



АТОМНИК України

№10 (484) 11 березня 2010 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ

ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

ЄДНАЄ ВСІХ НАС АТОМПРОФСПІЛКА



Не чувствовать себя одинокими

Организация ветеранов на Южно-Украинской атомной электростанции возникла еще в 1983 году. Объединилось их тогда человек двадцать, не более. Инициаторами были бывшие фронтовики, участники боевых действий. Со временем эта общественная организация разрослась, долгий период ее возглавляла инспектор отдела кадров Надежда Даниловна Полозюк. В 2007 году ей на смену пришел бывший начальник участка реакторного отделения Виталий Михайлович Назаров (на снимке — справа), у которого из 32 лет, отработанных по первому списку, 23 года отданы ЮУАЭС.

— Сейчас на учете в нашей организации более 1500 человек, из которых 1300 — ветераны труда, есть участники боевых действий в Великой Отечественной войне и приравненные к ним участники войны, инвалиды. 96 человек имеют правительственные и отраслевые награды, — говорит Виталий Михайлович. — Наша задача — помочь бывшим работникам предприятия не чувствовать себя одинокими, оторванными от жизни. Это очень важно, особенно в нынешнее непростое время. Хотя, не все уходило на заслуженный отдых атомщики становятся к нам на учет. Есть и такие, которые спрашивают: а зачем нам это надо, что я буду с этого иметь? Отвечаем честно: особенного ничего, но ты будешь в поле зрения коллектива, в курсе всех дел на станции, в городе. Этому способствуют организация коллективных собраний и вечеров отдыха.

Дважды в год, на День энергетика и День Независимости, мы собираем ветеранов в Доме культуры, приглашаем представителей руководства атомной электростанции, профсоюзного комитета, которые рассказывают о сегодняшнем дне предприятия, его успехах и проблемах. Хочу выразить благодарность заместителю главного директора по кадрам АЭС Владимиру Авраменко и председателю Южноукраинской объединенной организации профсоюза Владимира Лещотному за постоянную поддержку и взаимопонимание. Кстати, наша профсоюзная организация, насчитывающая 800 человек, возглавляемая Аллой Ковальской (на снимке — слева), тесно сотрудничает с профкомом ЮУАЭС.

Алла Ивановна до недавнего времени была заместителем директора Дворца культуры города, там тоже занималась профсоюзной деятельностью. Она рассказала, что в минувшем году ветераны-пенсионеры, бла-

годаря стараниям Владимира Лещотного, получили 130 путевок в санаторий-профилакторий «Искра», 136 — в другие оздоровительные заведения и дома отдыха. Им выделена 81 тыс. грн. материальной помощи. С этой суммы оказывалась благотворительная помощь тем ветеранам, которые проработали на атомной электростанции менее 10 лет и получают небольшую пенсию. У более чем 200 человек она колеблется в пределах 600 грн.

При содействии администрации и профкома ЮУАЭС традиционными стали проводимые «огоньки» к Старому Новому году, ко Дню Победы, Международному дню людей пожилого возраста, Дню энергетика. Ветераны могут пообщаться за празднично накрытыми столиками. Потанцевать под музыку ретро и современную. Силами Дворца культуры, уровень артистов которого очень высок, организовывается концерт.

— Накануне 65-летия со Дня Победы администрация атомной станции пообещала отремонтировать офис ветеранов, под который в свое время была выделена однокомнатная квартира, — сообщил Виталий Михайлович.

В этом помещении, где Совет ветеранов проводит свои заседания, обсуждает многие наболевшие вопросы, уютно, всегда царит доброжелательная атмосфера. Среди первых помощников председателя называет бывшего ведущего инженера электроцеха Владимира Хвостика, бывшего начальника смежных электроцехов Владимира Сумина и, конечно же, Аллу Ковальскую, которых сегодня отличает активная жизненная позиция, энергичная общественная деятельность на благо старшего поколения, которое оставило свои добрые дела потомкам.

Людмила ГАПЮК

НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Профсоюз и администрация ОП АРС: направления и опыт взаимодействия

С Иваном Лавриченко, председателем первичной профсоюзной организации обособленного подразделения ГП НАЭК «Энергоатом» «Атомремонтсервис», мне уже доводилось встречаться в разных обстоятельствах, да и проживаем мы в одном городе Славутиче.

Начал Иван Иванович свою трудовую деятельность на ЧАЭС в 1975 году. С 1977 года работал слесарем, мастером, старшим мастером цеха централизованного ремонта. С декабря 1999 года по май 2002-го — председатель цехового комитета профсоюза. Этот период был напрямую связан с планируемым закрытием ЧАЭС и реорганизацией ремонтных служб.

В декабре 2000 года ЧАЭС прекратила свою основную деятельность — выработку электроэнергии. Последовала реструктуризация и массовые сокращения персонала. Огромный ремонтный цех прекратил свое существование. На его базе руководство ГП НАЭК «Энергоатом» 21 февраля 2001 года создало новое обособленное подразделение «Атомремонтсервис» для выполнения ремонтных работ на площадках АЭС Украины.

Подразделение создавалось в спешке, руководство и комитет профсоюза цеха централизованного ремонта не одобряли такую поспешность, о чем многократно писали руководству Компании. Но «поезд тронулся».

В сложившейся ситуации Иван Лавриченко в апреле 2002 года выдвинул свою кандидатуру на пост председателя профсоюзной организации ОП АРС — его поддержали подавляющим большинством.



На снимке: председатель первичной профсоюзной организации ОП АРС Иван ЛАВРИЧЕНКО (крайний справа) и члены профкома (слева направо) — Наталья ГРИБАНОВА, Владимир ПОДЬЯЧЕВ, Елена ГАРБАРЧУК, Дмитрий СОЗИНОВ, Александра СКРИПНИК и Дмитрий КОСАРЕНКО

За прошедшие семь лет костяк профкома практически не изменился. Это говорит о доверии работников «Атомремонтсервиса» своему профсоюзу. К слову сказать, из 824 человек (767 — по штатному расписанию и 57 — на контрактной основе), работающих в обособленном подразделении, лишь 8 не являются членами профсоюза.

Отличительной особенностью профкома ОП АРС является то, что из 11 его членов двое — начальники подразделений и один — заместитель на-

чальника. Иван Лавриченко считает это нормальным. Кто, как не начальник цеха или отдела, лучше знает свой персонал и должен заботиться о его работоспособности? Одним словом, удалось создать боееспособный профком, знающий специфику работы и людей ее выполняющих.

В полном составе профком не так часто собирается. Да и вообще в ОП АРС не практикуют заседания профкома в том виде, в котором привыкли еще с советских времен. Все вопросы в основном решаются в оперативном режиме. Председатель обходит всех членов профкома, с каждым индивидуально обсуждает проблему, выслушивает мнение и, как правило, принятое решение удовлетворяет всех членов профкома. Нередки случаи, когда приходится совещаться в телефонном режиме. Выбранная форма работы профкома подтверждена жизнью и успехами коллектива.

С администрацией предприятия председатель профкома на паритетных началах наладил диалог социального партнерства. В результате за все время работы у профсоюза не было ни одного трудового спора с администрацией, не поступило ни одной жалобы на работу профкома.

(Окончание на 2-й стр.)



На снимке: награды трудового коллектива и профсоюзного комитета ОП АРС

СЛІДАМИ ОДНІЄ ПУБЛІКАЦІЇ

Спекуляції довкола профспілкового статзвіту

На початку березня цього року у газеті «Вісник незалежної профспілки» з'явилася замітка «Рівень довіри до «Атомпрофспілки», де наводиться одна із таблиць зі статистичного звіту Атомпрофспілки за 2008 рік про кількість вибухливих членів профспілки за власним бажанням. А далі, посилюючись на висмиканий із таблиці рядок, іде «викривальний» коментар про значний відплив позаторих працівників ВП «Рівненська АЕС» із лав Атомпрофспілки (471 особа), «більший, ніж на всіх АЕС України».

Щоб не вдаватися до розгорнутої полеміки, одразу обмовимося: за даними профкому ВП РАЕС, у 2008 році у зв'язку з виходом на пенсію (понад 390 осіб), звичайними звільненнями або переведеннями на інше місце роботи люди переривали свої відносини з профспілкою, що є закономірним явищем.

Відверто кажучи, «творці» цієї інформації вдалися до маніпуляцій даними профзвіту-2008. Прочитуємо за звітом — первинна профорганізація ВП РАЕС, одна з найбільш чисельних у сегменті Атомпрофспілки, на 1.01.2009 року налічувала 8679 людей, а порівняно з 2007 роком її чисельність змінилася у бік збільшення (+535 осіб). І за відсотком профчленства серед працюючих цей показник по ВП РАЕС у 2008 році становив 94,96 відсотка проти 88,05 відсотка у 2007-му.

Взагалі, для чого було потрібне це метушливе «мудрування», спекуляція цифрами і фактами дворічної давнини? Можна було скористатися гласними (!) статистичними даними про чисельність Атомпрофспілки, що оприлюднені у газеті «Атомник України» від 11 лютого 2010 року, де, зокрема, зазначається, що у 2009 році у ВП РАЕС кількість членів Атомпрофспілки порівняно з минулим роком зросла без малого на один відсоток.

Отож, панове автори, не кваптеся із закидами про «рівень довіри» як до первинної профспілкової організації ВП РАЕС, так і Атомпрофспілки у цілому. Бо все у вашій замітці занадто ясно, і мета, і засоби — це невгамовні пристрасті за прихильністю трудящих з видом на наближення звітів і виборів — локальних, у ВП РАЕС, чи більших — у масштабах міста-супутника атомної электростанції.

А за репутацію Професійної спілки працівників атомної енергетики та промисловості України не потерпайте, навпаки, ваші наївні потуги видати бажане за реальність, дезорієнтувати читачів свідчать, що Атомпрофспілка з більш як 18-річним досвідом системної роботи по захисту прав та інтересів співспілчан діє, розвивається і спрямована у майбутнє.

Сила Атомпрофспілки — у єдності й у конкретних справах. Тільки цим здобувається довір'я.

НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Профсоюз и администрация ОП АРС: направления и опыт взаимодействия



На снимке: директор обособленного подразделения «Атомремонтсервис» ГП НАЭК «Энергоатом» Владимир ЛИСНИЧЕНКО (Окончание. Начало на 1-й стр.)

На предприятии существует сореживание между подразделениями. Подразделение, цех или отдел, выполнившее годовое задание раньше других, получает в подарок ноутбук, что является хорошим стимулом. Побеждая каждый год, можно обеспечить работников отдела личными ноутбуками.

В течение всего года, особенно в летний период, профсоюзному комитету удается удовлетворить практически все заявки на отдых и оздоровление работников ОП АРС, их детей и вторых членов семьи. Кроме того, есть возможность организовывать семейный отдых. К сожалению, эту популярную в советское время форму отдыха сегодня встретишь не часто.

Активно работает Организация молодежи первичной профсоюзной организации — 248 человек в возрасте до 35 лет. Ее силами регулярно проводятся конкурсы профмастерства, которые позволяют молодежи повышать свою квалификацию, а также уровень заработной платы: в случае победы — повышается разряд.

К слову сказать, Иван Лавриченко сетовал, что вновь принята молодежь, овладев на предприятии какой-либо специальностью, старается уйти на Чернобыльскую атомную станцию. Получается, что «Атомремонтсервис» выступает кузницей рабочих кадров.

Единственная причина ухода — специфика работы предприятия. Командировки. В течение года всего три месяца находишься дома, все остальное время вдали от семьи, любимых и друзей. Далеко не каждый выдержит такой график работы.

Однако есть у ОП АРС один плюс, которым не может похвалиться ни одно предприятие в городе. Ссуда на приобретение жилья. Беспроцентная. Максимальная площадь покупаемого жилья 150 кв. м. Стоимость одного квадратного метра — средняя по месту на момент получения ссуды. Кроме того, полученные средства можно использовать на строительство жилья. Максимальный срок возврата — 20 лет или до момента выхода на пенсию. То есть чем ближе пенсионный возраст, меньше срок погашения ссуды.

Без активной работы профсоюза этой ссуды не было бы. В Украине немного предприятий, которые бы выдавали своим работникам такие ссуды.

С медицинским страхованием не сложилось, впрочем, так же, как и на ЧАЭС. Иван Лавриченко считает, что медицинское страхование должно быть утверждено законодательно. Только тогда есть шанс, что этот вид услуги заработает в полном объеме.

Говорят члены профкома
Дмитрий СОЗИНОВ, ведущий инструктор учебно-тренировочного центра, заместитель председателя профкома:

— У нас в профкоме нет четкого разграничения кто за какую работу отвечает. Это не бардак, а полная взаимозаменяемость и взаимовыручка. Существует у нас и Совет молодежи. Одна из моих задач — курировать организацию молодежи профсоюза. Я сам когда-то возглавлял Совет молодежи подразделения и знаю, как относится молодежь к вмешательству в их работу старших товарищей. Поэтому стараюсь не мешать и наблюдаю за их работой со стороны. Они научились многие вопросы решать самостоятельно.

Наталья ГРИБАНОВА, экономист цеха ремонта тепломеханического

оборудования. В последние годы мы уже можем выполнять индивидуальные заказы на санаторно-курортные путевки. Наши работники могут выбрать любой санаторий, пансионат, курорт на территории Украины для лечения. На семейный или индивидуальный отдых путевки приобретаем на удобное для них время в номерах с повышенным комфортом. Мы считаем, что наши работники это заслужили. У нас нет детей, которые были бы не охвачены оздоровлением на море. Зимой по возможности стараемся вывозить детей школьного возраста в цирк, театр, на новогодние елки.

Дмитрий КОСАРЕНКО, начальник отдела технического контроля, и **Владимир ПОДЬЯЧЕВ**, заместитель начальника цеха ремонта тепломеханического оборудования:

— Из-за специфики работы нашего предприятия нам тяжело участвовать в проводимых спортивных мероприятиях. Сложно собрать команду, когда ее члены в командировках. Но все же нам удается достаточно активно участвовать в спортивной жизни не только города, но и ГП НАЭК «Энергоатом» и в рамках Спартакиады Атомпрофсоюза. Завоеванные кубки тому свидетельство. Кроме того, созданы замечательные условия для активного отдыха и оздоровления — наши работники имеют возможность заниматься плаванием, фитнесом, волейболом, настольным теннисом, футболом. Мы с этой целью заключили договор на предоставление этих услуг в нашем городе Славутиче с коммунальным предприятием «Управление по развитию физкультуры, спорта и туризма».

Александра СКРИПНИК, ведущий специалист управления по кадрам и социальному развитию:

— Нам удалось обустроить быт наших работников в командировках. Если первое время условия были далеки от просто хороших и удивительных, то теперь мы добились ремонта жилых помещений, обустроили мебель, бытовую технику. Но, как вы понимаете, это далеко не домашний уют.

Елена ГАРБАРЧУК — инженер цеха огнезащитных и антикоррозийных работ:

— Надо заметить, что у нас есть около 80 человек иногородних. Это персонал, живущий в городах-спутниках АЭС — Нетешине, Кузнецовске и Южноукраинске. Они так же, как все остальные, ездят в командировки. Единственно приятным для них исключением бывает, когда АРС выполняет работы на площадке их станции. О них профсоюз заботится не меньше, чем о славутичане. В настоящее время определяется количество желающих приобрести квартиры на вторичном рынке жилья с помощью ссуды. Для этого будут аккумулироваться средства от погашения выданных ссуд на покупку квартир в новом доме г. Славутича.

Слово руководителю ОП АРС Владимиру ЛИСНИЧЕНКО:

«Атомремонтсервис» — одно из немногих предприятий в Украине, которое кризис практически не затронуло. Объем работ на 2009 год был запланирован еще в 2008 году и полностью выполнен. Причем каждый год мы наращиваем объемы выполняемых работ. Кризис для работников отразился скорее на росте цен в магазинах, а не на работе предприятия. Мы никого не сократили, социальный пакет остался прежним, никого не перевели на сокращенный рабочий день, не уменьшили заработную плату, наоборот, смогли увеличить. К примеру, в сентябре и декабре прошлого года увеличили зарплату на 11 и 16 процентов соответственно. Тем самым мы стараемся минимизировать влияние экономической нестабильности.

Мы стали больше внимания уделять сверхрегламентным, специализированным работам. Таким, как обработка главного разъема реактора, ремонт турбин, генераторов, теплового и силового оборудования.

Направление для ГП НАЭК «Энергоатом» выгодное — уменьшается необходимость привлечения подрядных организаций и тем самым поддерживается загрузка собственного персонала.

Кроме того, что мы можем более тщательно отбирать для себя специалистов, занимаемся подготовкой молодежи, оплачиваем обучение вы-

пускников школ в высших учебных заведениях. Приоритет отдается детям работников, но дополнительно мы устраиваем в городе школьные олимпиады, для которых сами задаем темы рефератов. Победителям предлагаем заключить договор на оплату обучения с последующим (гарантированным) трудоустройством в ОП АРС.

Отдельно о коллективном договоре. Можно смело сказать, что Коллективный договор ГП НАЭК «Энергоатом» принят с максимальной социальной направленностью. Это и обеспечение санаторно-курортным лечением, организация детского, семейного отдыха, материальной помощью. К слову, в прошлом году мы выделили материальной помощи почти на 120 тысяч гривен. Деньги выделялись не только работникам предприятия, но и на их родственников, детей, внуков, родителей. То есть мы стараемся помогать не только работнику, но и его семье. Отдельно 16 тысяч гривен было выделено на лечение. На 64 тысячи гривен оказали благотворительной помощи в городе: школы, детский дом, сироты, инвалиды, общегородские мероприятия.

И одно из самых значимых достижений за все годы работы — это приобретение нашими работниками 74 квартир в новом доме, специально построенном для работников ОП АРС. На покупку квартир мы выделили беспроцентные ссуды с максимальным сроком погашения — 20 лет. В результате кропотливой, совместной работы с профкомом нам удалось так составить список на приобретение этого жилья, что недовольных и неудовлетворенных практически нет. Работали персонально с каждым претендентом, учитывали заслуги, пожелания, стремились закрепить молодежь. Более 20 квартир было выделено именно молодым. В январе все договора были заключены, ключи от квартир выданы.

На чем отразился кризис, так это на количестве желающих устроиться к нам на работу. В настоящий момент образовалась очередь из 350 заявлений. Стараемся в первую очередь принимать на работу детей наших работников. О династиях говорить еще рано, нам всего 9 лет, но работаем над этим и не отказываем, когда приходит работник и просит устроить сына на наше предприятие. Преемственность — это признак успешности и стабильности. К сожалению, не всегда удается помочь.

К вышеперечисленным социальным гарантиям мы шли все эти девять лет. Можно стать успешным, но намного труднее удержать взятую планку и при этом постоянно ее повышать. Каждый год мы доказываем, что лучше и в срок никто кроме нас ту или иную работу не выполнит. Чтобы доказывать успешность своего предприятия, мы вынуждены осваивать новые виды работ. Сегодня нам это удается.

И, несмотря на то, что наши услуги не из дешевых, у персонала есть уверенность в том, что они будут обеспечены работой на многие годы вперед.

В заключение подчеркнем, что цели и задачи профсоюзного комитета и администрации одни и те же, поэтому взаимодействие у нас очень тесное. Когда дело касается работников, то нет разграничения: вот это профсоюзное дело, вот это администрации. Например, сейчас совместно с профсоюзом решаем одну очень сложную и серьезную проблему, касающуюся увеличения суточных. На данный момент она официально составляет 30 грн. и мы вынуждены платить рабочим именно эту сумму. Это мало, очень мало. Специфика нашего предприятия такова, что большую часть календарного года работники находятся в командировках. Без помощи профсоюза администрация сама не в силах решить этот вопрос.

Конечно, нельзя сказать, что все вопросы мы решаем быстро и мирно. Бывает, спорим, но главное, всегда находим общее решение, которое удовлетворяет и профком и администрацию.

Предприятию есть к чему стремиться. Ознакомившись с работой аналогичных зарубежных компаний, понимаешь, что нам еще расти и расти. Есть уверенность, что совместно с профсоюзом мы сможем выйти на их уровень.

Александр КУПНЫЙ, г. Славутич
Фото автора

АТОМНО-ЭНЕРГЕТИЧНІ НОВИНИ

ЭНЕРГОБЛОК №3 ЗАПОРОВСКОЙ АЭС БЫЛ ВКЛЮЧЕН В СЕТЬ ДОСРОЧНО!

По предварительным подсчетам, сэкономлено пять суток! Это миллионы кВт/часов дополнительной электроэнергии для страны, а для коллектива Запорожской АЭС трудовая победа, в которой особое место принадлежит энергоремонтному персоналу.

О подробностях ремонта корреспондент газеты беседует с главным инженером энергоремонтного подразделения Юрием ФОМЕНКО:

— Сразу хочу обратить внимание, что мы никогда не ставим перед собой задачу досрочного пуска энергоблока. Другое дело, что, планируя выполнение ремонтных работ, мы стараемся накопить к началу пусковых операций небольшое опережение по «красной» линии графика порядка 1–2 суток, для того чтобы иметь время на устранение мелких дефектов. Это оправданный и разумный подход. А если нам удается выполнить ремонт с опережением графика — значит, все качественно и добросовестно потрудились.

— Ремонтники — народ не суеверный, тем не менее, не любят заблаговременно говорить о качестве ремонта... Через какое время эксплуатации энергоблока уместно поднимать вопрос о качестве?

— Не хочу выглядеть самонадеянным, но опыт последних 10 лет работы говорит о том, что трудовым коллективом ЭРП достигнут определенный уровень культуры производства и культуры безопасности, который позволяет выполнять ремонты с хорошим качеством.

Конечно, при этом не нужно забывать, что оборудование эксплуатируется более 20 лет и, естественно, могут выявляться «сюрпризы».

В ЭРП стало хорошей традицией ежемесячно проводить совещания, на которых, в том числе, подводятся итоги ремонта энергоблока после 30-дневной эксплуатации. Отдел инженерно-технологической подготовки совместно с лабораторией вибрации ЭРП на таких совещаниях представляют отчеты о состоянии оборудования после выполненного ремонта. Результаты виброиспытаний, наличие или отсутствие дефектов, которые проявились за первое время эксплуатации, позволяют нам провести анализ выполненного ремонта. Такие отчеты готовятся по каждому энергоблоку.

Чем ценны эти совещания? В их работе участвуют начальники участков, старшие мастера. Задача — всем вместе найти пути улучшения, искоренить недостатки. Информация доводится до мастеров, инженеров, ремонтников, что в конечном итоге дает положительные результаты.

— Ремонт — это большая работа, за которой стоят люди. Кого бы вы хотели отметить?

— Всех без исключения. Действительно, на 3-м энергоблоке очень хорошо поработали все наши службы, участки, бригады. Другое дело, что помимо регламентных есть сверхрегламентные работы, которые выполняются впервые или делались считанные разы за все время эксплуатации АЭС, и, естественно, им придается особое значение. Такой работой на 3-м энергоблоке была замена стеллажей для хранения отработанных топливных сборов в бассейне выдержки топлива в отсеке TG21B01. Эта работа на Запорожской АЭС выполнялась впервые и стала необходимой в связи с заполнением отсеков бассейна выдержки и применением нового топлива, которое требуется выдерживать в бассейнах 7 лет. К этой реконструкции мы начали готовиться за год до ремонта. Были проработаны все вопросы: оснастка, защита персонала от излучения, инструменты, технология. В итоге все было готово к началу ремонта.

Благодаря слаженным, продуманным и хорошо подготовленным действиям всех участников, реконструкцию удалось выполнить не за 28 суток, как планировалось, а за 20, что и позволило в конечном итоге пустить энергоблок досрочно.

На других энергоблоках также будет выполняться замена стеллажей для хранения отработанных топливных сборов, но теперь у нас есть опыт, поэтому появится возможность оптимизировать график выполнения работ.

Еще из сверхрегламентных работ на 3-м энергоблоке проводилась замена обратных клапанов трубопроводов острого пара и с этой работой специалисты ЭРП успешно справились.

Беседовала Юлия ТКАЧУК

«КАБИНЕТ ВРАЧА ОБЩЕЙ ПРАКТИКИ СЕМЕЙНОЙ МЕДИЦИНЫ»

торжественно открыт в феврале в поселке Сухая Балка, где располагался ранее входивший в структуру ГП «Восточный горно-обогатительный комбинат агроцех «Желтореченский» (теперь самостоятельное предприятие).

Этого события с нетерпением ждали около 800 жителей поселка.

Капитальный ремонт помещения, состоящего из четырех комнат и подсобных помещений, был выполнен за средства Восточного горно-обогатительного комбината. Также ВостГОК приобрел необходимую мебель и оборудование. Всего было потрачено на эти цели порядка 175 тысяч гривен.

В церемонии открытия приняли участие представители ГП «ВостГОК» во главе с генеральным директором Александром Сорокиным, председатель профкома комбината Борис Филиппов, начальник СМСЧ-9, что находится в г. Желтые Воды, Петр Пастух и другие гости.

В прошлом году ВостГОК потратил на благотворительность порядка 940 тыс. грн. Что и говорить — сумма весьма солидная, а за ней стоят добрые дела, милосердие, помощь, забота о социальном благополучии людей. В 2010 году комбинат продолжает добрые дела.

Елена БОРОВКОВА

РОЗ'ЯСНЮЄ МІНПРАЦІ ТА СОЦПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Про статус ветерана праці

Я пропрацював на різних роботах, включаючи «шкідливий» трудовий стаж, більше 40 років. Прошу розповісти: хто має право одержати статус ветерана праці? Хто видає посвідчення ветерана праці?

**В. БАРСУКОВ,
Київська обл.**

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 року №3721-III ветеранами праці визнаються громадяни, які працювали на підприємствах, в установах, організаціях, об'єднаннях громадян, фізичних осіб, мають стаж роботи 40 років — для чоловіків і 35 років — для жінок і вийшли на пенсію.

Ветеранами праці визнаються також:

а) громадяни, яким призначені пенсії на пільгових умовах:

- за списком №1 виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових

умовах — за наявності стажу роботи у жінок — 25 років і у чоловіків — 30 років;

- за списком №2 виробництв, робіт, професій, посад і показників з шкідливими та важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах — за наявності стажу роботи у жінок — 30 років і у чоловіків — 35 років;

- відповідно до пунктів «в»-«з» статті 13 та статті 52 Закону України «Про пенсійне забезпечення» — за наявності стажу роботи у жінок — 30 років і у чоловіків — 35 років;

- відповідно до частини першої статті 18 Закону України «Про пенсійне забезпечення» — за наявності стажу роботи у жінок — 25 років і у чоловіків — 30 років;

- б) пенсіонери, нагороджені медаллю «Ветеран пра-

ці» за законодавством колишнього Союзу РСР:

в) інваліди I і II груп, які одержують пенсії по інвалідності, якщо вони мають стаж роботи не менше 15 років.

Обчислення стажу роботи, необхідного для визнання громадян ветеранами праці, здійснюється в порядку, передбаченому Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

А щодо видачі посвідчень, то згідно з Положенням про порядок видачі посвідчення і нагрудного знака «Ветеран праці», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 1994 р. №521, посвідчення і нагрудний знак видаються ветеранам праці за місцем їх проживання органами праці та соціального захисту населення, а ветеранам праці з числа осіб, зазначених у частині другій статті 10 Закону України «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ» — органами, що здійснюють їх пенсійне забезпечення відповідно до законодавства.

Про строки виплати зарплати

Які є зобов'язання працедавця щодо виплати працівникові зарплати у терміни, визначені чинним законодавством?

**Петро БОРИСЮК,
м. Нетішин**

Згідно зі ст. 21 КЗпП зобов'язаннями власника підприємства або уповноваженої ним особи як сторони трудового договору є зобов'язання щодо виплати в строки і терміни, визначені чинним законодавством.

За статтями 115 КЗпП та 24 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені в колективному договорі, але не рідше від двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів.

Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Стаття 115 КЗпП має характер прямої дії і не може трактуватися по-іншому. Тобто законодавством чітко визначено зобов'язання власника підприємства або уповноваженої ним особи нараховувати та виплачувати заробітну плату працівникам не рідше двох разів на місяць.

За порушення встановлених термінів виплати заробітної плати посадова особа, винна в цьому порушенні, може бути притягнута до адміністративної відповідальності (ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення).

У ВЕРХОВНІЙ РАДІ УКРАЇНИ

Ухвалено Закон «Про внесення змін до Закону України «Про вищу освіту» (щодо питань студентського самоврядування)». Законом розширено повноваження та функції органів студентського самоврядування, встановлено квоту представництва студентів у колегіальних органах вищих навчальних закладів.

Також уточнено питання щодо утворення та функціонування органів студентського самоврядування, конкретизовано сфери, форми та напрями їх діяльності.

Згідно із Законом органи студентського самоврядування отримують квоту в 10% у складі Вченої ради вузу, що слугуватиме врахуванню інтересів студентства в процесі прийняття різноманітних рішень у навчальному закладі.

Відповідно до Закону процедура відрахування та поновлення на навчання осіб, які навчаються у вищому навчальному закладі, має проводитися виключно за погодженням із органами студентського самоврядування.

Відповідний законопроект зареєстровано за №1280.

КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ДОСВІД ШВЕЦІЇ

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЧЕРЕЗ ПЕРЕГОВОРИ

Шведська система формування заробітної плати і ведення колективних переговорів вважається досить розвиненою і розглядається в європейському контексті як одна з прогресивних і вартих наслідування та запозичення. Вона є важливим складником функціонування шведської промисловості і торгівлі, що сприяє спокою на ринку праці, розвитку економіки, благоустрою та справедливості, дозволяє регулярно підписувати обов'язкові за законом угоди про оплату та умови праці, які поширюють свою дію на основну частину шведського ринку праці, що, у свою чергу, сприяє порівняно невеликій кількості страйків.

Досягнення стабільності в оплаті праці, що є основним джерелом достатку, в цій країні відбулося не відразу. Велику роль, запевняють представники Швеції, відіграла Угода про індустріальний розвиток та формування заробітної плати, система колективних переговорів. Про це розповідали експерти проекту «Диалог на ринку праці — Україна» Йоран Труген і Хеннінг Карлссон на інформаційних семінарах, що проходили в Україні.

Один із таких семінарів відбувся для представників сторін власників і Спільного представницького органу профспілок з ведення колективних переговорів щодо укладення Генеральної угоди.

Експерти проекту поінформували, що з середини вісімдесятих років минулого століття ринок праці Швеції страждав від надто швидких темпів зростання номінальної зарплати. Це призвело до того, що компанії втрачали конкурентоспроможність, а працівники — з огляду на інфляцію — не могли розраховувати на підвищення реальної заробітної плати. Цей період характеризувався як кризовий. Зросла кількість безробітних у промисловому секторі: було ліквідовано понад 300 тисяч робочих місць. Режим економічного зближення Швеції з ЄС не дозволяв використовувати девальвацію шведської крони як засобу нейтралізації наслідків зростання витрат у промисловості і торгівлі.

У суспільстві широко обговорювалися численні політичні ініціативи та офіційні доповіді. Перелом стався, коли соціальні партнери у промисловому секторі виступили з ініціативою створити новий порядок ведення переговорів. Перший крок зробила профспілкоста сторона.

Профспілки, які домагалися значного підвищення заробітної плати та інколи вдавалися до акцій протесту, усвідомили, що збільшення рівня зарплати не пов'язане з продуктивністю та економічним зростанням, а лише спричиняє інфляцію, тобто шкодить членам профспілок.

У березні 1997 року зацікавлені представники організацій промис-

речин будь-яке втручання в цю сферу.

Практично з моменту підписання першої Угоди в 1997 році щорічно йдеться про деяке підвищення заробітних плат залежно від усіх економічних факторів у кожному конкретному секторі, яке виражається у відсотках або у певній сумі (в національній валюті) на одиницю часу.

Під час формування Угоди чи перегляді її змісту з усіх питань створюються робочі групи, завданням яких є підготовка звітів з тих питань, до яких суспільством проявляється інтерес. З окремих питань проводяться конференції, на яких детально обговорюються проблеми, що виникають, ухвалюються рекомендації.

Робочими органами в процесі підготовки Угоди виступають Індустріальний та Економічний комітети.

Індустріальний комітет об'єднує представників організацій галузі — учасників переговорного процесу з однаковою кількістю від сторін роботодавців і профспілок. Із членів комітету призначається голова, один або кілька заступників. Комітет збирається, як мінімум, двічі на рік. Він контролює виконання Угоди, сприяє її виконанню, вирішує питання щодо створення необхідних умов для промисловості та зайнятості у ній працівників.

Економічний комітет призначає Індустріальний комітет. До його складу входять чотири економісти, які не є службовцями асоціацій роботодавців або організацій трудящих. Цей комітет робить коментарі та виробляє рекомендації стосовно економічних питань на прохання сторін, незалежного голуючого або Індустріального комітету.

В основному розділі Угоди про індустріальний розвиток і формування заробітної плати «Загальні положення» деталізуються такі питання, як умови функціонування промислового підприємства, в тому числі стан міжнародної конкуренції, міжнародних економічних умов, роль міжнародного промислового комітету, конкурентне середовище (конкурентоспроможність на національному рівні, енергозбереження, податки і трудові затрати, не пов'язані з оплатою праці, науково-дослідна робота, освіта, підвищення кваліфікації і розвиток компетентності в промисловості, двостороннє співробітництво на регіональному та місцевому рівнях). У розділі «Інші фактори» передбачається, що регуляція системи ринку праці для створення найсприятливіших умов для зростання та розвитку промисловості Швеції і персоналу входить до компетенції двосторонніх робочих груп.

Після підписів сторін вміщується додаток «Договір про процедуру ведення переговорів у промисловості», яким регламентується весь хід переговорів, мета договору, завдання та роль комітетів, повноваження незалежного голуючого та виконавчого члена комітету, зворотний зв'язок, при виникненні загрози страйку — порядок розв'язання спорів, застосування галузевих угод та інше.

Формування заробітної плати на основі Угоди здійснюється на національному (міжгалузевому) рівні, на галузевому рівні і на рівні підприємств, директив організацій роботодавців, профспілок, органів влади чи інших установ у рамках законодавства чи колективних угод. Існує тісний зв'язок між рівнем переговорів і змістом угод, а відтак, і рівнем зарплат. Визначають і коригують розміри індивідуальних окладів і зарплат окремих працівників роботодавці на підприємствах в рамках і з урахуванням законодавства та угод між соціальними партнерами, до уваги беруться також індивідуальні контракти.

Шведське законодавство протягом тривалого часу регламентує тільки основоположні принципи системи колективних переговорів. Закон про спільне ухвалення рішень регулює колективні переговори, колективні угоди, право на участь в акціях протесту. Закон про посередництво поширюється на ті питання, які не регулюються самими сторонами. Право на участь в акціях протесту зафіксовано в Конституції Швеції.

Колективна угода є обов'язковою для членів організації, які її підписали. В угодах завжди міститься пункт про збереження «миру» протягом терміну їх дії. Порушення положень угоди тягне за собою відшкодування збитків. Законодавство не містить положень про поширення дії колективної угоди. Але профспілки запрошують компанії, які не є членами організації роботодавців до підписання чинної угоди безпосередньо з ними. За потреби вдаються до тиску на такі компанії, зокрема й до проведення акцій протесту.

Мінімальна зарплата регулюється не законодавством, а лише галузевими угодами про оплату праці. На відміну від української практики, де досі мінімальна оплата праці «не дотягує» до прожиткового мінімуму, у Швеції орієнтиром для мінімальної оплати праці є середньостатистичний рівень оплати праці.

На національному рівні угодою передбачається загальне середнє підвищення заробітної плати. Підвищення (надбавка) має відбуватися у відповідних галузях з певної

дати протягом певного періоду часу. Найбільш деталізовані національні угоди включають положення про галузі з низьким рівнем оплати праці та низькооплачуваних працівників, гарантовані надбавки, пов'язані з певними обставинами, елементами індексації тощо.

На галузевому рівні угоди укладаються за умови, коли відсутня національна угода, яку можна було б застосувати. На цьому рівні одна чи кілька організацій роботодавців, які представляють галузь, ведуть переговори з однією або кількома профспілками.

На рівні підприємств переговори можуть відбуватися й за відсутності «вищих» угод. Переговори ведуться за власним сценарієм, результатом яких є домовленість про розподіл зарплат, системи оплат і конкретні елементи оплати.

У шведських галузевих угодах обов'язковими є такі пункти, що пов'язані із заробітною платою: політика щодо встановлення розмірів оплати праці; директиви щодо підвищення заробітної плати; директиви щодо інших економічних складників угоди (наприклад, плати за понаднормову роботу); мінімальна зарплата; термін, протягом якого є чинною ставка заробітної плати; порядок розподілу заробітних плат на місяць; врегулювання спорів. Враховується при визначенні рівня оплати праці обсяг роботи, загальні посадові вимоги («тарифи»).

В окремі угоди включаються положення про мінімальну заробітну плату певних категорій осіб (неповнолітніх, учнів, розмір початкової заробітної плати для тих, хто вперше приступає до роботи, та ін.). Механізм встановлення заробітної плати ретельно розроблено для всіх категорій працівників.

У ході переговорного процесу застосовуються такі терміни, як елементи заробітної плати і системи оплати праці, перегляд заробітної плати, зміст вимог щодо оплати праці, вимога протилежної сторони, розбіжності, великі розбіжності, пропозиції, протилежні сторони та делегація, особлива подія, виклад вимог, коментарі щодо вимог, аналіз вимог, робочі документи, остаточний документ, кризова ситуація, підхід і тактика та багато інших. Переговори бувають дискусійними, тривалими, але у визначених рамках.

Шведський досвід ведення колективних переговорів, наголошували експерти, не може бути безпосередньо перенесений в українську практику через те, що в Україні існують інші передумови, система, практика ведення колективних переговорів перебувають на абсолютно різних етапах свого розвитку, але багато ряс, підходів можуть бути використані як зараз, так і в майбутньому.

Тарас ЩЕДРИЙ

ОРГАНІЗАЦІЯ ДОЗВІЛЛЯ АТОМНИКІВ

Таланты цеха —
в подарок зрителю

На суд зрителей и жюри свою программу по художественной самодеятельности представили работники управления строительства Запорожской АЭС. Кстати, это подразделение многократно занимало призовые места в конкурсе, и в этот раз, по всей видимости, оно также в числе претендентов.

Центральное место в выставке по изобразительному и декоративно-прикладному искусству заняли работы талантливой семьи Тодорчук. Конечно, управлению строительства повезло, что у них работает профессиональный художник Василий Тодорчук. Он показал свои новые работы, которые написал, будучи на отдыхе в известном для энергетиков санатории «Горный». Уже сами названия картин вызывают ностальгические чувства у тех, кому посчастливилось отдохнуть на южном берегу Крыма: «Парк санатория «Горный», «Медвежья гора», «Кольбель моря», «Утро у моря»... Летние морские пейзажи в холодную, сыкатную зиму — что бальзам на душу.

Рядом с работами отца — картины дочери Марии. Они примечательны своей неординарностью, уникальностью.

А какие оригинальные вышиванки представила супруга Василия Тодорчука — профессиональная мастерица Наталья Петровна! Изысканная вышивка белым по белому заинтересовала практически всех.

Между прочим, как пояснило уважаемое жюри, участие в конкурсе членов семьи работника подразделения не только не запрещается, а наоборот приветствуется, ведь это как раз то, что называют общностью интересов и активной поддержкой.

Также похвалы заслуживают работы из бисера Снежаны Сергиенко, Нины Са-

поговой и других участников выставки.

Что касается концерта, то и здесь работники управления строительства оказались на высоте. Практически каждый номер благодарные зрители заслуженно одаривали шквалом оваций.

Однозначно, исполнительский уровень участников с каждым годом растет. Выступления Людмилы Котляр, Елены Сытник, Юрия Тимофеева без преувеличения можно назвать профессиональными. Это наши мэтры, костяк конкурса, подарок для зрителя, наставники для тех, кто только ступает на творческую стезю.

В качестве плюсов жюри отметило то, что в концертных программах управления строительства появляются и танцевальные номера. Пусть хореография танца «Душа» и не была безупречной, тем не менее, никто не остался равнодушным. Как говорится, лиха беда начало.

Очень тепло в конце выступления поздравили участников концерта зам. начальника по работе с персоналом УС Александр Катрич и председатель цехкома Анатолий Сологуб. Они подчеркнули, что на сцене — преданные искусству люди. Ввиду высокой производственной загруженности, чтобы отстоять честь цеха, порадовать зрителя, они не жалели для репетиций своего свободного времени.

Юлия ТКАЧУК

СПІЛЧАНІ — ЕНТУЗІАСТИ ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ

ЧЕТВЕРТЬ ВЕКА И ВСЕ БЕГОМ!

Лет двадцать пять-тридцать назад бегущий в Желтых Водах по утрам человек вызывал у ранних прохожих удивление, а иногда и легкий испуг, при встрече с ним порой останавливались или в недоумении поворачивали голову — чудак.

А ныне такая картина стала почти неотъемлемой частью городского бытия. Стала привычной в городском спортивном лексиконе и аббревиатура «КЛБ», которая расшифровывается просто и понятно: Клуб любителей бега.

Инициатива создания клуба возникла в 1983 году и принадлежала группе физкультурных работников и любителей бега — В.П. Дедову, В.Ф. Варавкину, В.Г. Гусеву, имеющим не только большой опыт в занятиях бегом, но и желание приобщить к физической культуре как можно больше горожан.

На первое организационное собрание пришло более двухсот человек различного возраста — от 10 до 60 лет, больше половины — женщины. Они и стали ядром созданного клуба. Была среди них и «молодой пенсионер», а сейчас старейшина физкультурного движения Атомпрофсоюза Владилена Яковлевна Кокина. Одними из первых пришли в клуб М.В. Борисова, И.Ф. Гавва, Р.В. Прохорас, Н.Н. Городов, В.Ф. Варавкин, В.В. Козьянов и многие другие.

Спортивный клуб ГП «ВостГок» не только поддержал идею, но дал «крышу над головой», выделил время в тренажерном зале, бассейне, сау-не, закрепили за любителями бега врача. Начал работать методический уголок, где можно было узнать как дозировать нагрузки, контролировать самочувствие, восстанавливать работоспособность и питаться.

Председателем клуба избрали молодого бригадира аппаратчиков гидрометаллургического завода комбината Василия Романюка. А всю организаторскую и методическую работу взвалил на себя инструктор спортклуба Владимир Гусев — ставший душой и генератором всех инициатив коллектива.

...В юношеские годы он имел серьезные проблемы со здоровьем — замучил полиартрит, который не могла одолеть даже новейшая фармакология. Вычитал, что антиподом тяжелой болезни является бег.



Председатель клуба любителей бега «Ритм» Николай ДЕРЕВЯНЧУК (в центре) со своими воспитанниками

добирались на базу отдыха и там проводили выходные. Популярным был забег «В Новый год — бегом». В 23.45 стартовали у памятника Б. Хмельницкому, а финишировали в двенадцать часов у городской елки. Затем «за-стой» в спортивном зале — купание в бассейне, чаепитие, всевозможные игры, конкурсы, аттракционы. Порой в таких забегах участвовало по 50—60 человек.

Вскоре о желтоводском «Ритме» узнали не только в области и республике, но и в Москве. В столицу, для участия в Московском Международном марафоне мира выехало пять членов клуба — М. Борисова, В. Варавкин, В. Романюк, А. Дядина и В. Гусев. А уже на следующий год — пятнадцать. Начали выезжать на различные про-

— С. Лебедь, Кузин, Н. Николаев, и убеленные сединами ветераны, и совсем юные спортсмены. Так, в последнем пробеге на старт вышло более 250 участников из 47 городов Украины, России, Молдовы в возрасте от 5 до 83 лет.

Трижды, в 1980, 1985 и 1990 годах члены «Ритма» проводили семидневный 600-километровый пробег по маршруту Желтые Воды—Кривой Рог—Вознесенск—Тирасполь—Николаев по местам боевой славы 37-й армии, освобождавшей город Желтые Воды от фашистских захватчиков.

Ежедневно спортсмены преодолевали по 80—100 км. Среди них были и опытные бегуны — В. Простаков, В. Попов, В. Буть, и члены клуба, возраст которых перевалил за сорок — Г. Черноус, Н. Горо-

ма Владимир Варавкин — страстный любитель и почитатель оздоровительного бега, который продолжил традиции коллектива.

Сейчас КЛБ «Ритм» переживает вторую молодость. Пять лет назад его возглавил энергичный человек, квалифицированный специалист и энтузиаст бега Николай Петрович Деревянчук, который после окончания института возвратился в родной город. Он каждое утро и вечером «наматывает» километры на трассе или дорожке стадиона со своими воспитанниками. По воскресным дням «мотается» по Украине, принимая участие в различных пробегах, а только в минувшем году их было более двадцати. Ищет спонсоров для проведения соревнований, а часто вкладывает в это и свои кровные. Подготовил двух чемпионов Украины — Анну Пешкову и Олександра Тершовича. Николай Петрович выполняет это на общественных началах, не получая ни копейки. Основная его работа — предприниматель.

Несколько лет пытаются устроить его на работу тренером в местный спортклуб, но все безуспешно, ответ один — нет штатной единицы...

Насыщенным был клубный календарь минувшего года — одним только пробегах восемнадцать. В мае, в Луганске, желтоводцы командой стали чемпионами Украины по бегу на шоссе. Затем были победы в Килишине, Херсоне, Славутине, Днепродзержинске, Белой Церкви, Харькове... В пробеге в Южноукраинске бегуны «Ритма» были первыми в пяти номинациях и победили командой.

Рекордсменкой года стала Владилена Кокина, которая приняла участие в двадцати двух пробегах и соревнованиях в Украине, Беларуси и Молдове.

А Анна Пешкова стала рекордсменкой года по количеству завоеванных медалей. Их у нее семь только за победы на чемпионатах и Кубках страны, а еще пять на Всеукраинских пробегах. В этом году Аня впервые выполнила норматив мастера спорта Украины, стала чемпионкой страны в марафонском беге и включена в состав сборной команды Украины.

Все члены «Ритма» благодарны людям, которые приобщили их к бегу и особенно нынешнему их наставнику — Николаю Петровичу Деревянчуку, человеку большой души и профессионализма. Они научили их непреложной истине: лучше заниматься спортом, чем ходить в аптеку...

Николай МЕРКУШЕВ



1984 год. Одно из первых занятий «Ритма»

стал регулярно бегать, и болезнь постепенно начала отступать. Записался в секцию легкой атлетики. Затем закончил факультет физвоспитания Кировоградского пединститута и пришел работать в спортивный клуб «Юбилейный».

Хороший пример показали и сами занимающиеся. В парковой зоне стадиона своими силами оборудовали тропу здоровья, а в окрестностях города пронумеровали трассы протяженностью от 500 м до 25 км. Приходи и бегай на здоровье.

Бег так сплотил людей, что начали вместе отмечать дни рождений. Летом бегом

беги в другие города. Появились первые чемпионы. За двадцатипятилетнюю историю члены клуба побывали в более ста городах восьми стран мира.

В 1986 году решили провести пробег в родном городе. Приняли в нем участие бегуны из восьми городов республики. Победителем стал юный Николай Деревянчук — нынешний председатель клуба, а в то время студент педагогического института.

В 2010 году желтоводский пробег будет двадцать пятым. По массовости и организации — один из лучших в Украине. В Желтые Воды с удовольствием едут и известные мастера

дов, П. Усик, и совсем молодые ребята, только делающие первые шаги в спорте.

Тяжело было. Порой ноги стирались до крови. Но наступало утро и все снова выходило на старт. А по традиции участников пробега 9 Мая, торжественно встречал переполненный городской стадион.

Владимир Гусев дважды в составе сборной Украины принимал участие в марафонах Боярка—Краснодон и Ленинград—Киев—Ужгород...

...После В. Романюка и В. Гусева несколько лет клубом руководил преподаватель промышленного технику-

СМАЧНОГО!

ПИРІГ «ЗАКУСОЧНИЙ»

200 г маргарину натерти на великій тертці, додати 4 ст. л. сметани, 0,5 ч. л. соди погасити оцтом. Додати борошно і вимісити колобок. Покласти його на півгодини в морозильну камеру.

Підготувати начинку: три великі цибулини дрібно порізати пасеровувати на сковорідці до золотавого кольору; два плавлені сирки натерти на велику тертку, збити два яйця і вилити в сирки; додати пасеровану цибулю.

Тісто поділити на дві частини, розкачати. На один корж викласти начинку (її можна робити з грибами, додавати подрібнену зелень тощо), а другим накрити зверху. Змастити жовтком. Випікати на невеликому вогні 30–45 хв.

До речі: працівники редакції вже смакують цей пиріг не один рік з подачі автора рецепту Наталії Миколаївни. Скуштувавши один раз, ви захочете приготувати пиріг ще і ще.

Наталія ОРЕЛ



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: 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