Атомник України

№7 (533) 17 лютого 2011 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

СЛОВО НА ПІДТРИМКУ СПІВСПІЛЧАН

«Не приведет ни к чему хорошему такая реформа»

Профсоюзная организация специализированной медико-санитарной части №8 выражает серьезное беспокойство по поводу «нововведений», предлагаемых в законопроекте «О мерах по законодательному обеспечению реформирования пенсионной системы» и поддерживает резолюцию Всеукраинского собрания представителей профсоюзных организаций по обсуждению проведения пенсионной реформы в Украине и аналогичного решения профсоюзных лидеров и первичек Днепродзержинской объединенной организации профсоюза.

Коллектив СМСЧ-8, в котором трудится 400 женщин, более всего возмутило предложение Кабмина об увеличении пенсионного возраста для женщин. Реалии жизни подтверждают поспешность и необоснованность такого решения. Сегодня уже все медицинские коллективы ощущают недостаток молодых, подготовленных на уровне требований современной медицины кадров. А при внедрении новшества выпускники медицинского училища — городской кузницы кадров фактически в течение десятилетия не смогут получить первое рабочее место.

Продолжительность жизни украинских женщин, которую выдвигают как основной довод увеличения пенсионного возраста, таковым не является, так как наши женщины, в большинстве своем получающие небольшие пенсии, имеющийся резерв пенсионного возраста отдают сполна своим детям и семьям, где их помощь в крайне стесненных условиях реальной действительности — бесценна.

Кроме того, считаем, что правительство, навязывая в таком виде пенсионную реформу, нарушает ранее принятые условия социального диалога, не учитывает мнение трудовых коллективов и их первичных профсоюзных организаций. В результате большинство изменений в пенсионное законодательство не только не решит накопившиеся проблемы, а усугубит их.

Предложения коллег по Атомпрофсоюзу — поддерживаем.

По поручению первичной профсоюзной организации специализированной медико-санитарной части №8 М.П. МАРИШКИНА

Профспілки — категорично проти

На зустрічі керівників Федерації профспілок України з керівником місії МВФ в Україні Таносом Арванітісом детально йшлося про вимоги міжнародної організації підвищити в Україні пенсійний вік і ціну на газ для населення. Це, на думку комісії Міжнародного валютного фонду, має значення при вирішенні питання надання нашій державі чергового траншу кредиту та подальшого співробітництва з Україною.

Профспілки не сприймають ці вимоги, базуючись на аналізі фахівців апарату ФПУ. Такі кроки тільки підвищать соціальну напругу.

Представнику МВФ передано конкретні розрахунки. Він ухилився від відповіді, чому МВФ вважає доцільними непопулярні заходи?

Коментуючи ситуацію, заступник голови ФПУ Григорій Осовий наголосив, що зараз немає жодних економічних передумов для підвищення ціни на газ для населення, а у проведенні пенсійної реформи підвищення пенсійного віку має бути не першим, а заключним етапом. Відтак профспілки висловлюють категоричне «ні» таким «соціальним ініціативам» і готові діяти дуже жорстко.

Петро ВАСИЛЕНКО

ВП «ЗАПОРІЗЬКА АЕС»: ОЦІНКА СТАНУ ВИКОНАННЯ УМОВ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Содействовать росту производства, социальной защищенности работников

В минувшую пятницу в конференц-зале профилактория обособленного подразделения «Запорожская АЭС» состоялось сразу два события, которые тесно перекликались между собой: конференция трудового коллектива ОП ЗАЭС и отчетная конференция профсоюзного комитета.

Участие в конференции трудового коллектива приняли и. о. генерального директора, главный инженер ОП ЗАЭС Александр Шавлаков, начальник управления организации нормирования и оплаты труда ОП ЗАЭС Наталья Кулибова, вице-президент по качеству и научно-технической поддержке ГП НАЭК «Энергоатом» Наталья Шумкова, председатель профкома ГП НАЭК «Энергоатом» Алексей Лыч и Председатель Атомпрофсоюза Украины Валерий Матов.

Первым докладчиком по вопросу о выполнении сметы расходов на социальное развитие в 2010 году и о смете расходов на 2011 год выступил исполняющий обязанности генерального директора ОП ЗАЭС Александр Шавлаков. Он проинформировал присутствующих о том, как Запорожская АЭС отработала 2010 год и обозначил основные задачи на год текущий. По его словам, в активе 2010-го было немало знаменательных событий. Так, 10 декабря станция выработала первоначальное плановое задание, которое на тот момент составляло 38 млрд. 639 млн. кВт\ч электроэнергии. Затем оно было скорректировано в сторону увеличения и составило уже 39 млрд. 852 млн. кВт\ч электроэнергии. 20 декабря Запорожская АЭС успешно справилась и с этой задачей. На конец года выработка составила 41 млрд. 281 млн. кВт\ч электроэнергии. Показательно, что в сравнении с 2009 годом наблюдается пусть и не значительный, но все же прирост.

Достижения Запорожской АЭС не остались без внимания. На V Международной конференции по культуре безопасности Запорожская АЭС уже в четвертый раз была названа лучшей.

Отдельно он остановился и на смете социального развития. Так, размер запланированных средств на социальное развитие в 2010 году составил 112 млн. 763 тыс. гривен, фактические затраты — 114 млн. 445 тыс. гривен.

За 12 месяцев минувшего года материальную помощь получили 1185 человек, общий размер средств, выделенных на эти цели, — 5 млн. 211 тыс. гривен. Беспроцентные займы в 2010-м были оформлены 178 работникам ЗАЭС на общую сумму 1 млн. 435 тыс. гривен. За год прошли оздоровление 4126 человек, из них в профилактории станции — 1054.

По состоянию на 1 января 2011 года на станции зарегистрировано 3052 пенсионера. Все пенсионные выплаты, несмотря на возникающие трудности, были проведены благодаря скоординированным действиям финансовых служб, администрации и профсоюзного комитета ОП ЗАЭС, а также ГП НАЭК «Энергоатом», — отметил Александр Шавлаков.

Общая численность персонала на 1 января 2011 года составляет 11 тыс. 447 человек. Из них промперсонал — 8 тыс. 886 человек.

Один из главных социальных показателей для работника станции — это заработная плата. В связи с этим было отмечено, что в минувшем году коллектив отработал вполне достойно, ведь в 2010 году фонд оплаты труда позволил выполнить обязательства по Коллективному договору. Поэтапное повышение заработной платы за 2010 год составило 26,5 процента. Выплачивалась одноразовая материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада. В конце 2009 года она составляла в среднем на одного работника 2913 гривен, в целом же на эти цели было израсходовано более 31 млн. гривен. Текущая ежемесячная премия в прошлом году составляла 15 процентов. Кроме того, было выплачено вознаграждение по итогам работы за 2009 год в сумме более 45 млн. гривен. Несмотря на все финансовые трудности прошлого года, все же удалось выплатить премию ко Дню энергетика.

Председатель профкома ОП ЗАЭС Николай Захаров в свою очередь остановился на основных моментах Коллективного договора. Он поблагодарил руководство ГП НАЭК «Энергоатом» за достигнутое понимание по многим вопросам колдоговора, который выполнен практически на 100 процентов. Особую признательность он выразил за то, что не остались без внимания потребности пенсионеров, сохранен трудовой коллектив предприятия.

Вместе с тем некоторые пункты колдоговора все же требуют более детального обсуждения, считает Николай Федорович.

(Окончание на 3-й стр.)

15 ЛЮТОГО — ДЕНЬ ВШАНУВАННЯ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ НА ТЕРИТОРІЯХ ІНШИХ ДЕРЖАВ

Випало щастя жити і працювати

У військкомат викликали напередодні 9 травня 1985 року. В'ячеслав відчував, що не з простого дива, адже перед звільненням у запас командування об'явило: за геройські дії під час операції в провінції Баглан санінструктора 395-го мотострілецького полку В'ячеслава Ткачука представлено до ордена Червоної Зірки.

Коли Славутський військовий комісар прикріпив на вилогу піджака бойовий орден, двадцятилітній юнак вкотре усвідомив, що доля поцілувала його у чоло, адже понад десяток його друзів по тому бою відзначені нагородами посмертно. Рідними вулицями Хоростка він крокував трохи несміливо і задумливо, бо у переддень Великої Перемоги приєднався до племені ветеранів війни, якими пишатиметься село. Батько дивився на сина здивовано і не йняв віри, пригадавши, що лише один чоловік у селі отримав Червону Зірку за геройство під час Великої Вітчизняної. Чимало історій розповідав ветеран, від яких ставало моторошно слухачам. А що ж тоді довелось пережити синові?

Того дня вони наговорилися досхочу...

(Закінчення на 4-й стор.)

В'ячеслав ТКАЧУК та Сергій БОБІН під час святкування Дня Перемоги

АТОМПРОФСПІЛКА: АНАЛІЗУЄМО ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ІНІЦІАТИВОЮ РОБОТОДАВЦЯ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ СКОРОЧЕННЯМ (статті 98-103 проекту ТК, пункт 1 статті 40 та стаття 49-2 КЗпП)

Звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу — питання дуже болюче. Як правило, працівник втрачає роботу саме в той час, коли на це найменше сподівався. Щоб уникнути цього або зменшити негативні наслідки звільнення, працівник повинен бути обізнаний з основними положеннями законодавства, що дасть йому можливість максимально захистити себе у відносинах з роботодавцем.

У нинішній економічній ситуації найбільше звільнень пов'язано із змінами в організації виробництва і праці. Пунктом 1 статті 40 КЗпП визначено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

(Закінчення на 3-й стор.)

Продовження. Початок у №52 2010 року, №1–№6 2011 року

АТОМНО-ЕНЕРГЕТИЧНИЙ КОМПЛЕКС: ПРІОРИТЕТНІ НАЦІОНАЛЬНІ ЗАВДАННЯ І НАПРЯМИ

Український ядерний форум створено. Попереду — активна взаємодія партнерів

(Закінчення. Початок у №4)

ФАБРИКАЦІЯ В УКРАЇНІ ЯДЕРНОГО ПАЛИВА — ГАРАНТІЯ ПОЯВИ ЗАМКНУТОГО ЯДЕРНОГО ПАЛИВНОГО ЦИКЛУ

(Прес-конференція учасників УЯФ)

Безпосередніми учасниками зустрічі з представниками ЗМІ стали президент «Українського ядерного форуму», президент ДП НАЕК «Енергоатом» Юрій Недашковський, керівник європейського «Форатома» Ганс Кортевага, голова Всесвітньої асоціації операторів АЕС Лорен Стрікер, керівник секції експлуатаційної безпеки МАГАТЕ Мирослав Ліпар, генеральний директор «Українського ядерного форуму», директор з міжнародного співробітництва ДП НАЕК «Енергоатом» Микола Кухарчук.

Відкрив прес-конференцію Юрій Недашковський.

— Перш ніж відповідати на запитання журналістів, усе-таки декілька слів про роль, завдання і місію УЯФ та про наші плани на найближче майбутнє.

Сьогодні в умовах ядерного ренесансу для нас, як ніколи, важлива міжнародна співпраця з питань розвитку ядерної енергетики, промисловості та інфраструктури, яка обслуговує ядерну енергетику й атомну промисловість. Для цього в Європі створено і давно функціонує так званий «Форатом», тобто форум усіх європейських підприємств ядерної промисловості, але не лише енергогенеруючих, а й тих, що працюють на ядерному полі. Роль європейського «Форатома» — це відповідна робота з урядовими структурами, громадськістю, науковою думкою стосовно проведення законопроектів, які б сприяли розвитку атомної енергетики та промисловості з одночасним вирішенням питань, які б сприяли підвищенню ядерної та радіаційної безпеки, і багатьох інших.

Україна свого часу, ще в 2005 році, прийняла рішення, що ми будемо інтегруватися до Європейського ядерного форуму, тобто до європейського «Форатома». Для цього за процедурами, що в ньому існують, ми повинні були створити свій національний ядерний форум. На сьогодні в нас ця робота успішно завершена. Ми пройшли відповідні погодження всіх статутних документів, а також експертизу Антимонопольного комітету. Все це дозволило створити асоціацію «Український ядерний форум». Наші подальші кроки після проведення першої Міжнародної конференції — це прийняття відповідної Заяви та інтеграція до європейського «Форатома».

— Юрію Олександровичу, чи змогли б ви оцінити договір України з Росією про будівництво в нашій країні заводу з фабрикації паливних збірок? Який це буде завод і чи має він перевагу порівняно з пропозиціями інших компаній, зокрема американської компанії «Вестінгауз»? Як ви оцінюєте цей проект і де знаходиметься майданчик для його розміщення?

— Насамперед, слід зазначити, що для України існує крайня необхідність у спорудженні заводу з фабрикації ядерного палива. Це визначено всіма стратегічними документами, указами Президента України, постановами уряду та українського парламенту про те, що в нас мусить бути своє фабрикаційне виробництво ядерного палива. Але виробництво ядерного палива — це досить складний високотехнологічний процес, який складається з чотирьох частин, або поділів. Перший поділ включає в себе видобуток і збагачення уранової руди. Насамперед, мається на увазі гідрометалургійне збагачення та отримання концентрату природного урану. В Україні такий процес сягнув надзвичайно високого рівня.

Тепер завдання української уранодобувної промисловості полягає в тому, щоб вийти на рівень потреб наших АЕС. У перерахунку на природний уран ці потреби становлять 2,5 тис. тонн. А ми добуваємо 830 тонн, тобто приблизно тільки третину. Проте до 2015 року, згідно зі всіма стратегічними документами, ми маємо вийти на рівень виробництва 2,5 тис. тонн уранового оксидного концентрату. А до 2030 року — на рівень 6400 тонн.

Другий поділ — це так звана конверсія урану. Вона включає сублімaтне виробництво, тобто отримання із концентрату природного урану гіксотоліта урану. Його вартість — лише 2% від усього виробництва ядерного палива. Але в нас такого виробництва поки що немає. Тож ми вивчаємо питання його створення. Але цей ринок досить диверсифікований. Тому ми можемо купувати такий уран у багатьох компаній, які спеціалізуються на його виробництві.

Третій поділ включає в себе ізотопне збагачення. Україна приєдналася до Міжнародного центру збагачення, створеного на базі Ангарського електролізного хімкомбінату. Ми цю проблему прагнутимемо вирішити трьома шляхами. Перший — це шлях безпосереднього співробітництва з Міжнародним центром збагачення урану. Другий — через проведення міжнародних конкурсів. А третій полягає в довгострокових контрактах на його постачання, які вже підписані. Тобто для нас цього питання не існує.

Проте найпроблемніше місце в отриманні та постачанні ядерного палива полягає у виробництві фабрикату. У вартості він займає не так уже й багато — всього 12% від загальної ціни паливної збірки. Але сьогодні монополія на його виробництво належить виключно Росії і поки що тільки дослідне виробництво освоїла одна французька компанія. Тому для нас дуже важливо отримати можливість розвитку такого виробництва безпосередньо на території України. Надзвичайно важливо. Бо це стратегічне питання енергетичної безпеки України.

Тепер стосовно того, що в кого більше чи менше перед кимось переваг. Уже зазначалося, що на сьогодні є тільки два виробники фабрикату у світі. Це російський «ТВЕЛ», який володіє приблизно 17% фабрикаційних потужностей у світі, й транснаціональна корпорація «Вестінгауз». Хоча останню можна назвати й американською, як це багато хто робить. Вона володіє 24 % світового ринку фабрикації ядерного палива. Тільки ці два виробники освоїли виробництво шестигранних паливних збірок — конструкцій ще часів колишнього Радянського Союзу. Вони, до речі, були учасниками конкурсу, який ми проводили впродовж усього нинішнього року. Хоча він був оголошений ще торік.

Мушу зазначити, що всі члени конкурсної комісії, між іншим, міжвідомчої, куди входив, як експерт, також я, розробили методику та критерії оцінки пропозицій і запропонували її всім учасникам конкурсу. Ця методика складалася з двох розділів. Перший включав обов'язкові вимоги: мотивацію, екологічні питання, питання ядерної та радіаційної безпеки, обов'язкову передачу всіх технологій. Був ще й розділ конкурсних вимог, на основі яких обраховувалися бали за спеціальною методикою. Згідно з останнім розділом і перемогли наші російські колеги.

— Скільки коштуватиме такий завод і його спорудження?

— Для того щоб з'явилася фінансова оцінка такого будівництва, необхідно розробити його техніко-економічне обґрунтування. І в нас таке обґрунтування почали розробляти ще кілька років тому. Цим займався спеціалізований інститут «УкрНДПРІпромтехнології» (м. Жовті Води), який спеціалізується саме на таких питаннях. Однак потім техніко-економічне обґрунтування було призупинено до моменту вибору технології фабрикації ядерного палива, оскільки ТЕО розробляється тільки під певну технологію фабрикації. Після визначення переможця у конкурсі буде продовжено розробку ТЕО і тільки на його основі визначено вартісні параметри заводу та здійснено вибір під нього необхідного будівельного майданчика (нагадаємо, що у першій декаді грудня 2010 року міністр палива та енергетики України Юрій Бойко, виступаючи на конференції «Енергетичні проблеми Європи і питання російсько-української співпраці» у м. Києві сказав, що «зараз викуповуємо корпоративні права по заводу зі збагачення ядерного палива на території Російської Федерації й будуємо в себе підприємство з фабрикації ядерного палива в районі Жовтих Вод». — **Прим. авт.**).

— Юрію Олександровичу, зважаючи на те, що російський «ТВЕЛ» виграв у конкурсі на спорудження заводу з фабрикації ядерного палива, то яка тепер частка капіталу в українській атомній промисловості належатиме американській компанії «Вестінгауз»? Адже з 2011 року мав би почати діяти укладений із нею контракт на постачання паливних збірок.

І заодно питання до Мирослава Ліпара. Всі учасники на конференції багато говорили про ядерну безпеку. Але однією з її складових є диверсифікація ринку ядерного палива. Це попри те, що конкурс на спорудження заводу з фабрикацій ядерного палива виграла російська сторона і більшість реакторів АЕС тепер працюватимуть на російських паливних збірках. Тож про диверсифікацію в такому випадку говорити не доводиться. Як ви, пане Ліпар, оцінюєте таку ситуацію?

— Що стосується контракту з компанією «Вестінгауз». Він підписаний та діятиме впродовж п'яти наступних років, тобто з 2011 по 2015 роки, і передбачає щорічне постачання щонайменше трьох паливних перезавантажень. Загалом це становитиме 15 перезавантажень. Однак договором також передбачено збільшити їх кількість до шести щорічно, тобто до 30 паливних перезавантажень. І це є реальна диверсифікація. Ми маємо підписані контракти як із «ТВЕЛом», так і з компанією «Вестінгауз», що дає можливість 50% на 50% отримувати ядерне паливо від обох постачальників. Це для АЕС із реактором ВВЕР-1000.

Нагадаю для присутніх, що у нас на АЕС працює 13 реакторів ВВЕР-1000 і два реактори ВВЕР-440. До речі, контракт із компанією «Вестінгауз» може бути продовжено залежно від ходу спорудження та терміну введення в дію вище згаданого заводу з фабрикації ядерного палива. Але після його спорудження питання диверсифікації буде знято взагалі. Бо його частка становитиме понад 50% усього необхідного ядерного палива. Адже такими були конкурсні умови. Однак тут більш важлива його територіальна приналежність, а не частка в ньому чийогось капіталу. Хоча ми володіємо ще й контрольним пакетом акцій. Тож питання диверсифікації на сьогодні вирішено повністю. Я ніскільки не заперечую, щоб шановний пан Мирослав Ліпар висловив ще й свою особисту думку з цього приводу. Будь ласка, пане Ліпар.

— Питання диверсифікації варто порушувати чи приймати до уваги тільки з точки зору радіаційної безпеки, яка залишається під контролем МАГАТЕ. А ще МАГАТЕ розписує стандарти для ядерного палива. Російське ядерне паливо відповідає всім існуючим світовим критеріям і стандартам. Його якість дуже висока. Тож у цьому плані між двома компаніями не виникає жодних проблем. Це, до речі, було успішно апробовано і в Чехії. Мені більше нічого додати.

— Юрію Олександровичу, зараз із російською компанією вирішується питання щодо вивезення відпрацьованого ядерного палива. Але угодами передбачалося, що в Україну згодом буде повернуто частину відпрацьованого ядерного палива. Оскільки спорудження Центрального сховища відпрацьованого ядерного палива (ЦСВЯП) перейшло в пасивну фазу, то наскільки найближчим часом буде врегульовано питання повернення в Україну відпрацьованого ядерного палива?

— Почну з кінця. Питання повернення відпрацьованого ядерного палива в Україну наразі не стоїть. Йдеться про повернення високоактивних відходів, які були отримані після переробки ядерного палива з реакторів ВВЕР-440, яка здійснювалася в Росії на Уралі. Відпрацьоване ядерне паливо з реакторів ВВЕР-1000 поки що не переробляється. Воно там знаходиться просто на тимчасовому зберіганні. Там — це на Красноярському гірничо-хімічному комбінаті.

Тепер стосовно довгострокового контракту на зберігання відпрацьованого ядерного палива. Росія взяла зобов'язання під наші потреби в разі необхідності гарантувати прийом відпрацьованого ядерного палива з наших реакторів ВВЕР-1000 та ВВЕР-440. Тож із російською стороною повністю узгоджені умови довгострокового контракту щодо надання цього виду послуг. Але саме відправлення відпрацьованого ядерного палива буде проводитися за окремими, згідно з російським законодавством, так званими комерційними угодами. Після спорудження Централізованого сховища це питання повністю відпаде. Повністю врегульовано і питання повернення в Україну високоактивних відходів реакторів ВВЕР-440. Ми узгодили методику, за якою їх прийматимемо. Для того, щоб і свого там не залишити, і чужого «добра» собі не завезти.

— А наскільки комфортні цінові параметри для України на такий вид послуг? Адже раніше виникали різні гострі питання щодо ціни за вивезення відпрацьованого ядерного палива.

— У нас не врегульовані, чесно відповім, цінові параметри стосовно вивезення відпрацьованого ядерного палива. Врегульовані лише базові параметри ціни за такі послуги та ще існує методика її коригування. Є також певні обмеження, щоб ця ціна не зашкалювала понад усякі розумні межі. Тобто базова ціна в нас узгоджена. Не узгоджена надбавка лише на соціальні програми. І ми звернулися від імені Кабінету Міністрів України до уряду Росії з проханням знизити планку надбавок на соціальні програми до конкурентного рівня. Але це питання для нас поки що залишається в роботі. Проте базовий контракт ми готові підписати хоч сьогодні. Певен, що ми його підпишемо найближчим часом.

— Юрію Олександровичу, тісне співробітництво з Росією — це добре, бо сусіди. Але чи не станеться так, що ми десь програємо в новітніх технологіях для розвитку вітчизняної атомної енергетики та виробництва ядерного палива?

— Відверто кажучи, я найбільше хотів би з таких питань вести дискусії та розмову взагалі. Бо це ключове для нас питання. Ми не повинні програти в технологічному прогресі, а також не повинні помилитися з вибором стратегічного партнера чи партнерів для подальшого розвитку вітчизняної атомної енергетики. Недаремно перше пленарне засідання сьогодні було присвячене міжнародному співробітництву. Адже атомна галузь — це така галузь, яку жодна країна сьогодні не зможе розвивати самостійно, без тісного міжнародного співробітництва. В цьому плані існує надзвичайно багато програм. Одна з них — це Форум 4-го покоління, або Форум розробників реакторних установок. Ми не належимо до нього, позаяк Україна не є реакторнобудівною державою. Є форум під егідою МАГАТЕ INPRO. Він опікується розвитком інноваційних ядерних технологій реакторних установок. Україна його учасник.

Є багато інших міжнародних напрацювань, в яких ми беремо участь. Їх понад два десятки. До чого це я веду? Наприклад, згідно INPRO вже сьогодні цілком зрозуміло, що з 50—70-х років уже нинішнього століття необхідно буде замикати цей ядерно-паливний цикл. На зміну йому прийдуть нові технології — технології швидких реакторів на швидких нейтронах, де Росія йде попереду всієї планети. Такі технології є ще в США, Франції. Тому питання вибору партнера для співробітництва є дуже актуальним. Але тут не потрібно керуватися політичними або ще якимись міркуваннями. Тут мусить спрацювати технічний прагматизм. Тому ми за змогою співпрацюємо з усіма компаніями, керуючись, насамперед, практичною доцільністю і суто технологічними моментами. Між іншим, я виступив ініціатором підписання договору з Росією про взаєморозуміння і конфіденційність. Бо такий меморандум у нас підписано з канадською компанією. Для цього ми спочатку півтора роки вивчали канадські технології і тільки після цього дійшли позитивних висновків. Подібний меморандум підписано також з китайською компанією, яка досить активно розвиває атомну енергетику. З корейською теж. І ми цим не обмежимося.

— А Росія в цьому плані не ставила вимоги про обмеження співробітництва України з іншими країнами та компаніями?

— У жодному разі. Бо це умова нашого національного суверенітету. Це наше суверенне право вибирати собі партнерів для співпраці. Ніхто в принципі не може диктувати нам якісь умови про наше з кимось співробітництво. Інша річ, що якщо ми з кимось створюємо, умовно кажучи, спільне підприємство чи спільне виробництво з передачею запозичених технологій, тоді таке питання може виникнути. В такому разі виникне проблема збереження комерційної таємниці, щоб конкурент не зміг скористатися такою технологією. Але коли ми ведемо мову про вивчення новітніх реакторних технологій, то обов'язково з усіма підписуємо меморандум про взаємопорозуміння та договір про конфіденційність, згідно з якими зобов'язуємося отриману інформацію нікому далі не передавати. Тож ми вивчаємо все нове, що з'являється у світі. Ми просто зобов'язані це робити. Бо це запорука успішного розвитку вітчизняної атомної енергетики.

Олексій ПОЛТАВЕЦЬ

ВП «ЗАПОРІЗЬКА АЕС»: ОЦІНКА СТАНУ ВИКОНАННЯ УМОВ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Содействовать росту производства, социальной защищенности работников

(Окончание. Начало на 1-й стр.)

Например, п. 5.8 об обеспечении, приобретении, комплектовании, своевременной выдаче работникам средств индивидуальной защиты (СИЗ). На каких только совещаниях ни поднимался этот вопрос! Мы не должны зависеть от ОП «Атомкомплект» и уж тем более не должны испытывать дефицит спецодежды, подчеркнул председатель профкома. Забегая немного вперед, скажу, что этот вопрос вызвал в ходе заседания серьезную дискуссию, результатом которой стало решение обратиться к президенту ГП НАЭК «Энергоатом» Юрию Недашковскому с просьбой передать функцию закупки спецодежды непосредственно АЭС. Эта инициатива нашла поддержку и у администрации ОП ЗАЭС, и у председателя профкома ГП НАЭК «Энергоатом» Алексея Лыча.

Председатель профкома ЗАЭС отдельно остановился на оздоровлении работников. В прошлом году было распределено 2779 путевок (для сравнения: в 2009-м — 2618). 1144 путевки работникам Запорожской АЭС были выделены ГП НАЭК «Энергоатом». Что касается отдыха, то в 2010 году путевки получили 2353 работника станции. Детских путевок в прошлом году было выделено 1347. Обращаясь к Алексею Лычу, Николай Захаров заверил его, что и в этом году путевки будут востребованы, и попросил по возможности увеличить их количество.

Еще один немаловажный вопрос, который волнует коллектив ОП ЗАЭС, касается перспектив строительства жилья. Председатель профкома ЗАЭС напомнил, что в очереди на получение жилья и улучшение жилищных условий стоят более 2000 человек. Было бы неплохо, если бы ГП НАЭК «Энергоатом» выделил средства на строительство нескольких «малосемеек» для молодых специалистов, чтобы эта очередь хоть немного сдвинулась.

Председатель профкома ГП НАЭК «Энергоатом» Алексей Лыч прокомментировал некоторые выступления и прозвучавшие высказывания. Он напомнил об основных событиях 2010 года и проинформировал коллектив ОП ЗАЭС о том, чего стоит ждать от года наступившего. В первую очередь он обратил внимание на необходимость пересмотра ныне действующих тарифов на электроэнергию для ГП НАЭК «Энергоатом». Не секрет, что при его увеличении будет расти заработная плата. Необходимо также добиться выполнения закона о Государственном бюджете, согласно которому фонд оплаты труда должен быть увеличен на 10,5%, а также Генерального соглашения, по которому рост заработной платы предусмотрен в размере 15%. Именно эту задачу Алексей Лыч называет первоочередной.

Алексей Васильевич также сообщил о том, что тринадцатая заработная плата будет начислена в марте, ее первая часть войдет в аванс, вторая — в мартовскую зарплату (до 7 апреля).

Остановился он и на перспективах санаторно-курортного лечения в текущем году. По словам председателя профкома ГП НАЭК «Энергоатом», в 2011-м детский отдых разнообразят двумя лагерями нового поколения — «Мандарин» и «Черноморская Атланта», которые находятся в п. Песчаное (между Евпаторией и Севастополем).

Что касается оздоровления работников Компании, то дополнительно заключен договор с санаторием «Солнечная долина» в Закарпатье. Эта здравница оснащена современным оборудованием, и отдыхающие сами смогут выбирать для себя необходимые медицинские услуги из имеющегося перечня (а это около 200 наименований) на сумму 100 гривен в день. Пора отходить от навязчивого сервиса и иначе смотреть на оздоровление, резюмировал он. Этот санаторий, кстати, заменит «Червону калину», с которой в этом году договор не заключен.

Он также остановился на вопросах пенсионного обеспечения, отметив, что средств на эти цели с каждым годом требуется все большие и изыскивать их довольно сложно. Такая же непростая ситуация и с отчислениями профсоюзному комитету. Не секрет, что при утверждении тарифа НКРЭ принимает в расчет далеко не все статьи Коллективного договора. Но Алексей Васильевич все же выразил надежду на то, что взаимопонимание по этим вопросам будет найдено.

Кроме того, делегаты конференции приняли к сведению информацию о выполнении сметы расходов на социальное развитие в 2010 году и о смете расходов на 2011 год, представленную начальником планово-экономического управления ЗАЭС Людмилой Перепелкиной.

Они также подтвердили полномочия делегатов на конференцию. Внесли изменения в состав комиссий по делам трудовых споров, а также комиссий предприятия по общеобязательному государственному социальному страхованию. Согласовали передачу в коммунальную собственность объектов, построенных за счет собственных средств предприятия.

По окончании конференции трудового коллектива началась профсоюзная конференция.

Принимая во внимание, что проблематика и темы тесно перекликались между собой, мы не будем подробно останавливаться на всех текущих моментах. Скажем только, что председатель профкома ОП ЗАЭС Николай Захаров представил вниманию делегатов обобщенный отчет о работе всех комиссий профкома, сделал акцент на основных успехах, потребностях и заботах и еще раз обозначил главные задачи на 2011 год.

Кроме того, в ходе конференции была утверждена смета профсоюзного комитета ОП ЗАЭС на текущий год и решен ряд других организационных моментов.

По всем обсуждаемым вопросам были приняты соответствующие решения.

Людмила ГОТЫЧ

АТОМПРОФСПІЛКА: АНАЛІЗУЄМО ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

(Закінчення. Початок на 1-й стор.)

Як бачимо, ліквідація, реорганізація, банкрутство, перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників за чинним КЗпП є складовими поняття «зміни в організації виробництва і праці». На сьогодні у КЗпП не міститься визначення цього терміну, а от проект ТК вже передбачає, хоча і не вичерпний, перелік обставин. які визнаються змінами в організації виробництва і праці, зокрема, запровадження нової техніки та технології виробництва, раціоналізації робочих місць, нових форм організації праці (стаття 83 проекту ТК). Поза сумнівом, це є позитивом. Позитивним є також запропонований у проекті ТК підхід, що всі звільнення такого характеру матимуть єдине визначення «у зв'язку із скороченням».

Проаналізуємо ці новації детальніше.

Згідно зі статтею 98 проекту ТК право роботодавця на розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням виникає лише за наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру, а саме:

— ліквідація, злиття, приєднання, поділ, виділення, перетворення, перепрофілювання юридичної особи — роботодавця;

— зміни в організації виробництва та праці.

Отже, зміни самої юридичної особи (ліквідація, злиття, приєднання, поділ, виділення, перетворення, перепрофілювання) та зміни в організації виробництва та праці стали самостійними обставинами, при настанні яких роботодавець має підстави для скорочення працівників.

Відповідно до статті 104 Цивільного кодексу України юридична особа припиняється в результаті передання всього свого майна, прав та обов'язків іншим юридичним особам — правонаступникам (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або в результаті ліквідації. Юридична особа є такою, що припинилася, з дня внесення до єдиного державного реєстру запису про її припинення.

Статтею 59 Господарського кодексу України передбачено, що припинення діяльності суб'єкта господарювання здійснюється шляхом його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації — за рішенням власника (власників) чи уповноважених ним органів, за рішенням інших осіб — засновників суб'єкта господарювання чи їх правонаступників, а у випадках, передбачених законами, — за рішенням суду.

У разі злиття суб'єктів господарювання усі майнові права та обов'язки кожного з них переходять до суб'єкта господарювання, що утворений внаслідок злиття.

У разі приєднання одного або кількох суб'єктів господарювання до іншого суб'єкта господарювання до цього останнього переходять усі майнові права та обов'язки приєднаних суб'єктів господарювання.

У разі поділу суб'єкта господарювання усі його майнові права і обов'язки переходять за роздільним актом (балансом) у відповідних частках до кожного з нових суб'єктів господарювання, що утворені внаслідок цього поділу. У разі виділення одного або кількох нових суб'єктів господарювання до кожного з них переходять за роздільним актом (балансом) у відповідних частках майнові права і обов'язки реорганізованого суб'єкта.

У разі перетворення одного суб'єкта господарювання в інший до новоутвореного суб'єкта господарювання переходять усі майнові права і обов'язки попереднього суб'єкта господарювання.

Ліквідація — це така форма припинення юридичної особи, при якій припиняються всі її права та обов'язки. У разі ліквідації вся чисельність працівників скорочується та весь штат працівників ліквідується.

При реорганізації юридична особа також припиняється. Водночас, можливість для звільнення працівників у разі реорганізації підприємства допускається тільки за умови скорочення штату або чисельності працівників. Право визначити чисельність і штат працівників належить тільки власникові або уповноваженому ним органу.

Отже, для ліквідації чи реорганізації підприємства, установи, організації має бути прийнято рішення власника або уповноваженого ним органу, рішення засновників чи у відповідних випадках — рішення суду. Порядок ліквідації чи реорганізації визначається у відповідному розпорядчому документі (наприклад, наказі відповідного міністерства, рішенні загальних зборів акціонерів тощо), який підлягає виконанню роботодавцем. Цим же розпорядчим документом обов'язково утворюються комісії з проведення ліквідації або реорганізації, яким доручається здійснити пов'язані з цим заходи.

Згідно з частиною третьою статті 64 Господарського кодексу України підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис. Скорочення чисельності або штату працівників може бути зумовлене, зокрема, вдосконаленням виробництва, суміщенням професій, зменшенням обсягу виробництва продукції, перепрофілюванням підприємства, установи, організації тощо.

Скорочення чисельності та скорочення штату — це різні поняття. Так, скорочення чисельності передбачає звільнення працівників, натомість скорочення штату — зменшення кількості або ліквідацію певних посад, спеціальностей, професій тощо. При цьому одночасно можуть вводитися інші посади, спеціальності, професії тощо, в результаті чого кількість працівників може і не зменшуватися, а в окремих випадках навіть збільшуватися (Роз'яснення Міністерства юстиції України від 25.11.2011 року «Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації»).

На відміну від рішення про ліквідацію чи реорганізацію юридичної особи, рішення про зміни в організації виробництва і праці, як правило, приймаються роботодавцем. Для забезпечення законності таких дій роботодавець має дотримуватися певного порядку дій.

Найперше необхідно видати наказ про внесення змін в організацію виробництва і праці, в якому розкривається зміст цих змін. У пункті 19 постанови Пленуму Верховного Суду України №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» зазначається, що, розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1. ст. 40 КЗпП, суди обов'язково зобов'язані з'ясувати, чи справді мали місце зміни в організації виробництва і праці.

Потім необхідно скласти і затвердити в установленому порядку новий штатний розпис.

Роботодавець повинен також видати наказ, яким доручити відділу кадрів або іншому підрозділу підприємства, на який ці функції покладено, провести необхідні заходи у зв'язку зі звільненням працівників. Зокрема, ознайомити працівників з наказом, вручити письмове повідомлення, запропонувати іншу роботу, отримати письмову заяву про згоду продовжувати роботу після зміни істотних умов праці або відмову від цього.

Працівники в будь-який час вправі змінити своє рішення, скасувати раніше дану згоду на продовження роботи чи скасувати раніше заявлену відмову від продовження роботи.

Останнім часом на практиці досить широко застосовується норма пункту 6 статті 36 КЗпП, відповідно до якої працівників звільняють через відмову від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці. При такому звільненні роботодавці, зокрема, не повинні дотримуватися чіткого порядку вивільнення працівників (стаття 49-2 КЗпП), а також мають можливість не погоджувати звільнення з профспілковим комітетом (стаття 43 КЗпП). Певні негативні наслідки такого звільнення для працівників, на жаль, мало кого цікавлять. Проектом ТК (стаття 98) запропоновано інший порядок звільнення працівників, які не погоджуються із запропонованою роботодавцем зміною умов праці. Трудовий договір з такими працівниками розривається у зв'язку із скороченням.

Працівники, посади яких відсутні у новому штатному розписі і яких попереджено про наступне звільнення, продовжують працювати ще не менше двох місяців і отримують заробітну плату. Виплата заробітної плати у цьому випадку здійснюється на підставі положень чинного трудового договору, дію якого не припинено, оскільки трудовий договір продовжується. Звільнення може відбуватися не раніше закінчення двомісячного строку з моменту попередження. Водночас, якщо сам працівник виявить бажання звільнитись раніше, ніж закінчиться зазначений строк попередження про звільнення, власник повинен провести звільнення у строк, про який просить працівник.

Окремої уваги потребують положення частини другої статті 98 проекту ТК. Так, при проведенні скорочення чисельності працівників роботодавець має право в межах однорідних професій і посад здійснити перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, за його згодою на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника. Зараз така можливість передбачена постановою Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів». Але на практиці ця норма застосовується не дуже широко, оскільки, як правило, спричиняє трудові спори. Тому, на нашу думку, щоб уникнути можливих негативних наслідків, роботодавець повинен використовувати своє право на перегрупування працівників лише тоді, коли є чіткі критерії визначення більш високої кваліфікації працівника.

Статтею 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено: якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень, надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень. Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) має право вносити пропозиції до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, їх організацій про перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, які є членами цих первинних профспілкових організацій, що є обов'язковими для розгляду.

Вищевказані повноваження профспілок надалі будуть закріплені у Трудовому кодексі. Обов'язок роботодавця щодо повідомлення виборного органу первинної профспілкової організації про наступні звільнення працівників та проведення з ними консультацій у зв'язку із скороченням, право профспілок вносити пропозиції про перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників передбачається у статті 99 проекту ТК.

Варто звернути увагу, що виборний орган первинної профспілкової організації має право вносити відповідні пропозиції лише стосовно заходів, пов'язаних із звільненням працівників, які є членами цих первинних профспілкових організацій. Як і зараз, профспілкові пропозиції є обов'язковими для розгляду.

Порядок звільнення працівників з роботи у зв'язку із скороченням детальніше буде викладено у наступній публікації.

Відділ правової роботи ЦК Атомпрофспілки

АСПЕКТИ ОЗДОРОВЛЕННЯ ЧОРНОБИЛЬЦІВ

Лунає «Лісова пісня» далеко

але при розподілі путівок у санаторій хаотичну дисгармонію створили держчиновники

Заповідний куточок Волині — Шацькі озера — відомий широко не тільки в Україні. Сюди залюбки приїздять гості із сусідньої Польщі, інших країн Європи, Білорусі, Росії…

У шістдесяті роки на шацькому озері Пісчаному зводився майбутній санаторій. Назва його «Лісова пісня» навіялась не лише казковою природою цього чарівного краю, а й бажанням уклонитися пам'яті славетної землячки, великої народної поетеси Лесі Українки, патріотки, яка вірила у світлу волю й долю і рідної Волині, й усієї неньки-України.

Санаторію «Лісова пісня» довелося прилучитися до лікування та реабілітації потерпілих від Чорнобильської катастрофи вже відразу після аварії; влітку вісімдесят шостого року оздоровниця приймала переважно дітей, а згодом налагодила й лікування усіх постраждалих. Санаторій у цей період розвивався, розширювався його діагностично-лікувальний потенціал — поступово кількість процедурно-лікувальних кабінетів доросла до півсотні. З'явилося чимало нових форм і методів оздоровлення. Таких, приміром, як психологічне розвантаження з аромотерапією, шахтне дихання, тібетська лазня… Та найважливіший акцент робиться усе ж на місцеві природні багатства. Унікальна природа Шацького краю дарує кришталеву воду озер, цілюще п'янке повітря лісів, багатющу флору… В санаторних кабінетах фітолікування використовуються понад 100 цілющих трав та дерев. Діє реабілітаційне відділення для хворих із ураженням кістково-м'язової системи — єдине в Західній Україні.

Прикро, що більшість пільгових путівок «чорнобильцям» за минулий рік видали лише напередодні Нового 2011 року та різдвяних свят. Тож не дивно, що з Київського управління майже 200 путівок повернули в санаторій з поясненням, що немає у цей період бажаючих їхати на Волинь, у «Лісову пісню». Організація системи оздоровлення «чорнобильців» у цілому вимагає одного — твердого виконання Закону України про соціальний та медичний захист потерпілих від Чорнобильської катастрофи. Бо раніше не давали путівок, мотивуючи тим, що коштів немає. Тепер начебто кошти й путівки з'явилися, та не вистачає чиновникам достатнього глузду і відповідальності для їх розподілу.

Микола ЛЯБАХ,
учасник ліквідації Чорнобильської катастрофи першої категорії,
член Атомпрофспілки
м. Вишгород Київської обл.

ВІСТІ З МІСТ-СУПУТНИКІВ АЕС

«Таланти твої, Славутиче!» —

під такою назвою у Славутичі стартував XVIII міський фестиваль дитячої творчості.

Він проводиться за ініціативи міської влади і є традиційною формою виявлення талановитих і обдарованих дітей у різних жанрах художньої творчості.

Його організатори — відділ у справах сім'ї та молоді, міський відділ освіти, відділ культури, Палац дитячої та юнацької творчості ставлять за мету підтримати юні таланти та обдарування, залучити учнів до творчої діяльності, до участі в творчих об'єднаннях, організації їх змістовного дозвілля, підвищення культурного та естетичного виховання юних славутичан.

Творче змагання розпочали читці, диктори-декламатори. Програма конкурсу проводиться за п'ятьма віковими категоріями. Найменшим учасникам 5–7 років, а найстаршим — 25 років. Для участі у номінації учасники представляють по два різнохарактерні твори різних жанрів — оповідання, есе, вірші, байки, гуморески, які не входять до обов'язкової шкільної програми. Зі сцени Палацу дитячої та юнацької творчості лунають твори Тараса Шевченка, Лесі Українки, Олени Пчілки, Ліни Костенко, Василя Сухомлинського, Володимира Сосюри та багатьох-багатьох авторів сучасної та класичної поезії.

Для участі у номінації «Авторська поетично-літературна творчість» учасники представили свої авторські твори: вірші, казки, оповідання, етюди до 25-ї річниці аварії на ЧАЕС на тему «І знову летять лелеки…».

Свою творчість демонструють хореографи, вокалісти, вокально-інструментальні колективи, юні художники, майстри декоративно-ужиткового мистецтва. Понад 300 юних обдарувань покажуть свій талант у цьому творчому змаганні. І всіх їх відзначать дипломами учасників фестивалю, а переможці отримають нагороди.

Фестивальні конкурсні програми завершаться у березні яскравим гала-концертом.

Людмила ЛЮБИВА

15 ЛЮТОГО — ДЕНЬ ВШАНУВАННЯ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ НА ТЕРИТОРІЯХ ІНШИХ ДЕРЖАВ

Випало щастя жити і працювати

(Закінчення. Початок на 1-й стор.)

Хоросток — невеличке село. Один з п'ятьох братів та сестер родини Ткачуків В'ячеслав закінчив місцеву восьмирічку, а далі опановував премудрості у сусідньому Ганнополі. Закінчив середню школу. Як і більшість сільських хлопчаків, мріяв отримати права водія, аби стати механізатором. Тому без вагань погодився на пропозицію військкомату вивчитися на водія у Полонській школі ДТСААФ. Далі все за схемою: вісімнадцять років, повістка, і мало не того ж дня — на призовний пункт в Ізяслав. «Покупці» також не барилися: потяг повіз велику групу українських хлопців у Ташкент, де новоспечених «середньоазіатів» розкидали по різних навчальних пунктах.

Туркестанський Саріозек дав притулок В'ячеславу на весь період спекотно-холодної осені. Тамтешній клімат специфічний: вдень до 40 з плюсом, вночі — мінусові позначки. Курсанти випускного року Рязанського десантного училища не давали спуску у фізичній підготовці. Марш-кидки на витривалість, на виживання у складних метеоумовах чергувались із морально-вольовими заняттями, із вивченням звичаїв мусульман тощо. «Тільки потім я зрозумів, для чого нам влаштовували такі «знущання», виїзди до китайського кордону з ночівлею, обмеженими запасами води. Військова професія моя називалась «водій медичної машини, санінструктор», можна сказати, медик. Звичайно, не той, що дає пігулки…», — розповідає В'ячеслав.

Новий 1984 рік він зустрів у розташуванні польового медпункту 395-го мотострілецького полку на території Афганістану. Радісним було те, що потрапив разом із земляками Володимиром Хіжняком та Сергієм Климчуком (нині покійним нетішинцем, полковником пожежної служби. — **Авт.**). ПМП налічував вісім офіцерів із 17 чоловік особового складу. Служиві зустріли добре і, як могли, відвертали молодих від небезпеки. Понад три місяці молодь вживалась у обстановку.

В'ячеслав і Сергій попервах служили водіями. З бойових операцій поверталися старші товариші, часом поранені, часом — спецвантажем 200. Сталося так, що В'ячеслав перекваліфікувався на санінструктора. Дороги земляків перетиналися дедалі рідше. Дедалі частіше стали залучати до військової «роботи» санінструктора В. Ткачука. Тут зрозумів, що далеко не всі бойові премудрості опанував в «учебці», що місцеві воїни б'ються не на життя, а на смерть.

Радянські взводи і роти пробиралися в тил противника, переймали каравани із зброєю та наркотиками, супроводжували військові та мирні вантажі, чатували на охороні тунелю в передмісті Саланг. Прилітала «вертушка», група отримувала команду «в ружьё», і лише по озброєнню та одягу командира підрозділу можна було здогадатися: буде спекотно (в прямому значенні слова), чи холодно і, як належить, обмундировувалися. Зокрема, довелося стрибати з вертольота на льодовик перевалу Саланг у горах Гіндукуша — на той час найвисокогірніший стратегічний перевал у світі. Висота над рівнем моря понад три кілометри триста метрів. Якось два місяці поспіль провели в горах, так би мовити, на підніжному кормі. Дизентерія, хвороба Боткіна, вбиті, поранені — це з його військового досьє. Дуже мали велику надію на вертольоти МІ-8, бо вони могли забрати поранених, доставляли необхідні продукти, озброєння, підкріплення, зрештою, і зняти з вершини.

Як відзначає В'ячеслав, часто наші хлопці були мишенятами порівняно з місцевими шураві, які проходили вишкіл у тамтешніх інструкторів. Якось неозброєного афганця понад добу намагалася взяти група з кількох чоловік.

Запам'яталися бої за Паншер, де переховувався один з головних керівників Афганістану Ахмед Шах. У долині Паншер знаходились алмазні копальні і база Ахмед Шаха. У 1980-му війська вперше відбили долину і передали її у володіння сарандої (народної армії Афганістану). Втримати сарандойцям цю провінцію не вдалося, бо й не дуже їм цього хотілося. Тому у 1984-му здійснено нову армійську операцію. Хлопців загинуло та покалічилось там немало. «В основному через міни, яких понатикали і війська Ахмед Шаха, і сарандойці, і наші ще під час першої воєнної кампанії. Спогади неприємні. Можу лише похвалитися, що крім кількох нападів хвороб, які тут поширені всюди, Афган я пройшов без поранень. І хоч батькам доводилося часом чекати листа півроку, зустріли вони мене живого і неушкодженого». Як свідчать офіційні дані, у Паншері 1984 року загинуло 2343 людини, було понад три тисячі поранених.

Уже незадовго до виходу в запас, група, в складі якої виявився санінструктор В. Ткачук, отримала завдання непомітно вийти у квадрат N, аби звідти коригувати вогонь майбутньої армійської операції. Виявилося, що бійців вже чекали моджахеди, які першими відкрили вогонь. Ніч у горах настає раптово. В цих умовах краща позиція була у противника, який знає тут кожну стежинку. Взводний по рації викликав підмогу. Між тим з'явилися вбиті і поранені. Поки бійці відстрілювались, займали оборону, В'ячеслав під вогнем виконував своє основне армійське завдання — виносив поранених. Під ранок з'ясувалося, що на виручку прийшло підкріплення, яке оточило душманів, загуркотіли мотори літаків. Група потрапила під перехресний вогонь своїх і моджахедів, які, за образним виразом В'ячеслава, бігали через їхню позицію туди-сюди, кидалися з місця на місце, шукали прихистку від кулеметних черг. Саме у такій ситуації В. Ткачук зібрав усіх живих докупи і відбивався з ними з останніх сил. Бій тривав майже до полудня. Артилерія лупила як по своїх, так і по ворогу. Дванадцять радянських бійців загинули на тому клаптику землі. В'ячеславу випало вижити…

«Післявоєнне» життя В'ячеслав сприйняв з великим ентузіазмом. На селі гідної роботи не знайшлося, то влаштувався електромонтажником у підрозділ Управління будівництва ХАЕС. Зустрів кохану дівчину Тетяну, побралися, отримали житло. Товариші по роботі з довірою поставилися до В'ячеслава. Невдовзі його обирають секретарем комітету комсомолу УБ ХАЕС. Воїни-афганці створюють свою спілку «Обов'язок» і без вагань надають право керування В. Ткачуку. Він не пасує, сміливо опановує нові для себе обов'язки. Запрацював парашутний гурток. У спортзалі Славутського ТЕМу юнаки гартуються фізично. В. Мінас веде радіогурток. Щовівторка афганці збиралися, аби визначити новий фронт робіт. Допомагали батькам загиблих привезти і нарубати дров, влаштовували звільнених у запас «афганців» на роботу. Створили кооператив, спільне підприємство «Колорит», засновником якого став комітет комсомолу УБ ХАЕС. Саме працівниками цього підприємства зведено «Старий Томас», інші об'єкти. В'ячеслав стає начальником відділу соціального розвитку УБ ХАЕС. Тут його і застали перебудовчі процеси в державі, які нового не створили, а старе привели до занепаду. Він змушений їздити на заробітки в Москву, яка не те що сльозам не вірить, а й до сильних не надто прихильна.

Останні сім років В'ячеслав працює на Хмельницькій АЕС. Використав, можна сказати, старі заслуги, і потрапив під начало іншого афганця — на той час начальника цеху вентиляції і кондиціювання Олександра Вартановича Якубянца.

Слюсар 4 розряду — не надто амбітна посада. В'ячеслав відразу ж вирішив, що врешті-решт здійснить давню мрію і отримає вищу освіту. Вступив у Севастопольський університет ядерної енергії та промисловості. Наука давалась не легко, бо ж роки не надто молоді, і спеціальність «атомна енергетика» не надто проста. Ось уже два роки як має освіту за фахом інженера з експлуатації та ремонту обладнання АЕС. Виріс до посади майстра з ремонту тепломеханічного обладнання цеху.

Відзначає, що під час ремонтних кампаній і в звичному режимі багато перейняв від таких знаних командирів виробництва, як майстер першої групи Петро Данилович Ковальчук, начальник дільниці Сергій Михайлович Бобін. «Це зубри, — констатує він.— Самовіддані, компетентні, прискіпливі, але справедливі. Намагаюся перейняти досвід, аби відповідати рівню атомника».

В'ячеслав констатує, що коли поруч такі наставники, а безпосередньо в бригадах ветерани з надзвичайним досвідом, зокрема Олексій Жалко, Ігор Окунєв, Валерій Горегляд, Володимир Кравчук, — можна почуватися впевнено.

Господарство цеху розкидане по всій станції. Трубопроводи, арматура, насоси, повітроохолоджувачі… «Коли виникає необхідність, то й шлюзуємося. Роботи завжди вистачає. Маємо все, щоб її виконати згідно з регламентом. Багато часу працівники проводять в навчально-тренувальному центрі, підвищуючи кваліфікацію, набуваючи нових знань. Дуже поважаю Івана Петровича Коберника, який у найскладніших ситуаціях зберігає витримку, спокій, шукає нестандартні шляхи для виконання поставленого завдання. Мужність і витримка необхідні не лише у бою. Це однозначно».

А ще В'ячеслав зазначає, що Хмельницька АЕС — це стабільність і впевненість у завтрашньому дні, це захищеність. Це, як у великій родині, де тебе не залишать наодинці з проблемами. В професійному плані — поступ вперед, зростання.

Тому добудову третього та четвертого енергоблоків чекає, як майданчика для трудових звершень. І вірить в успіх.

Віктор ГУСАРОВ

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