, методичної і навчальної роботи у системі Атомпрофспілки є і її правова служба, створена більш як одинадцять років тому. На сьогодні вплив юристів Профспілки, а більшість із них знаходяться у регіонах, територіально наближені до працівників і всіх спілчан, на всі соціально-економічні, реформаторські процеси у галузі і суміжних сферах діяльності важко переоцінити. Наведемо лише окремі штрихи у роботі з вуст самого юриста Атомпрофспілки в Южноукраїнській об'єднаній організації Дмитра Оксентійовича БОНДАРЕНКА.

— Я розповім про маленький епізод із правового життя як юриста. Мені дуже приємно було чути про те, як звичайні наші спілчани відгукнулися саме про нашу Атомпрофспілку. Втім, усе по порядку. У грудні минулого року мені повідомили про загрозу скорочення шести працівників у южноукраїнському центрі розвитку дитини «Гармонія», первинна профспілкова організація якого входить до складу Южноукраїнської об'єднаної організації. Мені двічі запропонували побути на засіданні профкому Центру, члени якого турбувалися про можливий у такому разі правовий захист їх односпілчан. Запросили на засідання і завідувачку Центру.

Розглядаючи зібрані на той період потрібні документи, я всім присутнім сказав, що тут недостатньо підстав для того, щоб вивільняти працівників. 4 січня 2013 року знову зібрався профком, я також був присутній, і вже розглядалося подання роботодавця на згоду від профкому про розірвання трудових договорів з цими, шістьома, працівниками, охоронцями дитячого закладу. Мотивація скорочення була така, що «ми (адміністрація Центру) хочемо заощадити кошти і наймаємо з цією метою охоронну фірму». І буцімто це рішення було вже погоджено з міською радою, начальником її профільного управління.

Голова профкому Центру з моєю допомогою підготувала запит до адміністрації «Гармонії» про надання таких документів, як організаційний наказ, старий і новий штатний розписи, техніко-економічне обґрунтування про причини скорочення працівників. Нам нічого цього не дали, мовляв, «прав у вас на такі вимоги немає».

Учасники виїзного Пленуму ЦК профспілки (листопад 2011 року) — юристи правової служби Атомпрофспілки (зліва — направо): Ігор Вікторович ОХРІМЕНКО, Василь Миколайович КУЧИНСЬКИЙ, Надія Володимирівна КРУЧИНСЬКА, Олександра Петрівна КРАВЧУК, Віктор Миколайович ШАПОВАЛОВ, Ігор Георгійович ЧУЛЮК

Від редакції: *Користуючись нагодою, ми щиро вітаємо весь атомпрофспілковий колектив юриспрудентів з професійним святом — Днем юриста, святом людей, які служать Закону й обороняють конституційні права і свободи працівників і всіх спілчан, моральність і милосердя. Ви заслуговуєте на теплі і сердечні слова подяки, найкращі побажання міцного здоров'я, щастя, благополуччя і нових професійних здобутків!*

Після того як профспілковий комітет розглянув це подання, відбулися гарячі професійні дискусії, і мені довелося озвучити обґрунтування, що недоцільно давати згоду на звільнення працівників, бо я не вбачав правової основи для такого рішення. На засіданні профкому проголосували проти скорочення людей. Керівник закладу, коли їй дали витяг із протоколу, мовила, що це суцільна нісенітниця. Отаке її було бачення й оцінка ситуації. 9 числом цього місяця люди уже були звільнені з роботи. Я зустрівся з профактивом Центру і заявив, що стаття 43 Конституції України гарантує право на судовий захист від незаконного звільнення і працівники вправі, кажу, реалізувати гарантії, що є у Конституції. Вони до мене звернулися і я усім їм підготував позовні заяви до суду про поновлення на роботі, розповів, куди їх віднести, які додатки ще потрібні. Суддя, якій дісталися на розгляд ці позовні заяви, через те, що її дитина перебуває у цьому Центрі, зробила самовідвід. Відтак чотири справи потрапили голові суду, одна — його заступнику і шоста — іншому судді. У позовній заяві першим відповідачем я поставив керівника Центру, яка наділена правом прийому на роботу і звільнення, другим відповідачем — начальника управління освіти міської ради, бо централізована бухгалтерія і він, відповідно до Положення про Центр, затверджують штатний розпис. І третім пунктом у результативній частині позовної заяви написав, що у зв'язку з незаконним звільненням працівників прошу відшкодувати за рахунок відповідача заподіяну їм шкоду, тобто зробити виплату за вимушені прогули. А коли надійшли заперечення відповідача, то я до кожної позовної заяви зробив додаткові обґрунтування про незаконність звільнення і відкоригував суми відшкодування шкоди за вимушений прогул. І ми з 24 січня по 19 березня перебували у судовому процесі. Попереднє засідання відбулося, наступні вже — по суті справи.

(Закінчення на 2-й стор.)

В ОРГАНІЗАЦІЇ МОЛОДІ АТОМПРОФСПІЛКИ

Юбилейный форум

26—27 сентября на базе санатория «Десна» (с. Ладинка Черниговской области) состоялся юбилейный X молодежный форум активистов Организации молодежи Атомпрофсоюза Украины. Для участия в работе форума прибыло около 90 представителей 16 организаций, входящих в Организацию молодежи Атомпрофсоюза, а также члены Президиума Центрального комитета профсоюза.

Юбилейный форум отличался нацеленностью на обучение и обмен опытом между организациями, поэтому основными его мероприятиями стали семинар «Трудовая школа» и круглый стол по обмену опытом работы молодежных организаций. Обучение провели руководители Института социального партнерства Юрий Буздуган и Елена Скоморощенко. Участники семинара получили актуальную информацию о современных глобальных общественно-экономических процессах и роли профсоюзного движения в них.

Также в рамках форума прошли традиционные официальные заседания руководящих органов: совместное заседание Совета молодежи ППО НАЭК «Энергоатом» и Президиума профкома ППО НАЭК «Энергоатом», заседание Центрального совета Организации молодежи Атомпрофсоюза Украины с участием членов Президиума ЦК Атомпрофсоюза.

(Окончание на 3-й стр.)

У сфері впливу Атомпрофспілки перебувають підприємства Міненерговугілля України, Мінекології, Мінохорони здоров'я України тощо http://www.atomprofspilka.info

8 ЖОВТНЯ — ДЕНЬ ЮРИСТА

ВИМОГИ ПОЗИВАЧІВ ЗАДОВОЛЕНО ПОВНІСТЮ

(Закінчення. Початок на 1-й стор.)

Багато свідків допитувалися, бо сторона відповідача намагалася все піддати сумніву, довести, що як такого засідання профкому Центру і його рішення не було, і буцімто подання там не зачитувалося, і був також певний тиск на членів профкому від юриста Атомпрофспілки. Тоді ми заявили клопотання допитати членів профкому з цього приводу: чи був на них тиск, за що голосували і яка інформація була порядку денного засідання.

Голова суду дуже прискіпливо ставив запитання, незалежно, чи це була сторона позивача або відповідача. Тоді, з особистим набутим правовим досвідом, навіть мені важко було зорієнтуватися, на чиєму, так би мовити, він боці. А 13 березня за всіма чотирма справами, які були у його провадженні, прийняли рішення на користь працівників про: поновлення їх на роботі, здійснення виплат за вимушені прогули і стягнення з керівника у відшкодування комунального підприємства «Центр розвитку дитини «Гармонія» коштів, які управління освіти міськради зобов'язано виплатити незаконно звільненим працівникам.

Коли ми, сторона позивача, під час перерви зустрілися у кулуарах судового засідання, бо ще було на розгляді у нас дві справи, наші односпілчани сказали: «Ми все життя були членами профспілки, сплачували профспілкові внески і не звертали уваги на те, що ми отримаємо від перебування у лавах профспілки. І тепер ми зрозуміли, для чого є профспілка, коли потрапили у таку скрутну ситуацію, і з удячністю відчули, як кажуть, на собі, що за нами стоїть така справедлива і сильна організація як Атомпрофспілка України». Адже всі, навіть міськрада, міський голова, ніхто фактично їм не зміг допомогти (ну був там державний інспектор праці, розбиралася, зробила свої зауваження, бо побачила, що є у справі невиконана процедура, і направила зауваження до суду про накладення тільки адміністративного штрафу на керівника Центру). Але поновлення на роботі, то інша процедура, і мені приємно було чути про те, що Атомпрофспілка свою статутну функцію про надання своїм спілчанам правової допомоги, безплатної, ви-конала.

П'ята справа розглядалася заступником голови суду, який, знову ж таки, запропонував, як і кожен із суддів наполягали, що ви, сторони, відповідно до 175-ї статті Цивільного процесуального кодексу вправі укласти мирову угоду, пишіть заяву, я затверджу її. Цього разу, після розгляду вже чотирьох справ, завідувачка Центру прореагувала на таку пропозицію судді запитанням, який їй зиск від цього примирення. Я їй кажу, що мирова угода передбачає обопільні поступки сторін. Зі свого боку як позивача ми у цьому разі не вимагатимемо, щоб із вашої зарплати суд стягував відшкодовану суму, компенсацію за вимушені прогули, десь 1300 грн. з лишком. Вона погодилася і, звичайно, за умови з нашої сторони, що працівники будуть поновлені на роботі. Суддя звернувся до мене як більш досвідченого у цій справі, щоб я підготував заяву про мирову угоду, хоча це мала зробити сторона відповідача. Тож ця справа й остання, шоста, яку вів уже інший суддя, також завершилася мировою угодою. Зазвичай, ми з самого початку дотримуємося ще одного важливого принципу: використовувати найменшу можливість для врегулювання виниклих розбіжностей у досудовому порядку.

Оце такий фрагмент трудової діяльності юриспруденції саме юриста Атомпрофспілки України.

...Я рано приїжджаю на роботу, десь о 7-й, на початку 8-ї години ранку, а назавтра мене вже чекає біля кабінету молодий 28-річний хлопець. У нього захворювання очей — катаракта і, судячи із попередньої інформації, як професійне. Він пройшов черговий щорічний медогляд і отримав такий недобрий результат. Ми з ним обговорили цю ситуацію і в подальшому я вже буду зв'язуватися з начальником відділу охорони здоров'я Южно-Української АЕС, також з керівником відповідного структурного підрозділу, щоб цю молоду людину не за ворота атомної виставити, а, можливо, навіть перекваліфікувати, щоб надалі хлопець працював. За пунктом 2 статті 40 Кодексу законів про працю йому, за медичними показниками, має бути запропонована інша робота, а не так, щоб відразу звільняти.

Є такі правові колізії, що потребують грамотно вибудувати переговори юриста з роботодавцем. На атомній, насамперед, є немало спеціалістів, які мають дві вищі освіти, працюють майстрами чи на робітничих посадах. І їм, зрозуміло, хотілося б перевестися в той чи інший цех на професійне підвищення. Дуже часто керівник певного підрозділу із задоволенням бере працівника на обумовлене робоче місце, інший — навпаки, не відпускає. От які є правові важелі, звертаються ці працівники, щоб перевестися на іншу роботу. Було у моїй практиці, що самі керівники різного рівня, і не тільки з атомної станції, а й з підприємств, організацій, які перебувають на профобслуговуванні Южноукраїнської об'єднаної організації, зверталися про надання юридичної допомоги. Є багато звернень спілчан не тільки з питань трудового права, а й пенсійного, цивільного, сімейного, адміністративного, житлового права. З метою поширення правових знань я регулярно, у третій декаді вересня, проводжу навчання профспілкового активу, маю відповідний сертифікат модератора (викладача).

Ось така моя звичайна робота, як кожного працюючого. За теперішніх умов юристу потрібно вдосконалюватися фахово, знати багато суміжних галузей права. Такі моменти, що є у лікарів, так би мовити, «не зашкодь», присутні і в юриспруденції, на що, однозначно, потрібно звертати увагу. Якщо у чомусь сумніваєшся, не знаєш, візьми тайм-аут, вивчи це питання, звернися до своїх колег за порадою. Ніколи навіть подумки не можна припускатися того, що «я все знаю». Я постійно спілкуюся, раджуся зі своїми соратниками — юристами з питань правового регулювання соціально-трудових відносин. І, безумовно, нам поталанило, що у нас є досвідчена, мудра і відповідальна завідувачка правничого відділу Атомпрофспілки України від дня його заснування Надія Володимирівна Кручинська, яка завжди підтримає, допоможе і належно оцінить нашу юридичну роботу, від якості якої великою мірою залежить мотивація профспілкового членства й авторитет Профспілки у цілому.

СОЦІАЛЬНІ ПАРТНЕРИ — ДОТРИМАННЯ ДВОСТОРОННІХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ

Заместитель Председателя Атомпрофсоюза, председатель ППО ГП НАЭК «Энергоатом» Алексей ЛЫЧ:

«БЕЗ КАРДИНАЛЬНОГО ИЗМЕНЕНИЯ В ОТНОШЕНИИ К АТОМНОЙ ЭНЕРГЕТИКЕ ЧЕМ ДАЛЬШЕ, ТЕМ БОЛЬШЕ УКРАИНА БУДЕТ ТЕРЯТЬ СПЕЦИАЛИСТОВ АЭС»

(Окончание. Начало на 1-й стр.)

И сегодня главная задача профсоюзного комитета НАЭК «Энергоатом» — это предупредить возможные последствия такого шага администрации в отношении раздела персонала на 4 группы. Профсоюзный комитет считает, даже если есть необходимость закрепления определенных квалифицированных кадров, которые могут покинуть наши станции, уехать, к примеру, в Россию, где необходимы такие работники в связи с разворачиванием строительства и вводом в эксплуатацию новых атомных блоков, изменение системы оплаты труда возможно только путем внесения изменений в действующий Коллективный договор. Возможно, есть смысл установить определенные виды доплат и надбавок, чтобы действительно вклад каждого работника в производство электроэнергии АЭС был оценен по достоинству в соответствии с существующей на сегодня системой оплаты труда. Но не разделять на группы персонал, учитывая, что сейчас нет ни обоснования, ни критериев, по которым можно это сделать. Против такого разделения мы выступаем категорически.

— А персонал с украинских «атомок» действительно может уйти?

— Сегодня статистика показывает, что большого оттока кадров пока нет. Но, я уверен, обольщаться не стоит. Мы говорим, что создали условия закрепления кадров на АЭС Украины. Это объясняется в большей мере тем, что в Украине заявлено о строительстве новых атомных энергоблоков, и специалисты думают, что будут затребованы на эксплуатации этих блоков.

Однако, это временное «затишье». Россия уже сегодня ощущает дефицит лицензированного персонала. Если посмотреть по статистике, российские атомщики к 2030 году должны удвоить свой кадровый резерв. Подготовить такое количество персонала им просто не успеть. Естественно, рынком трудовых ресурсов для России станет Украина. Это всего лишь вопрос времени. Поэтому мы за это время должны успеть ввести мощную систему защиты нашего персонала. Чтобы они были заинтересованы остаться в Украине.

А строят АЭС многие — и белорусы, и за пределами стран СНГ — везде идет достаточно мощное развитие атомной энергетики. Украина, кроме деклараций, никаких действий в этом направлении не предпринимает. У нас мало что делается, чтобы развивалась атомная энергетика. А потому чем дальше, тем больше мы будем терять кадровый потенциал, который мог бы строить и работать на наших энергоблоках. В Украине уже нет достаточно мощных подрядчиков, которые могли бы взяться за атомное строительство. И обманчиво представление, что у нас достаточное количество квалифицированного персонала на эксплуатации энергоблоков. Мы должны быть готовы к тому, что ситуация может измениться в любой момент в худшую сторону. Ведь сегодня атомная отрасль терпит одни потери. Мы уже не можем предоставить первое рабочее место по специальности молодым людям, которые оканчивают по заказам атомных электростанций высшие учебные заведения. А это большая потеря для станции, и, конечно, потеря в квалификации для ребят, если они не работают по специальности. Это кадровая потеря, и напрасная трата Компанией денег.

— Чем Россия может заманить наших специалистов?

— Социальными стандартами. Сегодня Россия в этом вопросе шагнула далеко вперед. Хотя в 2008 году мы были впереди. Для закрепления кадров и привлечения дополнительных специалистов в России разработана всеобъемлющая социальная программа для работников атомных электростанций. Программа включает в себя жилищное строительство, молодежную политику, оздоровление, спортивно-массовые и культурные мероприятия. Суммы затрат у российских атомщиков значительно превышают те средства, которые мы вкладываем у нас в Украине в данные направления. В переводе на наши деньги — это около 20 тыс. гривен на одного работника АЭС. А если перевести затраты России на выполнение аналогичных социальных программ на украинских «атомках», нам необходимо было бы около 700 млн. грн. На сегодня же (на 2013 год) в украинском тарифе эта сумма определена в размере только около 100 млн. гривен. Нетрудно подсчитать, что социальные стандарты украинских атомщиков в 7 раз ниже российских.

— Чем определяются российские возможности?

— Российские возможности определяются размером тарифа на электроэнергию атомных электростанций. И политикой, которая определяется и поддерживается на уровне государства. А мы даже на уровне, казалось бы, своего «родного» министерства остаемся изгоями. Как были раньше «не родные» в Министерстве энергетики и угольной промышленности, так и остаемся теперь. Всякий раз, чтобы сбалансировать экономическое положение тех же шахтеров, тепловой генерации, атомщики вынуждены уменьшать отпуск своей товарной продукции, которая значительно ниже, чем у тепловиков, давать, таким образом, возможность тепловым станциям сжигать уголь, чтобы в угольной отрасли могли выплачивать заработную плату шахтерам. Проблемы государства нельзя решать за счет атомной генерации.

Министерство практикует ручное управление в вопросах экономики. А это недопустимо по отношению к атомной энергетике. Как следствие, происходит отставание по повышению безопасности АЭС, по выполнению мероприятий, связанных с реконструкцией, модернизацией атомных энергоблоков. Не говоря о выполнении накопившихся огромных задачах по продлению ресурсов атомных станций. Мы уже видим, что Хмельницкие 3 и 4 энергоблоки появятся не скоро. Поэтому главный вопрос — продление ресурсов действующих атомных энергоблоков. Если мы начнем останавливать блоки один за другим в связи с исчерпанием их ресурса, это будет коллапс не только для атомной энергетики, это будет катастрофа для всей страны. Энергетическая и экономическая катастрофа для Украины.

— Можно убедить правительство пересмотреть отношение к атомной отрасли?

— У нас есть предложения по изменению ситуации, но, к сожалению, рычаги, которыми сегодня обладает профсоюз, недостаточны, чтобы оказать ощутимое давление на вышестоящие органы. Даже донести вопрос непосредственно до их внимания мы не можем. Наши неоднократные обращения на уровень Президента и Кабинет Министров возвращаются ... в наше министерство. А из Министерства энергетики — обратно в НАЭК «Энергоатом» с пометкой «для дальнейшего реагирования». Получается, мы обращаемся сами к себе. И так всякий раз круг замыкается, и мы «пляшем по кругу».

Хотя вопросы решаемы. Мы на всех уровнях доказываем, что атомная энергетика требует к себе повышенного внимания, что продукция АЭС очень важна для нашей страны. Что поэтому необходимо создание отдельного органа управления атомной отраслью — отдельно от нашего Министерства энергетики и угля, с подчинением непосредственно Кабинету Министров. Это первая задача, которая может помочь выйти из создавшегося положения.

Когда я говорю «мы», я имею в виду также и профсоюз, мы понимаем, что профсоюз должен максимально содействовать администрации в решении данного вопроса. Как и многих других, которые требуют безотлагательного решения, но которые можно решить только тогда, когда будет понимание проблем атомной отрасли по всей вертикали власти.

— Есть понимание у администрации с профсоюзом? Какова судьба Колдоговора-2014?

— Относительно будущего Коллективного договора, мы будем настаивать на пролонгации действующего документа. Он у нас достаточно всеобъемлющий. И потом, для корректировки нужны обоснования. Это в советские времена последующий коллективный договор должен был улучшать условия предыдущего. Был такой коммунистический лозунг: «Жить стало лучше, жить стало веселее». Сегодня, к сожалению, происходит наоборот. Когда экономическое положение НАЭК «Энергоатом» чем дальше, тем больше ухудшается, требовать существенного увеличения социальных стандартов и положений Коллективного договора — просто утопия. При таких требованиях профсоюза любые переговоры зайдут в тупик, и мы не в состоянии будем из него выбраться. У профсоюза с администрацией должен быть конструктивный разговор с учетом возможностей, а также и правильное распределение этих финансовых возможностей Компании.

Как известно, говорится, что Коллективный договор приняла конференция трудового коллектива. Но в действительности коллективный договор не принимает конференция трудового коллектива, она просто одобряет ту часть положений, которые уже согласованы профсоюзом с администрацией путем длительных переговоров и которые уже не имеют разногласий.

А по поводу разногласий, порядок их разрешения четко описан в законодательстве о коллективных договорах. И решение это может растягиваться даже на год. Любое предложение, которое не имеет под собой никакого обоснования в отношении увеличения тех или других льгот, бессмысленно. Даже при согласии администрации. Если в тарифе на электроэнергию это не предусмотрено, тогда это чревато для руководителя административными наказаниями, в том числе и штрафами, которые накладываются за нарушение статей, не предусмотренных в тарифе на электроэнергию. В прошлом году таким образом НАЭК «Энергоатом» была оштрафована на 100 млн. гривен за превышение отчислений профсоюзному комитету. Потому что профсоюзные отчисления были предусмотрены в тарифе значительно ниже, чем мы их установили на тот год в смете социального развития: на оздоровление работников, культурно-массовую и спортивную работу.

Поэтому мы в этом году значительно уменьшили не только отчисления профсоюзному комитету, но и затраты на социальное развитие. В тарифе дано всего 100 млн. А у нас только заработная плата с начислениями для работников, которые задействованы на объектах соцкульбыта, составляет 152 млн. гривен. А в тарифе — 100 млн. гривен.

— Что это значит? НАЭК вынуждают к выделению объектов соцкультбыта?

— Это значит, мы должны заниматься вопросом передачи объектов соцкультбыта в город. Однако мы прекрасно понимаем, какое будущее ожидает эти объекты и тех людей, которые там работают.

Но вопрос и в том, что это встречное движение. Для того чтобы передать данные объекты в город, должно быть согласие органов местного самоуправления. А я сомневаюсь, что на сегодня, на данный момент, кто-то сможет сказать: «мы готовы принять вас без выполнения необходимых требований». А требования эти значительные, хотя и правомочные — восстановить все объекты до работоспособного состояния, чтобы они соответствовали нормам и стандартам новых. Для этого понадобятся сотни млн. гривен, которые невозможно сегодня нигде предусмотреть. Поэтому, я думаю, что в ближайшее время вопрос передачи соцобъектов вообще не должен подниматься.

К тому же, социальные объекты мы расцениваем как наши, отдельные, подразделения электростанций. Для поддержания морально-психологического климата в коллективах и городах-спутниках. А также поддержания здоровья персонала на необходимо нормальном уровне, чтобы допустить его к выполнению таких архиважных работ как обеспечение безопасности работы атомных электростанций. В случае выделения объектов на самоокупаемость ни наши работники, ни жители городов-спутников ими просто пользоваться не смогут. Тот же абонемент в бассейн. Изменение ситуации повлечет еще большие негативные последствия для работников АЭС и для жителей (семей атомщиков) города-спутника АЭС, для которого станция была еще в проекте задумана как градообразующая, помогающая содержать социально-культурные объекты.

Эти объекты являются составляющей социальных стандартов для атомщиков. А как известно, 60% безопасности АЭС — это человеческий фактор. Тезис этот подтвердили японские ученые, которые после Чернобыльской аварии проводили исследования в Украине. «60 процентов безопасности» — имеется в виду не только квалификация персонала, его физическое состояние, но и морально-психологическое. Сейчас, в связи с событиями на Фукусиме, этот вопрос опять активно дискутируется. Я думаю, человеческий фактор сыграл свою роль и в аварии на Фукусиме. Отрывчатые данные это подтверждают. В конце октября нам представится возможность убедиться, так ли это, — запланирована поездка на японскую станцию. Человеческий фактор — это не только работники непосредственно атомных станций, а также и вышестоящие руководители, их понимание важности отрасли и отношение к ней при принятии решений. Концепцию культуры безопасности АЭС никто не отменял.

Лилия СОКОЛОВА

В ОРГАНІЗАЦІЇ МОЛОДІ АТОМПРОФСПІЛКИ

Юбилейный форум

(Окончание. Начало на 1-й стр.)

Рассматривались дальнейшие формы взаимодействия профсоюзных молодежных организаций, действующих в ГП НАЭК «Энергоатом», возможность реализации корпоративной молодежной политики через существующий Совет молодежи ППО ГП НАЭК «Энергоатом».

Руководство профсоюзной организации НАЭК проинформировало, что, несмотря на сложную финансовую ситуацию Компании, все предусмотренные в Коллективном договоре молодежные мероприятия были профинансированы.

Касательно Совета молодежи ППО ГП НАЭК «Энергоатом», прошла жаркая дискуссия, где в частности отмечалось, что данной структуре для деятельности было предоставлено финансирование (материальное право), но не оформлено окончательно юридическое право. Для устранения данного организационного конфликта заседание обязало Совет, во-первых, определиться с необходимостью образования своей организации молодежи, во-вторых провести внеочередную конференцию Совета молодежи ППО ГП НАЭК «Энергоатом». На отдельном собрании Совет ППО ГП НАЭК постановил обратиться в профком НАЭК для согласования даты проведения указанной конференции.

Не обошелся форум и без вечерних спортивных соревнований и развлекательных программ, подготовленных делегациями. С приветственными словами выступил Председатель Атомпрофсоюза Валерий Матов, председатель профкома НАЭК «Энергоатом» Алексей Лыч, председатель Организации молодежи Атомпрофсоюза Павел Олещук.

В обстановке торжественности за весомый личный вклад в развитие молодежного профсоюзного движения Валерий Матов вручил молодежным активистам грамоты и благодарности ЦК Атомпрофсоюза.

ЗАРОБІТНА ПЛАТА — ОСНОВНА СОЦІАЛЬНА ГАРАНТІЯ

ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ

Права працівників на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, на своєчасне одержання винагороди за працю, гарантовані статтями 43 і 48 Конституції України та соціальними ініціативами Президента України.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій.

Відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2013 рік» від 6 грудня 2012 року №5515-VI розмір мінімальної заробітної плати встановлено:

у місячному розмірі: з 1 січня 2013 року — 1147,00 гривень, з 1 грудня 2013 року — 1218,00 гривень, у погодинному розмірі: з 1 січня 2013 року — 6,88 гривні, з 1 грудня 2013 року — 7,30 гривні.

Відповідно до пункту 2 Закону України від 18 листопада 2004 р. № 2190-IV «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» внесено зміни до Закону України «Про оплату праці» **з 1 січня 2006 року** до мінімальної заробітної плати **не включаються** доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати, тобто мінімальна заробітна плата, гарантована державою, є **мінімальним посадовим окладом або тарифною ставкою.**

Крім цього, проводиться індексація заробітної плати та інших виплат у межах прожиткового мінімуму для працездатної особи у разі перевищення порогу індексації (101 відсотка індексу споживчих цін). Слід зазначити, що тарифні ставки (оклади) працівників загальних професій і посад виз-начаються Генеральною, регіональною та галузевими угодами. Умови оплати праці, передбачені угодами, **є обов'язковими для запровадження підприємствами відповідної галузі і можуть бути вищими за рівень мінімальної заробітної плати, гарантованої державою.**

Норми колективного договору допускають оплату праці нижче норм, передбачених вищезазначеними угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, **тимчасово** на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном **не більше як шість місяців** (стаття 14 Закону України «Про оплату праці»).

Строки виплати заробітної плати регламентовані статтею 115 Кодексу законів про працю України, а саме: не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, але не менше оплати та фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

За порушення законодавства про оплату праці винні особи притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності.

Управління праці та соціального захисту населення Южноукранської міської ради.

ПРОФСПІЛКОВЕ НАВЧАННЯ: МІЖНАРОДНА ПРАКТИКА

ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ — НОВІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ПРОФСПІЛОК

Фонд ім. Фрідріха Еберта в Україні на розвиток програми «Впровадження інновацій: від викликів до нових можливостей для профспілок» та з метою ознайомлення з потенціалом ефективного використання ресурсів та енергії, як профспілкового поля діяльності, з найкращими практиками робочих комітетів щодо впровадження інновацій на виробництві, в період з 15 до 20 вересня організував навчальну поїздку до Німеччини для профспілкових лідерів промислових підприємств України. Основним гаслом інформаційної поїздки було «Ресурсо- та енергоефективність: нове поле діяльності профспілок».

У складі делегації були профспілкові активісти, які пройшли відбір на семінарах Фонду цього літа та виявилися одними з активних учасників, зацікавлених у просуванні цієї теми на своїх підприємствах, у галузях промисловості, регіону та у профспілковому русі. А саме: представники Донецької, Луганської та Одеської обласних профспілкових організацій, ВАТ «Запоріжсталь», ПАТ «ЗАЗ», ДП «ВО Південний машинобудівний завод ім. А. Макарова», Одеського припортового заводу, Чорнобильської об'єднаної організації Атомпрофспілки, Алчевського металургійного комбінату, Запорізької ТЕС, а також фахівець з питань енергоресурсів центру «Greencubator».

На учасників поїздки чекала насичена програма, якою передбачались як офіційні зустрічі з представниками Фонду ім. Фрідріха Еберта, Федерації профспілок Німеччини та Профспілки гірників, працівників хімічної промисловості та енергетики (IG BCE), Федерального міністерства з охорони навколишнього середовища та мережі ефективного використання ресурсів, так і тематичні екскурсії на провідні підприємства Німеччини: завод «BMW Berlin» та сталеливарний завод «ArcelorMittal».

Під час зустрічі у Берліні з представниками Центрального бюро Фонду ім. Фрідріха Еберта, координатором профспілкової роботи Йоргом Бергстерманом та референтом Центрального бюро по Україні Феліксом Хетом, учасників делегації ознайомили з історією створення Фонду ім. Фрідріха Еберта, його ідеологією та основними напрямами роботи. Незмінним гаслом упродовж усієї його діяльності залишається «Демократія без людей з демократичними поглядами не може існувати!». Основною своєю стратегією Фонд вважає виховання демократів, шляхом політичного навчання через школи, вищі навчальні заклади та різноманітні заходи.

Також під час зустрічі розглядалися питання сучасного стану профспілок у Німеччині, структури організації, основні методи роботи профспілок з виробничими радами, принципи укладання тарифних угод на підприємствах Німеччини, а також питання захисту трудових та соціально-економічних прав працівників. У ході дискусії та обміну думками з'ясувалося, що у профспілках Німеччини та України існують проблемні питання і вони притаманні для обох профспілок, а це: зменшення чисельності профспілки, створення малих підприємств, працівників яких важко залучити до профспілки у зв'язку з небажанням роботодавця мати членів профспілки на підприємстві, небажання роботодавців укладати угоди, збільшення частки працівників, які працюють за короткотерміновими контрактами, небажання працівників підтримувати профспілки з причини застосування положень тарифної угоди на всіх працівників підприємства, роздроблення профспілок у зв'язку із застосуванням на підприємствах запозиченої праці, появою нових професій та створенням нових профспілок, які об'єднують працівників однієї спеціальності, що розпорошує сили профспілки та не дає скоординувати зусилля на рівні Федерації профспілки.

Однією з причин, які впливають на роботу профспілки, є тиск з боку роботодавців на виробничі ради та профспілки під час укладання виробничих угод на підприємствах. Це стосується питання включення до цих угод обмежень дії окремих положень, особливо тих, що стосуються заробітної платні, часу роботи та інших соціально-економічних гарантій працівникам, за певних випадків, а саме під час фінансових труднощів, впровадження інновацій на підприємствах. Тому профспілки Німеччини виступають проти цих обмежень та активно підключаються до процесу укладання тарифних угод.

Наступною була зустріч з експертом з політики щодо навколишнього середовища та клімату Федерації профспілок Німеччини Даніелем Шнайдером на тему «Ефективне використання ресурсів — нові можливості для профспілок», під час якої він зупинився на основних напрямах роботи Федерації профспілок, до яких належать законодавча діяльність, соціальний діалог з владою, координація роботи профспілкових організацій та розроблення рамкових положень для укладання тарифних угод. Новим напрямом є робота з охорони довкілля, ресурсо- та енергозбереження, особливо після прийняття урядом Німеччини програми щодо закриття атомних станцій. Ефективне використання ресурсів, впровадження інновацій у сфері ресурсо- та енергозбереження стосується як державних органів, так і громадян, які живуть і працюють у державі, та надасть можливості забезпечення екологічного благополуччя, створення нових робочих місць з достойними умовами праці, підвищення конкурентоспроможності підприємств.

Даніель Шнайдер зупинився на питаннях, як профспілки можуть брати участь в екологічній програмі. Основними напрямами роботи в цих питаннях є:

вивчення стану на підприємстві та пропонування роботодавцю альтернативних заходів економії, що може призвести до збереження або створення робочих місць; робота з членами виробничих рад, які приймають рішення з виробничих питань шляхом їх інформації щодо ефективного використання ресурсів на підприємстві, альтернативних скороченню витрат на персонал заходів; організація підвищення кваліфікації працівників, у зв'язку із застосуванням нового обладнання; інформаційна робота з працівниками в питаннях залучення їх до заходів ресурсо- та енергозбереження, участі у їх розробці, пошуку шляхів їх збереження тощо; організація та здійснення навчальних програм з цієї тематики; організація стимулювання конкретних працівників, які зробили свій внесок у ресурсо- та енергозбереження на підприємстві; організація діяльності комісій на підприємствах тощо.

Даніель Шнайдер відповів на запитання щодо прогнозів по створенню робочих місць після закриття АЕС.

Далі на учасників делегації чекала зустріч з представником Федерального міністерства з охорони навколишнього середовища та мережі ефективного використання ресурсів Анне Міхе і представником Спілки німецьких інженерів (VDI) Вернером Маасом.

Під час зустрічі з представниками Федерального міністерства були презентовані питання європейських та міжнародних умов ефективного використання ресурсів та політики щодо корисних копалин, передумови дефіциту сировини, як основи бази благополуччя, зменшення соціальної несправедливості при застосуванні резервів сировини у різних країнах, а також вирішення соціально-економічних питань громадян. Увагу представників делегації було звернено на те, що бережливе та, водночас, ефективне використання природних ресурсів буде ключовим фактором сталого розвитку суспільства. Зростання ресурсоефективності сприятиме зменшенню забруднення довкілля, підвищенню конкурентоспроможності економіки, створенню робочих місць та стане гарантією сталої зайнятості населення.

Також було розглянуто Німецьку програму ресурсоефективності (ProgRes), основна мета якої — підвищення сталого розвитку видобутку та використання природних ресурсів при максимальному скороченні пов'язаних з цим екологічних навантажень. Політика програми спрямована на підвищення почуття глобальної відповідальності кожного за екологічні та соціальні наслідки використання природних ресурсів. Основна увага приділяється абіотичній неенергетичній сировині та додатково йдеться про використання біотичної сировини. Програма надає 20 практичних рекомендацій, кожна з яких містить перелік відповідних заходів, спрямованих на підвищення ресурсоефективності. Важлива роль у Програмі відводиться таким чинникам, як ринкові стимули, наукові дослідження та новаторський підхід, консультативним та просвітницьким заходам, підтримці систем екологічного менеджменту тощо.

Як зауважили представники Федерального міністерства, Програма ресурсоефективності — це не підсумок, а початок політичних, економічних та громадських процесів. Реалізація заходів програми потребує високого рівня особистої ініціативи та активності багаточисельних громадських сил, плідної співпраці на політичному, економічному, науковому та громадському рівнях, а також активної участі населення. Реалізація цієї Програми зробить важливий внесок у збереження екологічних основ життя, економічного розвитку та сталої трудової зайнятості, що забезпечить благополуччя майбутніх поколінь.

Про історію та основні напрями роботи Спілки німецьких інженерів розповів Вернер Маас. До її складу входить понад 12 000 експертів різних галузей промисловості Німеччини. Всі вони працюють на добровільній основі. Спілка вивчає ефективність використання ресурсів на підприємствах та надає рекомендації щодо енерго- та ресурсозбереження, а також розробляє стандарти та норми ефективного використання ресурсів.

І знову постало питання, яка роль профспілки у цих процесах? Процес ефективного використання енергії дозволяє зберегти старі та створити нові робочі місця. А це — один з основних напрямів роботи профспілки. Крім того, в цьому зацікавлені також роботодавці. Під час проведення тестування одним із питань є, як використовується потенціал працівників на підприємстві та як працівники реагують на ці зміни. Тому профспілки і виступають з ініціативою проведення робіт, консультування членів виробничих рад та працівників, заохочення працівників, які запропонували інновації у цих напрямах.

Після тривалої дискусії для делегації українських профспілок була організована тематична екскурсія по заводу «BMW Berlin». Її провів Райнер Шніткер, голова комітету з безпеки праці.

(Закінчення буде)

МИХАЙЛЮК Г.О., провідний експерт з регулювання соціально-трудових відносин Чорнобильської ООП

МНОГАЯ, МНОГАЯ ЛІТА

Черпает энергию из украинской песни

Есть в народном ансамбле «Горлицы» Дворца культуры комбината особенная участница — Вера Эммануиловна Педан. Она отличается не только своим талантом и верностью украинской песне, но и жизненным опытом — 1 сентября ей исполнилось 90, хотя выглядит она значительно моложе.

«Мне никто не дает моих лет, — говорит Вера Эммануиловна при виде моего восхищенного удивления, — да-же говорят, что прибавляю себе года. А разве в моем возрасте прибавляют, наоборот, хочется отнять хотя бы пару годков».

Секрет своего долголетия объясняет тем, что прожила спокойную жизнь, где не было места конфликтам и повышенным тонам. Старалась относиться с мудростью ко всем жизненным перипетиям, а их было немало: фашистская оккупация, тяжелые послевоенные годы, болезнь мужа. «Родом я из села Желтое, — рассказывает юбилярша, — петь люблю с детства. Хороший голос был у отца, когда заводил песню, его нельзя было спутать ни с кем. Наверное, его талант передался и мне. Муж тоже любил петь, но сам в ансамбле не участвовал, а мне разрешал».

Вера Эммануиловна — обладательница сопрано. В народный фольклорный ансамбль «Горлицы» пришла в 1992 году, до этого 8 лет занималась в коллективе клуба им. Петровского. Успевала все: вести домашнее хозяйство, воспитывать троих детей, работать и ходить на репетиции. А когда одновременно тяжело заболели муж и мама, и приходилось разрываться на два дома, отдушину находила в украинской песне.

Сегодня она самая старшая участница коллектива, но, несмотря на почтенный возраст, не пропускает репетиции и концерты. «Бывает, устану и подумаю: не пойду сегодня, а потом возьму себя в руки и вперед — репетировать, усталость как рукой снимает. Возвращаюсь домой совсем с другим настроением, абсолютно здоровая, будто второе дыхание открывается. Песня для меня, как лекарство от старости. В таком солидном возрасте вроде бы уже и неудобно участвовать в ансамбле, но без него просто не смогу жить. Да и наш руководитель Николай Кузнецов меня не отпускает. Так что будет здоровье, буду ходить». На вопрос, сколько знает украинских песен, Вера Эммануиловна точно ответить не смогла, уж очень их много в репертуаре ансамбля, и все любимые. По словам женщины, выступлениям «Горлиц» рады везде, где они бывают с концертами. Особенно ценят фольклорное искусство люди старшего поколения, которые скучают по украинской народной песне.

Свое 90-летие Вера Эммануиловна отмечала по-современному — в кафе. Такой подарок сделали ей дети. Не обошлось на празднике и без украинской песни, главным исполнителем которой была юбилярша.

Уникальную певицу также чествовали в Центре народного творчества, культуры и досуга комбината, где был устроен торжественный вечер в ее честь.

Татьяна КОРСУНОВСКАЯ, фото Михаила СТЕПАНЯНА

ФОТОКОНКУРС ЗА ПІДТРИМКИ ПРОФСПІЛКОВОГО КОМІТЕТУ

МОЛОДІСТЬ. АТОМ. КРАСА

Під таким девізом на Рівненській АЕС пройшов фотоконкурс, присвячений сорокаріччю початку будівництва РАЕС та м. Кузнецовськ. Організувало конкурс управління інформації та зв'язків з громадськістю РАЕС за підтримки профспілкового комітету.

На конкурс надійшло дев'ятнадцять робіт, які журі оцінювало за такими критеріями: відповідність темі, композиційне рішення, оригінальність та якість виконання.

Гран-прі конкурсу отримало фото «Вогні неВеликого міста» Олексія Валигіна. Це уже не перша перемога Олексія у станційних фотоконкурсах. Він є активним учасником подібних заходів, адже фотографія — його хобі. Робота Олексія пронизана світлом і позитивною енергією. Вона символізує єдність Кузнецовська і Рівненської АЕС, яка дає можливість місту жити і розвиватися. Цією позитивною енергією зарядилися і працівники станції, які віддали «Вогням неВеликого міста» приз глядацьких симпатій.

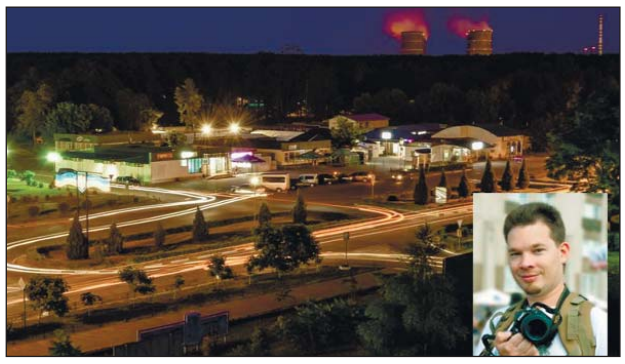
Володарем першого місця стала Марія Каштельян. Її робота «Енергія майбутнього життя» символізує щасливе і безтурботне дитинство у місті енергетиків, впевненість у завтрашньому дні. Адже саме дітям нинішніх атомників належить будувати майбутнє атомної енергетики України.

Зв'язок минулого і сьогодення зобразив у своїй роботі «Злиття епох» Анатолій Мошков. За оригінальність та креативний підхід він заслужено отримав друге місце.

Зворушлива тиша поліської природи і технічна думка людини гармонійно поєдналися на світлині Віталія Свентія «Незайманий атом», яка посіла третє місце.

Також заохочувальними призами були нагороджені Сергій Антонюк з роботою «Романтика Білого озера» у номінації «Незвичайний ракурс», Геннадій Назарець з роботою «Набережна річки Стир» у номінації «Пейзаж», Роман Кузьмич за серію знімків у номінації «Промисловий пейзаж», Анатолій Мошков з роботою «Минуле і сучасне» у номінації «Забуте минуле» та Роман Федоров з роботою «Молодість, атом, краса» у номінації «Одна мить з життя».

Окрім того, спеціальні призи від профспілкового комітету РАЕС отримали Олексій Валигін, Віталій Свентій та Анатолій Мошков.



Усі фотографії, які брали участь у конкурсі «Молодість. Атом. Краса», розміщені у фотогалереї на офіційному веб-сайті РАЕС www.rnpp.atom.gov.ua Також виставка фоторобіт діє в інформаційному центрі «Полісся».

Іванна КОВБ

ЗА ЗДОРОВИЙ СПОСІБ ЖИТТЯ

НУЖНО ПОКАЗЫВАТЬ ЛЮДЯМ – НОРМАЛЬНАЯ ЖИЗНЬ ЕСТЬ!

Мастер-класс по Street Workout для желтоводцев был представлен днепропетровской командой, во главе с Денисом Мининым, лидером движения Street Workout в Украине. Зрители восприняли «на ура» настоящие трюки (иначе не скажешь) участников этого активно развивающегося движения.

— Денис, поясните для непосвященных, что это такое «Street Workout»?

— Прямой перевод с английского — «уличные тренировки». Но идеология этого движения — пропаганда здорового образа жизни, который включает правильное питание, спорт, интеллектуальное развитие и т.д. Это движение основали наши отцы и деды. А мы только продолжаем его развивать, вот уже девять лет. Старшее поколение не только строило заводы и фабрики, они еще и активно занимались спортом. Это было бесплатно, это было доступно. Турники в эпоху Советского Союза были в каждом дворе. А вообще тренироваться можно просто на траве, на природе, в парках... Да где угодно — было бы желание! Есть комплекс упражнений, который можно применить в любых условиях. Можно даже назвать это спецподготовкой. Мы даем это молодежи, даем это людям.

В каждом городе уже есть представители этого движения, лидер. Посредством социальных сетей (Интернет — великая сила) можно найти единомышленников, объединиться, созвониться, списаться и приходить на тренировки. Уже проводятся международные фестивали здорового образа жизни — как в Украине, так и за рубежом.

— Денис, у вас есть специальное физкультурное образование?

— Вы знаете, «фишка» этого движения в том, что все, кто в нем участвует, — не профессионалы. Они не акробаты, не гимнасты, не олимпийские чемпионы, то есть они никаким видом спорта профессионально не занимались.

— А кто же вы по образованию?

— Компьютерная инженерия. И на швейной фабрике я 8 лет работал. В общем, я не спортсмен. Но для меня интересно именно то, чем я занимаюсь сейчас — пропаганда здорового образа жизни.

— Вы сами никогда не употребляли алкоголь?

Или в какой-то момент решили больше не употреблять?

— Употреблял. И, наверное, с этим невозможно бороться, не зная изнутри этой проблемы. Многие молодые люди пробуют алкоголь. В итоге кто-то уходит от этого, а кто-то уже и не может остановиться. Я решил, что с алкоголем мне не по пути, что нужно показывать людям — нормальная жизнь есть, и она гораздо лучше той грязи, в которой многие живут (имею в виду алкоголь, сигареты, наркотики).

— У вас есть семья?

— Да. Жена и сын.

— Они поддерживают вашу идеологию?

— Да, они ведут здоровый образ жизни. Правильно питаются, регулярно занимаются общей физической подготовкой. Жена у меня занимается фитнесом, сын в свои три годика уже пытается заниматься на турниках и брусьях, отжимается от пола. У нас здоровая семья, я ею горжусь!

— У вас есть единомышленники в Желтых Водах?

— Да, ваши ребята к нам присоединились. И, что интересно, такую важную объединительную миссию взяла на себя Таня Сергеева. Ей 13 лет, у нее еще нет особого жизненного опыта, но есть большое желание заниматься, популяризировать наше движение. Она приезжает в Днепропетровск на тренировки, фестивали, создает группы в Интернете.

У нас нет возрастных ограничений. Заниматься могут дети, начиная с 3-летнего возраста, и люди, которым уже за 60! Единственное условие: все, кто в нашем движении, не пьют и не курят.

— Кто придумывает упражнения?

— И сами, и перенимаем опыт. У нас много друзей в Америке, Европе. Обмениваемся элементами, учимся, в общем, друг другу помогаем. Определенного регламента тренировок нет — где угодно, на чем угодно: полная свобода. Для тех, кто хочет выйти на профессиональный уровень, попасть в сборную Украины или мира, ездить на чемпионаты, разработан комплекс упражнений. Необходим, как минимум, год тренировок.

— Денис, вы несколько раз говорили о правильном питании. Что вы включаете в это понятие?

— Мои семинары по диетологии длятся по 4 часа. Ну, а если коротко: откажитесь от алкоголя, жареного, копченого, жирного, фастфуда, пейте больше жидкости, но только не пива и не так называемых «соков», которые продаются в магазинах. Питайтесь 4—5 раз в день, но по чуть-чуть. Не переедайте. Это базовые рекомендации.

Подготовила Елена КУБАРЕВА, фото Татьяны КОРСУНОВСКОЙ

ДОБРОГО ЗДОРОВ'Я

Существует семь веских причин, по которым день следует начинать со стакана воды с лимонным соком. Вам понадобится всего 2 минуты на то, чтобы сделать этот «эликсир жизни», зато сколько пользы.

1. Вы укрепите иммунную систему. Лимон богат витамином С и калием. Он стимулирует мозг и нервную систему, контролирует кровяное давление.

2. Напиток выровняет щелочной баланс, ведь лимонная кислота не повышает кислотность.

3. Вы будете быстрее худеть. Сок лимона содержит пектин, который помогает организму бороться с чувством голода.

4. Сок лимона стимулирует пищеварение.

5. Этот напиток обладает мягким мочегонным действием. Лимонная вода помогает быстро очистить организм.

6. Вы заметите, как очистится ваша кожа. Кроме того, витамин С способствует уменьшению морщин и исчезновению пятен на коже, поскольку удаляет токсины из крови.

7. Стакан воды — это борьба с обезвоживанием организма, с самого утра все системы начнут работать правильно. Это, в первую очередь, надпочечники, которые выделяют гормоны. Организм будет готов даже к стрессу, и целый день сможет функционировать нормально.

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