



# АТОМНИК АУКРАЇНИ

№6 (532) 10 лютого 2011 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ

ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

## У ПРЕЗИДІЇ ЦК ПРОФСПІЛКИ

### Про скликання VII Пленуму ЦК Атомпрофспілки

Третього лютого 2011 року відбулося засідання Президії ЦК профспілки, на якому із 13 пунктів порядку денного першим було розглянуто питання про скликання VII Пленуму ЦК профспілки 7 квітня 2011 року у м. Ялта, санаторій «Горний». Затверджено основні питання для обговорення на пленарному засіданні: «Про стан справ на підприємствах атомної енергетики та промисловості України та подальші дії Атомпрофспілки»; «Про скликання V з'їзду Атомпрофспілки України»; «Про звіти і вибори у профспілку»; «Про Звіт ЦК профспілки за 2010 рік»; «Про бюджети ЦК профспілки та Фонду солідарності на 2011 рік».

З метою подальшого розвитку масової фізкультурно-оздоровчої та спортивної роботи серед працівників, зміцнення їхнього здоров'я, організації змістовного дозвілля Президія ЦК постановила провести в 2011 році XVIII Спартакіаду фізкультурних організацій Атомпрофспілки, присвячену 20-річчю від дня проголошення незалежності України. Затверджено Положення та кошторис витрат на проведення Спартакіади, урочисте відкриття якої вирішено організувати у м. Жовті Води, а започаткування церемонії спортивного свята — покласти на фізкультурну організацію ДП «Східний ГЗК». Первинним профорганізаціям доручено забезпечити високий рівень проведення I-го та II-го етапів Спартакіади, а також участь збірних команд підприємств та організацій у фінальних змаганнях.

На засіданні Президії ЦК розглянуто й ухвалено «План заходів Організації молоді Атомпрофспілки на 2011 рік», де визначено напрями й теми робіт, місце і час їх проведення та обсяги фінансування.

За багаторічну сумлінну і плідну працю, вагомий особистий внесок у розвиток профспілкового руху та з нагоди ювілейних дат народження постановою Президії ЦК нагороджено:

Знаком «Відзнака Атомпрофспілки України» Кучинську Олександр Петровичу, голову первинної профорганізації НПП «Подільські Товтри», члена ЦК Атомпрофспілки.

Грамотою Президії ЦК профспілки Кобця Микола Федоровича, головного інженера ДП «Агроцех «Жовторічанський».

З усіх обговорених на засіданні Президії ЦК профспілки питань прийнято відповідні рішення.

## ЄДНАЄ ВСІХ НАС АТОМПРОФСПІЛКА

### Оплата труда, кадры — ключевые вопросы в социально-экономической стабилизации ядерной сферы

Председатель первичной профсоюзной организации ОП «Запорожская АЭС» Николай ЗАХАРОВ:

— Минувший год был одним из самых сложных в нашей жизни, потому что все изменения, пертурбации не способствуют плодотворной работе. И не зря же говорят: не дай вам Бог жить в эпоху перемен. Все эти реформы и преобразования сказываются и на показателях профсоюзной деятельности, но мы настроены на одно — работать и выстоять. Отстаивать интересы людей труда — процесс постоянный, поэтому нам необходимо быть еще более напористыми и сплоченнее.

Президент ГП НАЭК «Энергоатом» сказал, что Коллективный договор Компании будет выполнен, и мы ему свято верим. Но есть и доля пессимизма, потому что персонал продолжает уезжать за рубеж, и надо говорить об этом откровенно. И о снижении уровня жизни, каждый почувствовал это на собственном кошельке. Работника не интересует, какой процент инфляции, он реально видит, что заработная

плата, а это ключевой вопрос в системе колдоговорных отношений, осталась на том же уровне и покупательная способность у него все меньше и меньше. Кадры — основное звено ядерной сферы и необходимо, чтобы человек имел достойные труд и жизнь. Не буду касаться такой больной темы, как наши пенсионеры-атомщики, которые получают минимальную пенсию. Скажу о производстве, потому что оно должно развиваться и работать во всеобщее благо, потому что атомщикам уже надоело быть регулятором экономики в Украине, всему есть предел. Тариф АЭС должен быть обоснованным... Влиять на развитие отрасли, улучшение социально-экономической ситуации — это и есть профсоюзная позиция.

Как государственное предприятие мы добросовестно выполняем свою работу перед государством. Очень бы хотелось, чтобы власть предрержащие повернулись лицом к ядерной энергетике. Тогда все будет нормально. Ведь уезжают лучшие специалисты, худших



просто не берут. Люди обладают уникальными знаниями, нарабатывали опыт. Они востребованы, потому что «атомная школа» в Украине очень сильна. Даже уезжая, люди приносят славу нашей стране, потому что очень высококвалифицированные кадры. Но нам от этого не легче. Сохраняя численный состав, мы, правда, не потеряли оперативный персонал, но в целом предприятие может потерять качество работы. Поэтому верим, что в 2011 году что-то изменится к лучшему.

У работников ЗАЭС есть желание идти вперед — продлевать ресурс блоков, как сделала это Ривненская атомная электростанция, честь им и хвала, строить новые блоки, объекты социального назначения, жилье для нашего персонала. Это очень важная предпосылка для прогрессивного развития ядерной энергетики, страны и повышения благополучия людей.

Еще раз подчеркну: человека, который добросовестно работает, не надо защищать, ему надо способствовать, улучшать условия работы, условия жизни, быта гарантированным социальным пакетом.

Всем профсоюзным работникам, всем людям, которые входят в структуру «Энергоатома», терпения, надежды и веры в завтрашний день. Обязательно — здоровья, любви и согласия.



## АТОМПРОФСПІЛКА: АНАЛІЗУЄМО ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

### ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН (Глава 6 проекту ТК)

ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН (стаття 92 проекту ТК, стаття 36 КЗпП)

Підстави припинення трудового договору зараз передбачені статтею 36 КЗпП. Частина перша цієї статті містить 8 пунктів, які саме і визначають ці підстави. Але для регулювання трудових відносин більш суттєве значення мають чинні положення частини другої та третьої цієї статті, які встановлюють порядок дії трудового договору у разі зміни підпорядкованості та власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення). Дія трудового договору за таких умов продовжується, а його припинення можливе лише у разі скорочення чисельності чи штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40 КЗпП). На практиці ці положення, як правило, порушуються. У разі реорганізації всім працівникам підприємства вручаються повідомлення про їх звільнення. Зазвичай, з роботи

звільняють всіх. На новому підприємстві оформляється прийом на роботу. Таким чином порушуються права працівників, оскільки в даному випадку у трудових книжках працівників лише необхідно зробити відповідний запис про реорганізацію чи перепідпорядкування підприємства. Водночас законодавство не забороняє звільнити працівника з підприємства, яке реорганізується, за власним бажанням (стаття 38 КЗпП) або за угодою сторін (пункт 1 статті 36 КЗпП), оскільки це б суперечило договірному характеру трудових відносин. На жаль, проект ТК правових норм, аналогічних частині другій та третій статті 36 КЗпП, не містить.

У проекті Трудового кодексу підстави припинення трудових відносин передбачені статтею 92, і варто звернути увагу, що ці підстави вже більш систематизовані, а саме:

- 1) закінчення строку трудового договору (стаття 93);
- 2) згода сторін (стаття 94);

3) розірвання трудового договору за ініціативою працівника (стаття 95);

4) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця (статті 98, 104–108).

5) незалежні від волі сторін підстави (статті 109–115).

Проаналізуємо передбачені проектом ТК підстави припинення трудових відносин, порівнюючи ці правові норми з чинним законодавством.

**ЗАКІНЧЕННЯ СТРОКУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (пункт 1 статті 92, стаття 93 проекту ТК, пункт 2 статті 36, стаття 39 КЗпП)**

Статтею 36 КЗпП встановлено, що закінчення строку трудового договору (пункти 2 і 3 статті 23) є підставою для припинення трудового договору, крім випадків коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення.

На відміну від цієї норми статтею 93 проекту ТК визначено, що строковий трудовий договір підлягає припиненню у зв'язку із закінченням строку його дії, в тому числі у зв'язку із

закінченням строку виконання певної роботи. Про припинення трудового договору роботодавець попереджає працівника за три дні до дати його припинення.

Отже, роботодавець повинен припинити строковий трудовий договір з працівником, коли закінчився строк його дії чи строк виконання роботи, яка цим трудовим договором була обумовлена. Передбачається, що роботодавець та працівник, якщо вони зацікавлені у продовженні роботи, повинні укласти новий трудовий договір і не обов'язково строковий.

Згідно з частиною 2 статті 93 проекту ТК строковий трудовий договір, укладений на час виконання працівником обов'язків тимчасово відсутнього працівника, припиняється не пізніше наступного дня після повернення цього працівника на роботу. Якщо працівника в цей строк не звільнено, трудові відносини з ним можуть бути припинені лише з інших підстав, визначених цим Кодексом. (Закінчення на 3-й стор.)

## СЛОВО НА ПІДТРИМКУ ПРОФСПІЛКОВИХ ДІЙ

### В єдності — сила

31 січня я брав участь у великому зібранні профспілкової громади з обговорення урядової пенсійної реформи, яке відбулося у м. Києві у будинку Федерації профспілок України. Скажу відверто, такого задоволення від проведеної ФПУ роботи з питань запровадження урядом пенсійної реформи не відчував від 2006 року, коли ФПУ провела велелюдні акції протесту. Виступ Голови ФПУ та Голови Спільного представницького органу профспілок задали тональність промови учасників зібрання. Порадувало й те, що громада України, і на Заході, і на Сході, дали однаково негативну оцінку урядовому пенсійному законопроекту. Прикметно, що, чи не вперше за багато років, заради досягнення єдиної мети у залі зібралися не тільки представники членських організацій ФПУ, а й інших профспілкових та громадських об'єднань.

Чи можна вважати ці збори переломними у подоланні урядових пенсійних пропозицій? Думаю, ні. Профспілки дали бій, показали свою згуртованість та донесли уряду свою думку з приводу пенсійної реформи. Але «пенсійну баталію» ще не виграно, тож не треба розслаблятися.

16 лютого відбудеться парламентський слухання з питання проведення пенсійної реформи в Україні, це — дуже важливий етап. Від профспілкових лідерів — народних депутатів, від їх здатності до пошуку компромісів залежатиме, яка резолюція буде прийнята. З площини економічної та соціальної питання урядової пенсійної реформи плавно зсувається у площину політичну. Тож, як кажуть, дай, Боже, нашим політикам здорового глузду, щоб не забували про громадян, які їм довірили владу.

Голова профкому ДНВП «Цирконій», член ЦК Атомпрофспілки Кісільов В. Г. м. Дніпродзержинськ Дніпропетровської обл.

Продовження. Початок у №52 2010 року, №1–№5 2011 року

У ПРОФІЛЬНОМУ ПАРЛАМЕНТСЬКОМУ КОМІТЕТІ

## ЗАЯВА

народних депутатів—членів Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці щодо проекту закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» (реєстр. №7455 від 13.12.10 р.)

2 лютого 2011 року Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці розглянув на своєму засіданні проект закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», поданий Кабінетом Міністрів України.

За результатами розгляду народні депутати — члени комітету дійшли висновку, що Урядом, на жаль, не враховано спільних напрацювань трьох сторін соціального діалогу та наукових установ. Змушені констатувати, що комплекс запропонованих у законопроекті заходів не вирішує проблеми фінансової стабілізації солідарної системи пенсійного страхування.

Прикро, але треба визнати, що так широко анонсоване запровадження пенсійної реформи звелось до пропозицій впровадити більш жорсткі умови пенсійного забезпечення, а саме: підвищити вік виходу на пенсію і величину нормативного страхового стажу, переглянути умови призначення та перерахунку пенсій, виплати пенсій працюючим пенсіонерам тощо.

Особливе занепокоєння у членів комітету викликає те, що пропонується також змінити не на краще умови пенсійного забезпечення військовослужбовцям, інвалідам, батькам та дружинам військовослужбовців, які загинули (померли) під час проходження військової служби тощо. Автори законопроекту навіть не взяли до уваги, що під час прийняття таких доленосних для цих людей рішень треба враховувати особливості умов праці (служби), обмеження прав і свобод, пов'язаних з її проходженням, та важливість виконання ними завдань щодо оборони держави тощо.

Народні депутати — члени комітету наполягають на тому, що **пенсійна реформа повинна здійснюватися на системних засадах**, перевірених досвідом інших країн та адаптованих до українських умов, а саме:

соціальної справедливості, прийнятності, розуміння та підтримки реформи широкими верствами населення;

свободи вибору, підвищення зацікавленості і відповідальності громадян за свій добробут у старості; сприяння зростанню національних заощаджень та економічному розвитку країни; захищеності від політичних ризиків.

**Успішне реформування пенсійної системи потребує створення економічних передумов, а саме:**

зростання виробництва, зміцнення фінансового стану підприємств і відповідне нарощування фінансових можливостей пенсійної системи;

розширення продуктивної зайнятості населення, мінімізація прихованого безробіття, тіньової зайнятості, захист трудових і соціальних інтересів громадян України на іноземних ринках праці;

погашення заборгованості із заробітної плати, підвищення її розміру і збільшення питомої ваги у валовому внутрішньому продукті;

розширення бази сплати пенсійних внесків за рахунок охоплення пенсійним страхуванням усіх категорій юридичних і фізичних осіб;

припинення практики списання та реструктуризації заборгованості підприємств перед Пенсійним фондом;

скасування пільг у сплаті пенсійних внесків і заборона запровадження нових пільг у виплаті пенсій без визначення джерел їх фінансування; переведення фінансування виплат пенсій пільговим категоріям їх одержувачів з Пенсійного фонду на Державний бюджет України тощо.

Підсумовуючи викладене, необхідно зазначити, що без створення належних передумов неможливо побудувати ефективну та справедливую пенсійну систему, забезпечити ефективний захист права людини на пенсійне забезпечення. Правове регулювання пенсійної реформи має здійснюватися виключно на основі положень Конституції та законів України. При цьому досягнутий рівень пенсійного забезпечення не повинен бути зменшений. Водночас, у законодавстві має бути закріплено ефективний механізм реалізації цих гарантій і відповідальність за їх недотримання.

Народні депутати України — члени комітету на своєму засіданні прийняли рішення звернутися до Верховної Ради України з пропозицією відхилити проект закону України про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи (реєстр. №7455 від 13.12.10 р.); Президента України В.Ф. Януковича з проханням взяти під особистий контроль виконання плану дій Уряду по впровадженню економічних реформ на 2010—2014 рр. «Благополуччє суспільства, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» в частині впровадження заходів, пов'язаних з пенсійною реформою, а також внести пропозиції щодо кадрових змін у Міністерстві соціальної політики, зокрема, порушити питання щодо відповідності обійманій посаді першого заступника міністра соціальної політики В.І. Надраги.

Сподіваємося, що Уряд разом з парламентом зможе якомога швидше подолати серйозні труднощі, які виникли на шляху впровадження пенсійної реформи.

4 лютого 2011 року

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»

(Закінчення. Початок №5)

До розділу II «Перехідні положення»: До частини сьомої:

1. До законів України «Про державну службу», статті 20 Закону України «Про статус народного депутата України», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про дипломатичну службу», «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам», статті 136 Закону України «Про судова устрій і статус суддів»

Підвищення пенсійного віку потрібно відкласти на більш пізній термін для проведення підготовчої роботи. А за цей час, крім питань, пов'язаних з легалізацією заробітної плати та розширення зайнятості громадян, потрібно також розробити комплекс заходів у сфері охорони здоров'я, охорони праці та в інших сферах життя.

2. До статті 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»

Підвищення пенсійного віку відкласти на більш пізній термін для проведення підготовчої роботи.

У частині п'ятій не підтримується пропозиція про вилучення норми в повному обсязі щодо врахування при обчисленні пенсії заробітку за будь-які 5 років наукової роботи підряд в період до 1 липня 2000 року. Адже перед виходом на пенсію, особливо враховуючи складний фінансово-економічний стан наукових установ, наукові працівники можуть мати значно нижчу заробітну плату, ніж, наприклад, 15–20 років тому.

Отже, чинна норма має залишитися, але за бажанням працівника. Тобто, якщо працівник бажає додатково до заробітної плати наукового працівника за період з 1 липня 2000 року до виходу на пенсію взяти ще заробітну плату за будь-які 5 років наукової роботи за період до 1 липня 2000 року, то таку можливість він повинен мати.

У частині десятій не підтримується пропозиція про обчислення розміру пенсії із врахуванням середньої заробітної плати в Україні за три календарні роки перед зверненням за призначенням пенсії. Це значно знижує розміри пенсій.

У частині одинадцятій не підтримується пропозиція щодо перерахунку пенсій працюючим пенсіонерам лише з додаванням стажу роботи та з врахуванням середньої заробітної плати, яка була врахована при призначенні пенсії. Має бути залишено існуючий порядок перерахунку пенсій працюючим пенсіонерам, тобто пенсії перераховувати із врахуванням середньої заробітної плати за календарний рік, що передує року звернення за перерахунком пенсії.

3. До Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»

Не підтримується пропозиція, що зниження пенсійного віку застосовується лише при призначенні пенсії відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Пільги зі зниження пенсійного віку для постраждалих громадян повинні застосовуватися при призначенні пенсії за всіма законодавчими актами, якими передбачено пенсійне забезпечення окремих категорій громадян.

4. До законів України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» та «Про зайнятості населення»

Не підтримується пропозиція щодо непоширення норми дострокового виходу на пенсію за 1,5 року до досягнення пенсійного віку на осіб, які мають право на пенсію на пільгових умовах.

5. До Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»

До статті 26

Підвищення пенсійного віку відкласти на більш пізній термін. А за цей час, крім питань, пов'язаних з легалізацією заробітної плати та розширення зайнятості громадян, потрібно також розробити комплекс заходів у сфері охорони здоров'я, охорони праці та в інших сферах життя.

До статті 28

Пропозиції до зазначеної статті не підтримуються.

Збільшення тривалості страхового стажу з 20 років у жінок і 25 років у чоловіків до відповідно 30 і 35 років, необхідних для призначення мінімальної пенсії на рівні прожиткового мінімуму та встановлення мінімальної пенсії на рівні прожитко-

вого мінімуму з урахуванням підвищення за понаднормовий стаж, фактично призведе до зниження рівня пенсійного забезпечення багатьох пенсіонерів, у яких заробітна плата була невисокою і порівняно невеликий стаж роботи. Значно збільшиться кількість пенсіонерів, які отримуватимуть пенсії нижче від мінімальної.

Встановлення підвищення до пенсії лише за стаж роботи понад 30 років для жінок і 35 чоловіків призведе до зменшення залежності розміру пенсії від стажу роботи, значного зниження розміру надбавки за понаднормовий стаж, а у зв'язку з цим відповідно до зниження диференціації розмірів пенсій. Враховуючи, що середня тривалість страхового стажу у чоловіків і жінок становить 35 років, то значна частина громадян не матиме права на підвищення до пенсії. Може повернутися колишня ситуація, коли більша частина пенсіонерів отримувала пенсію в однаковому розмірі — мінімальну пенсію. У зв'язку з цим пропонується залишити чинні норми.

До статті 40

Не підтримується пропозиція про вилучення норми в повному обсязі щодо врахування при обчисленні пенсії заробітку за будь-які п'ять років роботи підряд в період до 1 липня 2000 року. Перед виходом на пенсію, особливо враховуючи складний фінансово-економічний стан підприємств і організацій, працівники можуть мати значно нижчу заробітну плату, ніж, наприклад, 15–20 років тому.

Тож чинну норму щодо врахування при обчисленні пенсії заробітку за будь-які 5 років роботи підряд в період до 1 липня 2000 року необхідно залишити, але за бажанням працівника. Тобто, якщо працівник бажає додатково до заробітної плати за період з 1 липня 2000 року до виходу на пенсію взяти ще заробітну плату за будь-які 5 років роботи за період до 1 липня 2000 року, то таку можливість він повинен мати.

В абзаці четвертому частини другої не підтримується пропозиція щодо обчислення розміру пенсії із врахуванням середньої заробітної плати в Україні за три календарні роки перед зверненням за призначенням пенсії. Це значно знижує розміри пенсій. Метою існуючого механізму визначення суми заробітку для обчислення пенсії шляхом множення коефіцієнта заробітку на середньорічну заробітну плату в Україні є приведення раніше отриманого заробітку до сьогоденного дня, тобто осучаснення заробітку працівника на момент виходу на пенсію. Однак, якщо при обчисленні пенсій застосовуватиметься середня заробітна плата, визначена виходячи з показників середньої заробітної плати за три календарні роки, то ніякого осучаснення заробітку не буде.

Потрібно залишити чинну норму, відповідно до якої для обчислення пенсії враховується середня заробітна плата в Україні за календарний рік, що передує року звернення за призначенням пенсії.

Не підтримується доповнення до абзацу двадцять третього частини другої щодо обчислення коефіцієнта заробітної плати за періоди, які включаються до страхового стажу згідно з абзацом третім статті 24 цього Закону, виходячи з мінімального розміру заробітної плати. Адже безробітні в цей період отримують допомогу по безробіттю, яка є значно вищою від мінімальної заробітної плати. Тому при обчисленні коефіцієнта заробітку потрібно враховувати розмір отримуваної допомоги по безробіттю або надати можливість застрахованим особам вилучати цей період із розрахунку. Потрібно також вирішувати проблему з обчисленням коефіцієнта заробітку при зарахуванні до страхового стажу періодів відповідно до абзацу четвертого частини першої статті 24 Закону.

До статті 42

До частини третьої. Не підтримується пропозиція щодо підвищення мінімальних пенсій у зв'язку з підвищенням прожиткового мінімуму лише для непрацюючих пенсіонерів.

Внесена пропозиція є слушною за умов застосування при обчисленні пенсії коефіцієнта страхового стажу не 1,35% за кожний рік роботи, а, наприклад, 1,6–1,7%; щорічного підвищення пенсії не на 20, а на 100% темпів зростання середньої заробітної плати в Україні. Однак виходячи з того, що коефіцієнт страхового стажу нині є порівняно низьким, розміри пенсій належним чином щорічно не підвищуються, то внесена пропозиція призведе до погіршення рівня пенсійного забезпечення тих, які отримують мінімальну пенсію (яка і так є низькою) і продовжують працювати.

До частини четвертої. Не підтримується пропозиція про перерахунок пен-

сій працюючим пенсіонерам лише з додаванням стажу роботи після призначення пенсії із врахуванням показника середньої заробітної плати в Україні, який застосовувався при призначенні пенсії. Пенсіонери, продовжуючи працювати, сплачують (і за них сплачуються) внески на пенсійне страхування, розмір яких є досить високим. Тому для них пенсії мають підвищуватися у більш вищому розмірі порівняно з непрацюючими пенсіонерами. Необхідно залишити норму щодо перерахунку пенсії працюючим пенсіонерам з врахуванням середньої заробітної плати в Україні за календарний рік, що передує року звернення за перерахунком пенсії. Це буде, з одного боку, справедливим, а з другого — є стимулом для залучення пенсіонерів до трудової діяльності, що сьогодні при скороченні чисельності зайнятого населення є важливим.

Проектом передбачається, що перерахунок пенсії працюючим пенсіонерам, передбачений частиною четвертою статті 42 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», не поширюватиметься на пенсіонерів, яким призначено пенсію за вислугу років на умовах, передбачених Законом України «Про пенсійне забезпечення», та які не досягли віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». У цілому можна було б погодитися з внесеною пропозицією, якби пенсії щорічно підвищувалися на коефіцієнт більший, ніж 20% темпів зростання середньої заробітної плати в Україні. В іншому випадку, ця пропозиція є спірною.

До статті 45

Не підтримується пропозиція, що у разі переведення з одного виду пенсії на інший враховується показник середньої заробітної плати, який застосовувався під час призначення (перерахунку) пенсії.

Якщо, наприклад, особи у 2006 році була призначена пенсія по інвалідності і вона продовжувала працювати, а в 2011 році призначається пенсія за віком, то як можна пояснити проведення розрахунку пенсії за віком виходячи лише із середньої заробітної плати за 2005 рік? Звичайно, розрахунок пенсії за віком у цьому разі потрібно проводити як при первинному призначенні пенсії, тобто із застосуванням середньої заробітної плати за 2010 рік.

Крім того, потрібно в законі дати поняття «переведення з одного виду пенсії на інший», оскільки на практиці воно призводить до різного тлумачення.

До розділу XV «Прикінцеві положення»

Підтримується пропозиція, викладена в додатковому пункті 7-1, щодо виплати грошової допомоги особам, які на дату досягнення пенсійного віку, передбаченого статтею 26 цього Закону, працюють у закладах та установах державної або комунальної форми власності на посадах, робота на яких дає право на призначення пенсії за вислугу років відповідно до пунктів «е»—«ж» статті 55 Закону України «Про пенсійне забезпечення», в розмірі десяти їх місячних пенсій, але не за рахунок коштів, з яких виплачується пенсія.

Така пропозиція спричиняє додаткове фінансове навантаження на бюджет Пенсійного фонду України.

Запропонована одноразова грошова виплата має виплачуватися за рахунок коштів державного бюджету.

6. До Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»

Враховуючи фактичний фінансовий стан Пенсійного фонду, пропозиція щодо збільшення максимальної величини бази нарахування єдиного внеску — максимальної суми доходу застрахованої особи, з 15 до 17 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, у цілому підтримується. Це дозволить збільшити надходження страхових коштів до Пенсійного фонду України.

Разом з тим, нині є багато зловживань з боку підприємств і організацій при сплаті страхових внесків. Так, з метою ухилення від сплати внесків організація виплачує заробітну плату працівникам у невисокому розмірі, а 1–2 рази на рік виплачують у сумі, що в декілька разів перевищує максимальну величину заробітку, в межах якої нараховуються страхові внески. З метою уникнення таких зловживань та відповідно для збільшення надходжень до Пенсійного фонду потрібно перейти до обмеження максимальним розміром заробітку не помісячно, а в цілому за рік.

Загальний висновок — відхилити законопроект з Верховної Ради України, провести всебічне обговорення в рамках процедур тристороннього соціального діалогу, спільно підготувати законопроект, який ґрунтуватиметься на уже затвердженій урядом Концепції подальшого проведення пенсійної реформи.

Перший заступник керівника СПО профспілок та профоб'єднань Г. ОСОВИЙ

АТОМПРОФСПІЛКА: АНАЛІЗУЄМО ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

## ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН (Глава 6 проекту ТК)

(Закінчення.)

Початок на 1-й стор.

Виходячи з цієї норми, можна буде вважати, що строкові трудові відносини фактично припинилися, а оскільки працівник продовжує працювати, то він допущений до роботи без умови про строковий характер трудових відносин, оскільки така умова має бути завчасно узгоджена. Такого працівника можна буде звільнити лише на загальних умовах.

**ЗГОДА СТОРІН**

(пункт 2 статті 92, стаття 94 проекту ТК, пункт 1 статті 36 КЗпП)

Порядок звільнення працівника з роботи за угодою сторін у чинному законодавстві практично не урегульований. На практиці здебільшого використовуються судові практики, коментарі та консультації фахівців.

За угодою сторін, тобто за пунктом 1 статті 36 КЗпП, припиняється як трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір (наприклад, контракт). Припинити трудовий договір можна в будь-який час після досягнення угоди між власником або уповноваженим ним органом та працівником. Угода сторін — підстава, яка відома трудовому законодавству не один десяток років, проте на практиці вона не має досить широкого застосування.

Зважаючи на зазначене, на цій підставі звільнення доцільно зупинитися детальніше. Ініціатива про припинення договору за угодою сторін може виходити як від працівника, так і від власника або уповноваженого ним органу. І якщо одна зі сторін погоджується на пропозицію іншої, вважається, що сторони досягли угоди про припинення трудового договору, і працівник звільняється з роботи. День припинення роботи визначається сторонами за взаємною домовленістю. Пленум Верховного Суду України у постанові від 06.11.1992 року №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за пунктом 1 статті 36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (стаття 38 КЗпП). Таким чином, власник і працівник повинні досягти домовленості про звільнення саме за угодою сторін, а анулювання такої домовленості також може мати місце лише при взаємній згоді про це.

Характерними особливостями звільнення за угодою сторін є:

— відсутність взаємних претензій сторін;

— відсутність зобов'язання сторін виконувати будь-які процесуальні дії одна відносно іншої (попередження; зобов'язання щодо працевлаштування та погодження звільнення з відповідним органом тощо);

— відсутність зобов'язання роботодавця виплачувати вихідну допомогу, а працівника — повертати отримані грошові суми у зв'язку, наприклад, з переїздом в іншу місцевість;

— не обов'язковість дотримання сторонами письмової форми волевиявлення про звільнення, тобто недотримання письмової форми не тягне за собою недійсності застави.

У проекті ТК стосовно згоди сторін на припинення трудового договору не передбачено жодних новацій. Стаття 94 проекту ТК передбачає, що трудовий договір може бути розірвано в будь-який час за домовленістю між працівником і роботодавцем. Отже, практика застосування цієї підстави звільнення в подальшому не зміниться.

### РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ІНІЦІАТИВОЮ ПРАЦІВНИКА

(пункт 3 статті 92, стаття 95 проекту ТК, пункт 4 статті 36, стаття 38, 39 КЗпП)

Стаття 43 Конституції України забороняє примусову працю та надає можливість кожному заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Тобто в установленому законом порядку працівник з власної ініціативи вправі припинити трудові відносини з одним роботодавцем, після чого працевлаштуватися до іншого або на навчання чи займатися іншими видами діяльності. Порядком розірвання трудового договору з ініціативи працівника в основному визначений відповідними нормами КЗпП, зокрема, статтею 38, яка встановлює порядок розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, та статтею 39, що обумовлює порядок дострокового розірвання строкового трудового договору.

На практиці розірвання трудового договору, укладеного на невизначений

строк, з ініціативи працівника підприємства, установи, організації найчастіше називають звільненням за власним бажанням. Суть цієї підстави розірвання трудового договору полягає в тому, що за наявності бажання працівника припинити трудові відносини з конкретним роботодавцем останній зобов'язаний в установленому законом порядку звільнити цього працівника незалежно від незаінтересованості самого роботодавця в такому звільненні чи від будь-яких інших обставин.

Право на звільнення за власним бажанням за загальним правилом мають усі без винятку працівники, незалежно від посад, які вони обіймають, та сфери їхньої діяльності.

У проекті ТК також передбачено право працівника за власним бажанням припинити трудові відносини, але міститься цілий ряд суттєвих положень, які зараз законодавством не визначені. Так, у проекті закріплена неприпустимість дій, спрямованих на припинення трудових відносин за власною ініціативою працівника проти його волі. Згідно зі статтею 97 проекту ТК забороняється шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі.

Статтею 95 проекту ТК передбачено, що працівник має право в будь-який час за власною ініціативою розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця за два тижні. Як бачимо, загальний термін попередження про наступне звільнення з роботи не змінився. Але для працівників, яким встановлено випробування, проектом передбачено скорочений термін попередження. Такий працівник до закінчення строку випробування має право розірвати трудовий договір за власною ініціативою шляхом подання письмової заяви про це за три дні до визначеного ним дня звільнення.

Важливою новацією проекту ТК є те, що в ньому врегульовано порядок попередження власника про наступне звільнення працівника з роботи. Працівник попереджає про це власника шляхом подання письмової заяви. При цьому заява підлягає обов'язковій реєстрації. Заява про розірвання трудового договору може бути надіслана поштою. Днем подання такої заяви вважається день відправлення її працівником. Власнику забороняється відмовляти у прийнятті заяви про розірвання трудового договору через відсутність погодження її з будь-якими посадовими особами.

Ще однією новацією проекту ТК є те, що при звільненні працівника за його ініціативою трудові відносини не у всіх випадках припиняються через два тижні після подання працівником заяви про розірвання трудового договору. Роботодавець та працівник можуть домовитися про іншу дату звільнення.

Відповідно до статті 38 КЗпП працівник, який попередив роботодавця про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі будь-коли до закінчення строку попередження відкликати свою заяву. Зараз законодавство не встановлює обов'язкової письмової форми відкликання такої заяви. Тому працівник може заявити про відкликання своєї заяви і в усній формі. Але у такому разі, якщо роботодавець не бажає продовження працівником роботи, з цього приводу може виникнути спір. Тоді для доведення факту відкликання заяви про звільнення працівнику необхідно буде надавати будь-які докази, передбачені цивільно-процесуальним законодавством. Мабуть, для того, щоб уникнути можливих ускладнень, у проекті ТК (стаття 95) вже чітко зазначено, що працівник може відкликати раніше подану роботодавцеві заяву про розірвання трудового договору шляхом подання відповідної заяви. Як і зараз, термін подачі такої заяви обмежений строком попередження про звільнення.

При цьому право працівника відкликати заяву на звільнення і продовжити роботу від згоди роботодавця не залежить. Роботодавець вправі відмовити у задоволенні такої заяви лише у випадку, якщо на місце працівника запрошено іншу особу, який неможливо відмовити в укладенні трудового договору відповідно до вимог законодавства. Така правова норма і зараз передбачена статтею 38 КЗпП України. Але на практиці з цього приводу нерідко виникають трудові спори. Частину друми статті 38 КЗпП встановлено, що роботодавець не вправі звільнити працівника за поданою раніше заявою, якщо той після закінчення строку попередження не залишив роботу і не вимагає розірвання трудового договору. Зі змісту цієї норми юристи роблять висновок, що, навіть якщо видано наказ про звільнення працівника, в остан-

ній день його роботи з ним проведений розрахунок і належним чином видана трудова книжка, але наступного дня працівник знову вийшов на роботу і наполягає на скасуванні наказу про звільнення, роботодавець повинен скасувати цей наказ та анулювати запис про звільнення в трудовій книжці, оскільки працівник фактично не залишив роботи. Проте ця норма діє лише тоді, коли на робоче місце (чи посаду) не запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Саме з цього приводу і виникає значна кількість спорів. Пленум Верховного Суду України в пункті 12 Постанови №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснює, що звільнення працівника не проводиться за раніше поданою ним заявою лише у випадку, якщо працівник відкликав свою заяву до закінчення строку попередження, та й то за умови, що на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства (частина четверта статті 24 КЗпП). З такого роз'яснення випливає, що у разі, коли в день подання працівником заяви про звільнення роботодавець запросить на його місце особу в порядку переведення з іншого підприємства, то працівник, що подав заяву про звільнення, вже не може цю заяву відкликати. Це саме стосується і виходу працівника на роботу після закінчення строку попередження. Якщо роботодавець запросив на це робоче місце особу, якій не може бути відмовлено у прийнятті на роботу, працівник підлягає звільненню.

Таким чином, на сьогодні право працівника відкликати заяву на звільнення і продовжити роботу все ж таки обмежене, і це обмеження збережено у проекті ТК (стаття 95).

Відповідно до чинного законодавства (стаття 47 КЗпП) роботодавець зобов'язаний у день звільнення працівника видати йому належне оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок. Це правило не змінилося, але у проекті ТК (стаття 95) передбачена дуже важлива правова норма, відповідно до якої роботодавець зобов'язаний внести зміни до графіка виходу працівників на роботу, щоб робочий час працівника в останній день роботи (день звільнення) закінчувався не пізніше закінчення робочого часу працівників, які проводять розрахунки з працівниками та ведуть трудові книжки працівників, або в інший спосіб забезпечити внесення запису про звільнення до трудової книжки та видачу працівникові, який звільняється, розрахунку із заробітної плати в останній день його роботи.

У проекті врегульовано також порядок звільнення матеріально-відповідальних осіб. Так, роботодавець повинен організувати приймання матеріальних цінностей від працівника, який подав заяву про розірвання трудового договору, з таким розрахунком, щоб воно було закінчено до встановленого строку припинення трудових відносин. У разі якщо у строк, встановлений для приймання матеріальних цінностей, воно не було закінчено, за письмовою згодою працівника дата його звільнення може бути перенесена на час, необхідний для закінчення передачі матеріальних цінностей. За відсутності такої згоди дата звільнення не може бути змінена, матеріальні цінності, які не були передані працівником до моменту звільнення, приймаються комісією у складі не менше трьох осіб, які призначаються роботодавцем. Стягнення вартості нездатих матеріальних цінностей здійснюється в порядку, передбаченому трудовим законодавством.

Проведення службового розслідування або відкриття дисциплінарного провадження щодо працівника не може бути підставою для зміни дати звільнення, якщо сторони не домовилися про інше.

Як уже зазначалося, зараз працівник про своє звільнення з роботи повинен попередити власника або уповноважений ним орган за два тижні. Але за певних життєвих обставин працівник може бути звільнений за власним бажанням без дотримання двотижневого строку попе-

### До теми

Віце-прем'єр-міністр України — міністр соціальної політики Сергій Тігіпко вважає, що за півроку можна ухвалити Трудовий кодекс. Про це він сказав на прес-конференції.

За словами С. Тігіпка, в найближчі три місяці буде відпрацьовано відповідний законопроект і розпочато його обговорення.

«Думаю, за півроку ми могли б прийняти відповідний кодекс», — сказав С. Тігіпко, наголосивши, що Трудовий кодекс, як і Податковий, є соціально важливим документом і його також потрібно обговорювати.

Як повідомляє кореспондент Українформу, С. Тігіпко підкреслює, що вже проведено перші наради щодо трудового законодавства і влада очікує висновків Міжнародної організації праці, яка повинна надати свою інформацію щодо Трудового кодексу.

Віце-прем'єр-міністр України — міністр соціальної політики також зазначив, що Трудовий кодекс має бути компромісом і враховувати інтереси як найманих працівників, так і роботодавців.

редження. Частину першою статті 38 КЗпП передбачено, що роботодавець зобов'язаний провести звільнення у строк, про який просить працівник, у разі якщо заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням мотивована неможливістю продовжувати роботу за наявності поважних причин, зокрема:

- переїзд на нове місце проживання;
- переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;
- вступ до навчального закладу;
- неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком;
- вагітність;
- догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом;
- догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи;
- вихід на пенсію;
- прийняття на роботу за конкурсом.

Цей перелік не є вичерпним. Залежно від фактичних обставин у кожному конкретному випадку поважними можуть бути визнані й інші причини.

У проекті ТК збережено право працівника за певних умов звільнитися з роботи за власною ініціативою без дотримання строку попередження (стаття 96 проекту). У такому разі працівник визначає день звільнення з роботи на власний розсуд. Таким днем може бути будь-який робочий день, починаючи з наступного дня після подання працівником заяви про розірвання трудового договору до закінчення строку попередження. Як і зараз, це право працівника пов'язано з наявністю поважних причин, які зумовили звільнення. Але перелік причин, які визнаються поважними, частково змінено чи уточнено. Дуже важливим для профспілки і працівників є віднесення до поважних причин порушення роботодавцем трудового за-конодавства, колективних угод, колективного або трудового договору.

Відповідно до проекту поважною причиною визнається не лише неможливість проживання в даній місцевості за станом здоров'я, а й неможливість працівника за станом здоров'я продовжувати роботу. Працівник має бути не оголошений переможцем у конкурсі на заміщення посади, а прийнятий на роботу за конкурсом. Поважною причиною визнається необхідність догляду за дитиною, а чинне обмеження віку дитини досягненням нею чотирнадцятирічного віку вже відсутнє. Необхідність догляду за хворим членом сім'ї вже не вимагає підтвердження медичним висновком.

Поважною причиною буде вважатися обрання на посаду в результаті виборів у випадках, передбачених законом, та призначення на посаду (пункт 5 частини другої статті 96 проекту), а також якщо роботодавцеві відомі обставини, що стали причиною розірвання трудового договору за власною ініціативою працівника.

Більш детальний розгляд потребує питання щодо можливості пенсіонерів неодноразово звільнитися з роботи без дотримання строку попередження. Стаття 38 КЗпП до поважних причин відносить вихід на пенсію. Із цього випливає, що якщо працівник свого часу вийшов на пенсію він має можливість звільнитися з роботи у визначений ним строк безліч разів. Відмови роботодавців задовольнити таке бажання з мотивів, що працівник вже давно є пенсіонером і вже використовував це право, здебільшого спричиняє трудові спори. У проекті ТК поважною причиною визнається не вихід на пенсію, а отримання права на пенсію. Із змісту цієї правової норми можна зробити припущення, що працівник зможе скористатися своїм правом при призначенні йому пенсії, а в подальшому пенсіонери будуть звільнятися на загальних підставах.

**Відділ правової роботи ЦК Атомпрофспілки**

2011-й — РІК ЧОРНОБИЛЯ

## Славутич: наперекір сумній долі

**Від дня трагічних чорнобильських подій вже скоро 25 років. Від дня зупинки ЧАЕС — 10 з лишком років. За цей період на зупиненій станції фактично уже новий колектив, який активно втілює в життя програму виведення ЧАЕС з експлуатації та перетворення об'єкта «Укриття» на екологічно-безпечну систему.**

Чорнобильську АЕС було зупинено виключно із політичних мотивів, без Програми подальших дій, яка фактично з'явилася лише у 2009 році; без достатніх гарантій для працівників електростанції, які після трагічного 1986 року виробили більше електричної енергії, ніж до аварії. Півтори тисячі родин виїхало зі Славутича після 2000 року, але місто змогло кинути виклик долі, спираючись на віру, надію його мешканців, на сильну підтримку держави, керівництва Київської області, Національної атомної енергетичної компанії, усіх, для кого Славутич став часткою його життя.

Хоча, на превеликий жаль, у 2010 році державою не забезпечено фінансування реалізації жодного із соціальних заходів Загально-державної програми зняття з експлуатації ЧАЕС.

З огляду на те, що активізувалися роботи на Чорнобильському проммайданчику, бюджет станції має бути таким, який забезпечить супровід цих робіт.

Нині вилучення із місцевого бюджету Славутича, згідно з Бюджетним кодексом, становить 17 млн. грн. Є субвенція, але дефіцит бюджету — 10 млн. грн.

Надзвичайно важливе питання сьогодні — медичне обслуговування. Недостатнє кадрове і фінансове забезпечення спеціалізованої медико-санітарної частини №5, що, як і всі лікувальні заклади атомних міст-супутників АЕС, підпорядковується Мі-

ністерству охорони здоров'я України.

У рамках виконання певних зобов'язань, що передбачені державною програмою зняття з експлуатації блоків Чорнобильської АЕС та перетворення об'єкта «Укриття» на екологічно-безпечну систему заплановано будівництво 200-квартирного будинку. Без їх вирішення 2011 рік буде дуже тяжким. І без допомоги керівництва України та Київської області їх розв'язувати буде дуже складно.

Славутич не стоїть на місці, а завжди веде пошук новітніх технологій в управлінні містом, — зазначає міський голова Володимир Удовиченко.

Рівень офіційно зареєстрованого безробіття по м. Славутичу становить 1,8% працездатного населення в працездатному віці. Тільки у січні-вересні 2010 року порівняно з 9 місяцями 2009 року на 41,6% зросла кількість створених нових робочих місць та збільшився рівень працевлаштування.

Упродовж 2010 року в місті забезпечувалося безпечне надання житлово-комунальних послуг належної якості.

Торік Славутич здобув перемогу за представлений проект «Впровадження комплексної автоматизованої системи розрахунку за житлово-комунальні послуги в м. Славутичі» на Всеукраїнському конкурсі проектів та програм розвитку місцевого самоврядування. Він буде реалізований у місті 2011 року.

Людмила ЛЮБИВА

## У зону відчуження — на екскурсію

**На основі картограм радіаційного забруднення Чорнобильської зони сформовані маршрути та напрацьовані правила поведінки в зоні відчуження, дотримання яких дозволить зменшити будь-який ризик для здоров'я. Про це розповіла директор ДП «Чорнобильінформ» Оксана Нор.**

Рішення зробити відкритою Чорнобильську зону було прийняте у зв'язку з підвищеним інтересом до ЧАЕС, а також з огляду 25-х роковин від дня аварії та проведення в Україні Євро-2012.

Останнім завданням на шляху до повної відкритості зони відчуження є підписання договорів з компаніями-партнерами, які безпосередньо працюватимуть з туристами. Угоди будуть укладені з тими, хто за порівняно невелику плату зможе надавати якісні послуги.

Розроблені туристичні маршрути включатимуть відвідування міста Чорнобиль, де зараз проживає частина працівників ЧАЕС, покинутого міста Прип'ять, а також самої атомної електростанції.

Перед відвідуванням зони відчуження кожен отримає необхідний інструктаж, йому розкажуть про правила поведінки і безпеки у зоні, а той, у свою чергу, підписом має засвідчити, що ознайомився і буде дотримуватися цих правил. За бажання туристам може бути наданий додатковий захисний одяг.

За словами фахівців, без ризику для здоров'я у сертифікованих місцях зони відчуження людина може перебувати до п'яти діб.

ОСВІТНІЙ ПРОЕКТ «ВИЩА ПОЛІТИЧНА ШКОЛА»

## В Україні виховується молода еліта

**Молодь завжди вирізняється вмінням прагнути більшого, ніж пропонують, та бажанням творити, а не плести за течією. Для реалізації своїх ідей, окрім шаленого бажання, треба мати ґрунтовну базу.**

23 січня 2011 року завершився успішний освітній проект «Вища політична школа», ініційований та проведений Центром політичних студій та аналітики. Його унікальність та потенційні можливості важко переоцінити, оскільки він розрахований на довгострокову перспективу. Що може бути кращим, ніж інвестиції в розвиток молодого покоління? Організатори та тренер-

ський склад сприяли формуванню системи цінностей, розвитку лідерських якостей, підвищенню рівня правосвідомості, засвоєнню засад громадської активності, міжнародного співробітництва, організації та проведення освітніх заходів. Якісна, неформальна освіта європейського рівня стала доступною на теренах України.

Учасниками проекту стали молоді лідери, активісти з усієї України, які протягом чотирьох етапів, що проходили в 2010—2011 роках, спільно працювали над удосконаленням власних навичок та знань у сфері громадянського суспільства. Як наслідок — сер-

НОВЕ У ЗАКОНОДАВСТВІ

### ВІДНОВЛЕНО ПЕНЮ ЗА НЕСПЛАТУ ПОСЛУГ ЖКГ

В Україні відновлюють практику нарахування та стягнення пені за несвоєчасну оплату житлово-комунальних послуг. Згідно із Законом України від 17 грудня 2010 року №2795-VI «Про внесення зміни до статті 2 Закону України «Про тимчасову заборону стягнення з громадян України пені за несвоєчасне внесення плати за житлово-комунальні послуги».

Нарахування й стягнення пені буде здійснюватися на суму заборгованості, утвореної з 1 січня 2011 року.

При цьому ні розмір ставки пені, ні механізм її встановлення в законі не прописано.

Передбачається, що пеня за прострочення оплати має становити 0,01% за кожен день прострочення.

### Поради від профспілковця

Заступник Голови Федерації профспілок України Сергій Українець порадив громадянам не поспішати укладати нові договори з надавачем житлово-комунальних послуг, а послугуватися попередніми договорами, які не містять положень про нарахування пені. «Це питання законодавчо не врегульовано. Річ у тім, що розмір пені (0,1%) визначено лише в проекті Житлового кодексу, що нині перебуває на розгляді у Верховній Раді України й не має статусу чинного закону. У зв'язку із цим ФПУ звернулася до Кабінету Міністрів із вимогою відтермінувати набрання чинності Законом України

№2795-VI до 1 липня 2011 року, тобто до того часу, до якого уряд зобов'язався повністю ліквідувати в Україні заборгованість із виплати заробітної плати, яка на 1 листопада 2010 року становила 1 млрд. 284 млн. грн. Але громадяни, які вчасно отримують зарплату, мають вчасно сплачувати за комунальні послуги, — сказав Сергій Українець.

### ДОЗВОЛЕНО БРАТИ КРЕДИТИ В ІНОЗЕМНІЙ ВАЛЮТІ

Знято мораторій на видачу кредитів фізичним особам в іноземній валюті у зв'язку із втратою чинності з 1 січня 2011 року Закону України від 23 червня 2009 року №1533-VI «Про внесення змін до деяких законів України з метою подолання негативних наслідків фінансової кризи».

В ОРГАНІЗАЦІЯХ МОЛОДІ АТОМПРОФСІЛКИ

## Кто спортом занимается — тот силы набирается!

**О Владимире Тимошенко — активисте и организаторе многих спортивных мероприятий в Энергодаре слышали многие. И многим удалось не только посмотреть, но и поучаствовать в разных состязаниях, потому что в общем-то они рассчитаны на всех: от мала до велика и преследуют единственную цель — популяризацию занятий спортом и здорового образа жизни. В организации молодежи первичной профорганизации Запорож-**

**ской АЭС Владимир Тимошенко является председателем спортивной комиссии и с удовольствием выполняет свои обязанности. Во-первых, ему самому нравятся занятия спортом, он отдает предпочтение плаванию и своим детям всячески прививает этот интерес, во-вторых, по словам Владимира, неся в народ культуру, он получает неимоверный заряд энергии и, как модно сейчас говорить, драйва.**



массовое мероприятие очень сложно, поэтому я очень благодарен людям, которые мне помогали. В основном, конечно же, это работники атомной станции — инициативные, неравнодушные, легкие на подъем — Иван Коновалов, Роман Кириленко, Ольга Беньяминова, Александр Назаренко, Федор Соколов, Наталья Беспалова, Станислав Часовских... Особые благодарности директору спортивно-оздоровительного комплекса ОП ЗАЭС Виктору Диброве и председателю городского комитета по физкультуре и спорту Олегу Финько.

И самое главное — это поддержка администрации Запорожской атомной станции, непосредственно генерального директора Вячеслава Тищенко, и профсоюзного комитета. У нас есть возможность проводить хорошие мероприятия, выходить с предложениями на область и даже можно попробовать на Украине, потому что мы располагаем достойной базой — базой крупнейшей в Европе АЭС. Было очень приятно от иногородних участников «Железной осени» слышать лестные отзывы о нашем Парке Победы, водноспортивной базе.

Хочу пожелать работникам Запорожской АЭС, жителям Энергодара заниматься спортом и быть здоровыми! Кто спортом занимается — тот силы набирается!

Беседувала  
Юлія ТКАЧУК  
г. Энергодар

но и пополнили свои ряды достойными кандидатурами.

— Владимир, пожалуй, мы перечислили все мероприятия, которые прошли в 2010 году и, конечно же, оставили по себе добрую память.

— Мы не сказали о VIII Спартакиаде Организации молодежи Атомпрофсоюза Украины, а это мероприятие было самым сложным в плане организации. Во-первых, мы добились права позволить Запорожской АЭС повторно провести у себя Спартакиаду, так как в 2009-м уже были хозяевами соревнований и, безусловно, это обстоятельство принесло дополнительные переживания и повысило ответственность. Кроме того, принимать у себя такое большое количество людей, размещать, обеспечивать питанием не так просто. Я уже не говорю о том, что Спартакиада насыщена различными рода состязаниями, и это тоже требует внимания и предварительной подготовки.

— А какое мероприятие вам самому больше всех понравилось?

— Я бы выделил «Богатырские игры», которые проводились в рамках Спартакиады. К слову, очень хотелось бы провести «Богатырские игры» и в 2011 году. Это великолепное зрелище, которое было очень популярным у наших предков. Нужно возвращать хорошие традиции, тем более что мы живем в козацком крае, на земле запорожской.

— Какие еще планы на будущее?

— Во-первых, сохранить наработанное. Мне кажется, что мы уже не имеем права отказаться от мероприятий, которые понравились и участникам, и зрителям и которые стали ожидаемыми. Из нового, хотелось бы, добавить бильярд, хотя все новое, как известно, хорошо забытое старое.

Кроме того, я хочу подчеркнуть, что самому организовать и провести хорошее,

тифировані спеціалісти третього сектору.

Вища політична школа відбулася за підтримки Фонду К. Аденауера в Україні, Фонду Фрідріха Науманна за свободу, а також завершальний етап підтримав Фонд Богдана Гаврилишина.

Найближчим часом буде оголошено набір на наступну серію навчань Вищої політичної школи, куди запрошуються молоді, енергійні, ерудовані люди, які вміють мріяти та прагнуть зробити життя довкола себе кращим. Детальнішу інформацію ви можете знайти на сайті Центру політичних студій та аналітики: <http://www.cpsa.org.ua/>.

Ольга БУДНИК,  
випускниця Вищої політичної школи

ДОБРОГО ЗДОРОВ'Я

### ДУЖЕ КОРИСНА ЯГОДА

Фахівці Великої Британії після дослідження смакових і корисних якостей ягід визнали чорну смородину найкориснішою для здоров'я.

Чорна смородина, за словами вчених, перевершила всі інші ягідні культури за якістю і концентрацією вітамінів, мінералів та інших корисних речовин.

Після тривалих і численних тестів було доведено здатність смородини протидіяти раковим захворюванням, запобігати виникненню діабету. Вона також захищає серцево-судинну систему і запобігає ослабленню розумових здібностей у людей похилого віку.

Підготувала Оксана ОСТРЯНКО



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](mailto:atomnik@union.kiev.ua)  
[atomnik@gmail.com](mailto: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 договірної