



АТОМНИК АУКРАЇНИ

№ 3 (373) 17 січня 2008 року
Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ
ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

23 СІЧНЯ — 16 РОКІВ ВІД ДНЯ ЗАСНУВАННЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

МІСЯ ПРОФСПІЛКИ: ОРІЄНТАЦІЯ НА ЛЮДИНУ, ЇЇ ПРАВА ТА ІНТЕРЕСИ



Вячеслав БРОМОТ,
председатель цехового профсоюзного комитета ОП ЗАЭС:

— В нашем энергоремонтном подразделении 2132 члена профсоюза, или 98,9% относительно всей численности коллектива. Это самая крупная цеховая профорганизация не только на ЗАЭС, но и в Атомпрофсоюзе. На каждом участке есть профгруппа, в 2006 году создали в лаборатории вибрации и диагностики. Сегодня в ЭРП таких профгрупп 23.

Я впервые избран освобожденным председателем цехкома. До этого был членом цехкома, председателем ревизионной комиссии профсоюзной организации ЗАЭС. Еще раньше, с 1986-го по 1991 год, входил в состав профкома «Львов-энергоремонт». В 2007 году нашему подразделению исполнилось 25 лет, поэтому многие профорганизации участков тоже отпраздновали серебряный юбилей. Они принимают активное участие в общественной жизни. В частности, в популярном среди атомщиков конкурсе «Мы так живем, работаем и отдыхаем». Призовые места регулярно занимаем в спартакиаде атомной станции, где участвует около 30 подразделений.

У нас много деятельных членов профсоюза. Это Валерий Шовкопляс, Виктор Пацера, Виктор Сидельников, Виктор Савчук, Сергей Романкевич.

Активной жизненной позицией отличаются ветераны производства слесари VI разряда энергоремонтного подразделения ОП ЗАЭС Николай КОЧЕНОВ, Виктор ПАЦЕРА, Валерий ШОВКОПЛЯС.

Дольше всех, с 1983 года, трудится на станции Николай Павлович, Валерий Григорьевич на атомной с 1986-го, а Виктор Иванович спустя два года начал здесь трудиться.

Оценивая работу профсоюзной организации цеха и станции в целом, кадровые атомщики были единодушны: она на должном уровне. По мере возможности все желающие обеспечиваются путевками на лечение и оздоровление. Хотя Валерий Шовкопляс, профгруппорг участка, высказал пожелание рабочих, чтобы

побольше выделялось денег на материальную помощь и приобретение путевок. «По детям все заявки выполняются на 100%, — сказал он, — а вот со взрослыми немного напряг». Валерий Григорьевич положительно отзывается о председателе цехкома Вячеславе Бромоте, с которым можно найти общий язык при решении любых вопросов.

Виктор Пацера благодарен профсоюзу за возможность пользоваться льготными путевками в Трускавец на лечение язвенной болезни, которую заработал еще на шахте в Донецке. Дитетический зал имеется в столовой, хорошая бытовка и душевые, регулярное обеспечение спецодеждой и спецабвутью в ЭРП — в этом тоже немаловажная заслуга профкома.



Роман КРАВЧУК, ведущий инженер управления энергоблоком №4 ОП ЗАЭС:

— С 2001 года как неосвобожденный председатель цехового комитета эксплуатационного подразделения занимаюсь, в свободное от основной работы время, профсоюзной деятельностью. Главным здесь, считаю, является забота о людях, профессионалах, на которых лежит огромная ответственность по безопасному производству электроэнергии. Эксплуатационники должны своевременно пройти реабилитацию, хорошо оздоровиться, отдохнуть. У нас, в самом лучшем на станции коллективе, отличный микроклимат, мы сообщаем работу на один результат. Поэтому не бывает стычек с администрацией, всегда находим общий язык. Даже в таких моментах, как подмена работника по смене для участия в спортивных соревнованиях. Начальник блока Виктор Ливинский всегда идет нам навстречу. Взаимопонимание и взаимовыручка очень важны для нас.



Надежда РУДАВЕЦ, токарь энергоремонтного подразделения ОП ЗАЭС:

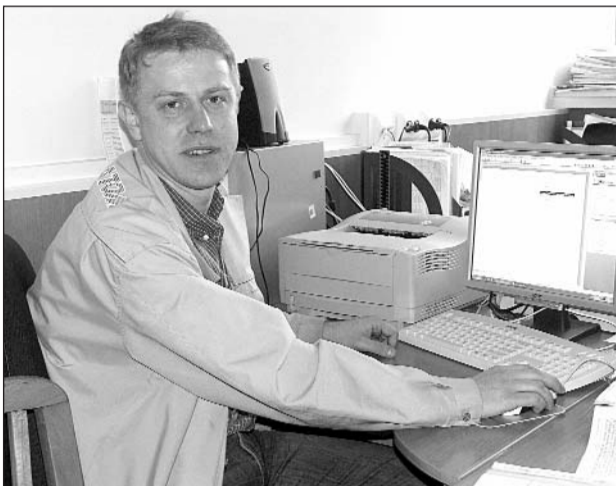
— Хотелось бы, чтобы профсоюз активнее отстаивал права рабочих-членов профсоюза, заботился об условиях и охране труда. Взять хотя бы давно наболевший вопрос о вентиляции помещения энергоремонтных мастерских. Очень тяжело здесь работать. Летом жарко, душно, станки греются, температура воздуха возле них около 40°. Это помещение во время строительства было предназначено для

складов, здесь не была предусмотрена вентиляция. В профкоме, после нашего обращения, пообещали решить эту проблему.

С путевками на оздоровление профком помогает. Мы с мужем на море в Кирилловку ездим. Он токарем в спецкорпусе работает, у него стаж на ЗАЭС — более 40 лет. Я в мастерских 15 лет тружусь, с 19 лет — за станком, после окончания учебного комбината пришла сюда. Сын из армии недавно вернулся, хотелось бы, чтобы тоже на ЗАЭС работал.



У МОЛОДІЖНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ ПРОФСПІЛКИ



На знімку — один із представників спілчанської молоді РАЕС, інженер цеху підготовки виробництва енергоремонтного підрозділу Павло СВТУШОК. Він дев'ять років трудиться в атомній станції, має дві вищі освіти, одну з яких здобув у Севастопольському національному університеті ядерної енергії та промисловості

ЕНЕРГІЯ ПЛЮС ЕНТУЗІАЗМ

Наприкінці минулого року відбулася звітна конференція організації молоді первинної профспілкової організації ВП «Рівненська АЕС», на яку були запрошені генеральний директор станції Микола Фрідман, заступник генерального директора з кадрів і соціального розвитку Роман Гошовський та голова організації молоді первинної профспілкової організації ДП НАЕК «Енергоатом» Олександр Хомич.

Конференція пройшла досить демократично і відкрито. Уже перше питання порядку денного — а це прийняття проекту Положення про організацію молоді РАЕС — викликало жваве обговорення. Конференція схвалила Положення як проект для роботи і створила комісію для доопрацювання цього документа.

Далі на порядок денний був винесений звіт комісії ради молоді, а також звіт голови організації молоді РАЕС про проведену роботу. Протягом звітного періоду рада спілки молоді станції працювала в оновленому складі на чолі з головою Романом Котельниковим. Діяльність організації помітно активізувалася, а головне — з'явилася довіра до неї від керівництва станції і молодих працівників.

Так, неабиякий резонанс викликала на РАЕС та у Кузнецовську добровільна молодіжна акція «Подаруй іграшку дитині», організована і проведена шефським сектором. Члени спортивного сектору сумлінно готувалися до п'ятої Спартакиади організації молоді Атомпрофспілки на реабілітаційно-оздоровчому комплексі «Біле озеро», яка стала чудовим спортивним святом і подарувала незабутні враження всім його учасникам. Команда молоді РАЕС — переможець у Спартакиаді. Також спортсмени Рівненської АЕС взяли участь у змаганнях «Силачі Атомпрофспілки» у Нетішині, де вибороли друге місце.

На станції проводилися конкурси профмайстерності серед молодих працівників. Переможців відзначали грошовими преміями. Загальна сума заохочувальних коштів перевищує 16,5 тис. гривень. У першому етапі конкурсу профмайстерності між молодими фахівцями атомних станцій, який проходив на Запорізькій АЕС, представники РАЕС поїли друге і третє місце. Це лаборант хіміцеху Наталя Соїко та електромонтер електроцеху Олег Євсович.

Звичайно, хвилює молодих працівників РАЕС і проблема житла. За клопотанням житлово-побутової комісії ради молоді працівників хіміцеху було виділено позику на придбання квартири у будинку покращеного планування.

Для молоді РАЕС був організований «круглий стіл» із адміністрацією станції та представниками профкома, інтелектуальна гра «Брейн-ринг», «Дискотека 80-х», фотоконкурс, велопробіг. І це далеко не повний перелік усіх добрих справ, започаткованих і зроблених членами спілчанського молодіжного руху РАЕС з метою професійного вдосконалення, організації культурного дозвілля юнаків та дівчат, пропагування здорового способу життя. Задля об'єктивності слід зауважити, що окремі заходи потребували більш скрупульозної підготовки. Проте не забуваймо, що будь-який досвід приходить з часом, у процесі роботи. (Закінчення на 2-й стор.)

23 СІЧНЯ — 16 РОКІВ АТОМПРОФСПІЛЦІ УКРАЇНИ



Іван МЕЛЬНИК, заступник голови профкому ВП РАЕС:

— 2007 рік для нашої профспілкової організації був напруженим і водночас досить продуктивним: це проведення звітно-виборної кампанії, укладення колективного договору ДП НАЕК „Енергоатом” на 2008—2009

роки та ін. Але головним його результатом, вважаю, є те, що було дотримано виконання умов колективного договору ДП НАЕК „Енергоатом” на 2006—2007 роки. Сьогодні — це один з найкращих таких соціально-трудова документів у країні, що забезпечує соціально-економічний захист прав та інтересів і працівників ВП РАЕС.

Повсякденна робота профкому полягає у вирішенні проблем членів профспілки, наприклад, захисту їх від незаконного звільнення, контролю за ходом виконання колективного договору, гарантування безпечних умов праці. Двері нашого профкому постійно відчинені для трудівників. Це найнадійніший орган, куди вони постійно звертаються зі своїми проблемами.

Зазначу, що торік профспілковим комітетом

було приділено значну увагу оздоровленню та відпочинку працівників та їхніх сімей (Південний берег Криму, Азовське узбережжя, Трускавець та Моршин), а також фізкультурно-спортивній реабілітації працівників.

Окрім того, впродовж 2007 року за рахунок ново-будованого та ви-вільненого житла покращили житлові умови 118 сімей наших виробничників. Є надія, що темпи будівництва нинішнього року будуть кращими. Хочу наголосити, що всі ці здобутки стали можливі завдяки спільній роботі адміністрації станції та профспілкового комітету.

...Атомпрофспіці — 16. І за ці роки організація довела, що може послідовно й наполегливо здійснювати дії на захист соціаль-

но-економічних інтересів, на покращення життя членів профспілки.

Багато інших питань також вирішуються за допомогою Атомпрофспілки. Зокрема, колективні трудові конфлікти (спори), які мали місце на підприємстві. Для своєчасного надання безплатної правової допомоги та здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю, охорону праці та соціальне страхування є у нас головний спеціаліст відділу правової роботи та технічний інспектор праці Атомпрофспілки.

Разом ми можемо долати нові рубежі. Тож бажаю всім членам Атомпрофспілки успіхів і нових вагомих здобутків, вдосконалення та зміцнення нашого спільчанського руху.

КАДРОВІ ПРИЗНАЧЕННЯ

Міністр палива та енергетики України Юрій Продан наприкінці минулого тижня представив колективу ДП НАЕК „Енергоатом” Юрія Коврижкіна, призначеного президентом Національної атомної енергогенеруючої компанії згідно з Розпорядженням Кабінету Міністрів України №60-р від 09.01.08.

Юрій Продан закликав керівництво Компанії зосередитися на пріоритетних напрямках розвитку атомної енергетики. Йдеться, насамперед, про здійснення комплексу заходів з підвищення безпеки, продовження терміну експлуатації діючих атомних енергоблоків, підготовку до спорудження нових потужностей на Хмельницькій АЕС. Міністр, зокрема, наголосив, що в поточному році потрібно розробити техніко-економічне обґрунтування (ТЕО) будівництва Х-3, Х-4.

Юрій Продан звернув увагу на необхідність формування резерву ядерного палива, а також поставив завдання активізувати реалізацію Програми кваліфікації ядерного палива, яка здійснюється спільно з урядом США на Южно-Українській АЕС. Міністр зауважив, що ця Програма є важливою для зміцнення енергетичної незалежності України і тут уже слід переходити до укладання конкретних угод з компанією Westinghouse.

Стосовно подальшої долі державного концерну „Укр-атомпром” Юрій Продан висловив переконання, що генерація електроенергії і розвиток ядерного паливного циклу здійснюватимуться окремо одне від одного, але роль НАЕК у цьому процесі буде досить значною.

Президент НАЕК „Енергоатом” Юрій Коврижкін доручив віце-президентам і керівникам підрозділів Компанії в тиждень термін підготувати і подати на розгляд аналітичні записки, в яких окреслити наявні проблеми і пропозиції щодо шляхів їх вирішення.

КОВРИЖКІН Юрій Леонідович, президент ДП НАЕК „Енергоатом”.

Народився 12 листопада 1955 року у Запоріжжі. У 1979-му закінчив з відзнакою Московський енергетичний інститут за спеціальністю „атомні електричні станції та установки”.

Після служби у Збройних силах працював інженером у виробничому енергетичному об'єднанні „Дніпроенерго”.

З 1983-го по 2002 рік працював на Запорізькій АЕС оператором реакторного відділення, старшим інженером, начальником зміни реакторного цеху, начальником повномасштабного тренажера навчально-тренувального центру, головним інженером станції.

У грудні 2002-го його призначено віце-президентом, керівником експлуатуючої організації НАЕК „Енергоатом”, а у червні 2004-го — першим віце-президентом-технічним директором Компанії.

З листопада 2006 року — радник заступника міністра палива та енергетики України.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України №60-р від 9.01.08 Юрія Леонідовича призначено президентом ДП НАЕК „Енергоатом”.

Кандидат технічних наук.

Заслужений енергетик України.

Нагороджений Почесною грамотою Верховної Ради України, Почесною грамотою Кабінету Міністрів України.



Василь ШЕПІТЧАК, начальник турбінного цеху №2 ВП РАЕС:

На Рівненську атомну я прийшов у 1983 році молодим спеціалістом після закінчення Львівського політехнічного інституту. До речі, цей навчальний заклад закінчила і моя дружина Олена Рафалівна, яка нині працює лаборантом хімії.

Я ж починав слюсарем-ремонтником, 14 років працював заступником начальника турбінного цеху з ремонту і реконструкції, уже сім років очолюю цех. Як звичайний член профспілки можу стверджувати, що працює вона задовільно як на станційному рівні, так і цеховому. Така позитивна оцінка неодноразово підтверджувалася на профспілкових конференціях. У нашому цеху 116 працівників, 90 з них — оперативний персонал. Усі, хто потребував житла, забезпечені ним на сто відсотків. Деяким працівникам надали безвідсоткові кредити. 11 осіб у 2007 році отримали квартири, за що ми вдячні адміністрації і профкому нашого підприємства.

Тамара РОЖНЯКОВСЬКА, член профспілки ВП РАЕС:

— На шляху становлення і розвитку нашої спільчанської організації було чимало випробувань. Атомпрофспілка пройшла їх з гідністю. У період дестабілізації соціально-трудова відносин, спричиненої багатомісячною заборгованістю у заробітній платі, хронічною її невилплатою, саме Атомпрофспілка допомогла розрубати цей гордієв вузол проблем.

Усі ми пам'ятаємо багатолюдні акції: мітинги, пікети, наметові містечка, марш протесту атомників у столиці України. І під цим організованим, живим тиском справа зрушила з місця. Вважаю, що саме тоді, у важкі для працівників і галузі часи, Атомпрофспілка заявила про себе, як про хорошого організатора, умілого й принципового партнера з ведення соціального діалогу на вищому рівні.

До її досягнень можна зарахувати і те, що сьогодні при профкомах є правові служби, працюють технічні інспектори з охорони праці Атомпрофспілки, регулярно проводиться навчання профпрацівників та численного активу. А практика єдиного Колективного договору серед



атомних станцій ще більше згуртувала наші колективи. Слід додати, що на АЕС України велика увага приділяється оздоровленню працівників, здійснюється їх медичне страхування за участю АСК „Енергополіс”. Позитивним є і той факт, що Атомпрофспілкою засновано власну газету „Атомник України”, яка не тільки інформує нас про проблеми і досягнення у кожній спільчанській організації і у галузі в цілому, а й є організатором, пропагандистом усього нового і прогресивного.

Сьогодні Атомпрофспілка — це велика сила і тому її лави тільки зростають.

У МОЛОДІЖНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ ПРОФСПІЛКИ

ЕНЕРГІЯ ПЛЮС ЕНТУЗІАЗМ

(Закінчення. Початок на 1-й стор.)

Загалом же, підсумовуючи діяльність організації молоді Рівненської АЕС, можна зазначити, що вона поступово здобуває авторитет. Про це сказав і генеральний директор станції Микола Фрідман. Він, зокрема, відзначив, що йому приємно бути серед таких ініціативних, свідомих і активних молодих людей, чимало із яких, до речі, брали участь у пуску 4-го енергоблока, а нині сумлінно працюють під час планових ремонтних кампаній. Адже не слід забувати, що на першому плані — безпечна робота РАЕС. А стосовно співпраці з організацією молоді, адміністрація станції готова підтримати усі здорові, серйозні ініціативи.

Підводячи ризик під другим питанням порядку денного, делегати конференції оцінили роботу організації молоді за звітний період як задовільну.

Затим після гарячих дебатові учасники конференції головою організації молоді РАЕС обрали Сергія Омелянця, його заступником Тетяну Фомініх, а також висунули кандидатури до Центральної ради організації молоді Атомпрофспілки.

Конференція закінчилася на доладній ноті. За активну участь в організації благодійної акції „Подаруй іграшку дитині” грамотою профспілкового комітету Рівненської АЕС були нагороджені молоді активісти Тетяна Фомініх та Наталія Єзгор.

Тетяна КОРОВАЙЧУК, кореспондент радіомовлення ВП РАЕС

Передовая и активная часть трудового коллектива

Итоги работы за прошедший год подвела молодежь Восточной групповой организации профсоюза на I отчетной конференции, в которой приняли участие Борис Филиппов, председатель Восточной групповой организации профсоюза, Сергей Голота, председатель организации молодежи Атомпрофсоюза Украины.

С докладом о деятельности молодежной организации выступила ее председатель Лариса Сидоренко. В этой должности она работала всего лишь год, и ей многое удалось сделать. Как отметил председатель организации молодежи Ингульской шахты Александр Немькин, впервые в истории совета молодежи Восточного горно-обогатительного комбината (существует он с 2000 года) Лариса оказалась единственным человеком, сумевшим объединить вокруг себя молодежь всех площадок.

Отчитываясь о работе совета, председатель остановилась на основных ее направлениях: производственная деятельность и обучение, защита социальных прав и гарантий молодых работников, организация досуга, культурно-массовая, спортивная работа и другие.

Так, уже традиционными стали конкурсы профмастерства, которые прошли в этом году на гидрометаллургическом и ремонтно-механическом заводах, НПК «Автоматика и машиностроение» и СМСЧ-9. Высокая активность участни-

ков таких мероприятий говорит об их популярности и востребованности.

Согласно колдоговору на ГП «ВостГОК» за счет средств предприятия по состоянию на 1 декабря 2007 года в высших учебных заведениях обучаются 120 человек. Руководствуясь опытом работы в комиссии по рассмотрению заявлений на обучение, Лариса Сидоренко считает, что за счет предприятия молодые люди могут получить первое высшее образование и по специальности, необходимым комбинату.

Также нужно предоставлять возможность профессионально расти той молодежи, которая уже получила высшее образование за собственные средства, а продолжает работать по рабочим сеткам.

Кроме обучения профессиональной направленности, в течение отчетного периода в молодежных организациях проходили семинары с целью повышения юридической и профсоюзной грамотности.

Дополнили доклад представители совета молодежи и лидеры молодежных организаций шахт и ГМЗ. Так, Дмитрий Терешко обратил внимание на стремительное омоложение коллектива Смолинской шахты: из 1800 работников 800 — в возрасте до 35 лет. Однако отметил слабую работу комиссий совета молодежи, которые имеют возможность привлекать в организацию больше молодых работников; Александр Немькин, председатель организации молодежи Ингульской шахты подчеркнул, что необходимо поднять материальный стимул низшего звена инженерно-технических работников в повышении квалификации.

На конференции выступил председатель Восточной групповой организации профсоюза Борис Филиппов. В частности, он отметил, что молодежь — передовая часть профсоюза, и призвал молодых работников активизировать деятельность в молодежных организациях всех 18 первичек, тем более сегодня, в период омоложения коллективов предприятий, и, приняв во внимание замечания и предложения лидеров молодежного движения, заверил во всесторонней поддержке профкома.

Учитывая тот факт, что Лариса Сидоренко получила полномочия председателя организации молодежи Восточной групповой организации профсоюза по собственному желанию, на заседании Центрального совета была рассмотрена кандидатура Кристины Белоус, председателя молодежной организации гидрометаллургического завода (ГМЗ) на эту должность. Конференция практически единогласно ее утвердила. Делегаты также проголосовали и за уменьшение численного состава Центрального совета до 18 человек.

Для справки: по состоянию на 1 января 2007 года организация молодежи Восточной групповой организации профсоюза насчитывает 3359 человек, из которых востоговцев — 2415, в других 17 первичных организациях — 914.

В общей численности членов Восточной групповой организации профсоюза молодежь составляет 20%.



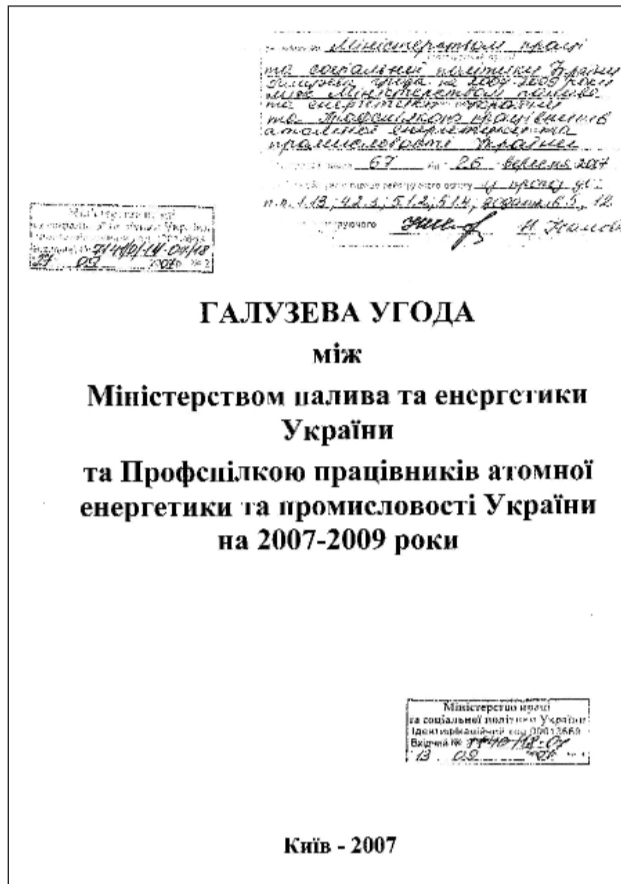
В Восточной групповой организации профсоюза кандидатура Кристины Белоус, председателя молодежной организации гидрометаллургического завода (ГМЗ) на эту должность. Конференция практически единогласно ее утвердила. Делегаты также проголосовали и за уменьшение численного состава Центрального совета до 18 человек.

Для справки: по состоянию на 1 января 2007 года организация молодежи Восточной групповой организации профсоюза насчитывает 3359 человек, из которых востоговцев — 2415, в других 17 первичных организациях — 914.

В общей численности членов Восточной групповой организации профсоюза молодежь составляет 20%.

Татьяна КОРСУНОВСКАЯ

ГАЛУЗЕВА УГОДА між Міністерством палива та енергетики України та Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості України на 2007–2009 роки



1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Міністерство палива та енергетики України (далі — Міністерство), з однієї сторони, та Профспілка працівників атомної енергетики та промисловості України (далі — Профспілка), з другої сторони, уклали Галузеву угоду (далі — Угода) на підставі Закону України „Про колективні договори і угоди” та положень Генеральної угоди.

Галузева угода — це нормативний документ, яким встановлюються основні норми, принципи та взаємні зобов'язання Сторін стосовно регулювання на галузевому рівні соціально-економічних та трудових відносин у галузі згідно із законодавством, додаткові соціально-економічні гарантії та трудові пільги. Вона укладена з метою посилення соціального захисту працівників галузі та включає зобов'язання Сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи Підприємств, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників і трудових колективів.

1.2. Угода поширюється на всіх працівників, прийнятих на умовах найму на підприємства, в організації та установи /надалі — Підприємства/, які входять до сфери управління Мінпаливенерго, та на працівників профспілкових органів і підвідомчих їм організацій у частині пільг і гарантій, визначених Угодою, а також оплати праці робітників та службовців за загальними наскрізними професіями (посадами). Положення Угоди діють безпосередньо і поширюються на всіх суб'єктів, які перебувають у сфері дії кожної із Сторін, які підписали цю Угоду.

1.3. Норми, положення та умови (далі — Норми) Галузевої угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для Сторін та для застосування під час ведення колективних переговорів на виробничому рівні як мінімальних гарантій.

1.4. Договори та угоди, укладені колективно або індивідуально, не можуть погіршувати становище працівників порівняно з цією Угодою.

1.5. Угода набуває чинності від дати її підписання представниками Сторін і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди. У разі ліквідації однієї із Сторін Угода втрачає чинність від дня створення ліквідаційної комісії. Представником власника і Профспілки на підприємствах передбачаються укласти колективні договори або внести до чинних відповідні зміни та доповнення з урахуванням умов цієї Угоди.

1.6. Сторони за взаємною згодою можуть вносити зміни та доповнення до цієї Угоди. Пропозиції однієї із Сторін є обов'язковими для розгляду другою Стороною. Вони розглядаються спільно Сторонами у термін до одного місяця від дня отримання їх іншою стороною, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

1.7. Роз'яснення щодо застосування Угоди не можуть суперечити чинному законодавству та положенням цієї Угоди, надаються Сторонами спільно за підписом керівників Сторін.

1.8. Міністерство у 10-денний строк від дня погодження з Профспілкою усіх умов проекту Угоди готує її для підписання, після чого подає її на реєстрацію і в 20-денний строк від дня реєстрації надсилає Угоду на Підприємства представнику власника та ЦК профспілки. Представник власника на Підприємстві зобов'язаний направити копію цієї Угоди відповідному комітету профспілки в тиждневий термін від дня її отримання.

1.9. Керівники Підприємств за участю відповідного комітету профспілки зобов'язані довести до відома працівникам Підприємств зміст Угоди в 10-денний термін після отримання її від Міністерства.

1.10. Сторони сприяють Підприємствам у проведенні колективних переговорів та своєчасному укладенню колективних договорів.

Сторони вживатимуть необхідних заходів щодо укладення колективного договору на підприємствах на засадах соціального діалогу.

1.11. Сторони зобов'язані вступати в переговори стосовно укладання нової Угоди не пізніше, ніж за два місяці до закінчення строку дії цієї Угоди.

1.12. Міністерство (представник власника) та Профспілка (профспілковий комітет) не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань, які погіршують умови, визначені цією Угодою, і такі рішення вважаються не дійсними.

1.13. Копії укладених на Підприємствах колективних договорів або змін та доповнень до них у 10-денний термін надсилаються до ЦК профспілки.

1.14. Підприємства двічі на рік звітують Міністерству та Профспілці про виконання цієї Угоди у визначені Сторонами терміни та за встановленою формою.

2. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ З ПИТАНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЗАХИСТУ ЇЇ ВИПЛАТИ

З метою забезпечення основних потреб працівників на рівні не нижче встановлених законом державних соціальних стандартів і державних соціальних гарантій, права працівників на своєчасне отримання заробітної плати і її достатній рівень, захисту трудящих у сфері їх доходів, а також використовуючи всі наявні засоби впливу для ліквідації заборгованості із заробітної плати, у разі її виникнення на Підприємствах Сторони домовилися:

2.1. Керуючись законами України „Про оплату праці”, „Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”, „Про прожитковий мінімум”, умови оплати праці найманих працівників Підприємств визначаються колективними договорами з дотриманням умов Галузевої угоди (додатками 1—19).

У додатках наведено коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок, місячних та посадових окладів до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу, а саме:

додаток 1. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників галузі за кваліфікаційними розрядами та за видами робіт і виробництв (нормальні умови праці) до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 2. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах, до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 3. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників за загальними (наскрізними) професіями до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 4. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів службовців до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 5. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів (тарифних ставок) працівників Національної атомної енергогенеруючої компанії „Енергоатом” до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 6. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів та фахівців науково-дослідних, проектних, конструкторських, вишуквальних установ та організацій до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 7. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців комбінатів і самостійних рудоправлінь до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 8. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців підприємств гідрометалургійних та хімічних виробництв до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу (крім „Східного гірничо-збагачувального комбінату”);

додаток 9. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців будівельно-монтажних та ремонтно-будівельних організацій до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 10. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців підприємств матеріально-технічного постачання до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 11. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців автотранспорту промислових підприємств до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 12. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок водіїв 3-го класу, зайнятих на перевезенні вантажів загального призначення в автотранспортних підприємствах та організацій (за семигодинним робочим днем) до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 13. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців залізничних цехів до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 14. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників локомотивних бригад залізничних цехів до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 15. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців навчальних комбінатів (пунктів) промислових підприємств і будівельно-монтажних організацій і навчальних закладів професійно-технічної освіти, що готують кадри працівників для промислових підприємств основної діяльності та будівельно-монтажних організацій, до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 16. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців навчально-тренувальних центрів до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу;

додаток 17. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників воєнізованої та пожежної охорони до мінімального місячного посадового окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу.

додаток 18. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників ДП „Бар'єр” до окладу працівника, який виконує некваліфіковану роботу.

Надбавки та доплати, які мають міжгалузевий характер, до тарифних ставок і посадових окладів працівників Підприємств встановлюються згідно з додатком 19.

2.2. На підставі ст.15 Закону України „Про оплату праці” форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат визначаються Підприємствами у колективному договорі. Розміри тарифних ставок та посадових окладів, надбавок і доплат не можуть бути меншими за вихарувані, виходячи з розмірів, наведених у додатках 1-18 до цієї Угоди.

2.3. Для працівників, що виконують роботи, не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці визначаються у колективних договорах з урахуванням норм і гарантій, передбачених галузевими угодами тих галузей, до яких ці роботи відносяться за характером виробництва, але з урахуванням пункту 2.5 цієї Угоди.

2.4. Сторони рекомендують передбачати в колективних договорах на підприємствах:

2.4.1. На підприємствах визначати зменшені на 20 відсотків норми виробітку для молодих робітників, прийнятих на роботу після закінчення загальноосвітніх шкіл та профтехучилищ, на строк до трьох місяців.

2.4.2. Оплату робочого часу за вимушені простой не з вини працівника проводити з розрахунку не нижче 2/3 його тарифної ставки (місячного окладу), що є мінімальною гарантією. Рекомендувати Підприємствам у колективних договорах передбачати більш високі гарантії в межах фінансових можливостей.

2.4.3. Перегляд та введення норм виробітку, зміна умов оплати праці на підприємстві в бік їх погіршення здійснюються власником або уповноваженим ним органом (представником власника) з обов'язковим офіційним погодженням із профспілковим комітетом не пізніше, ніж за два місяці до їх введення.

2.4.4. Оплату праці в надурочний час проводити у подвійному розмірі.

2.4.5. У період зміни умов оплати праці працівникам, яких попереджено про звільнення на підставі пункту 1 ст.40 КЗпП України, встановлюються такі самі тарифні ставки (оклади), як і для інших працівників Підприємства.

2.5. Місячна заробітна плата працівників, у яких вона є основним джерелом існування, не може бути нижчою від прожиткового мінімуму згідно зі ст. 17 Закону України „Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”.

Цією Угодою встановлена: мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) для працівників, які виконують некваліфіковану, мало-кваліфіковану або допоміжну роботу (гардеробник, кур'єр, прибиральник службових приміщень, швейцар, сторож тощо) у розмірі:

не менше 150% прожиткового мінімуму на працездатну особу — для підприємств атомної енергетики; не менше 100% прожиткового мінімуму на працездатну особу — для інших Підприємств.

Підприємствам, у складі яких є підрозділи непромислової сфери, самостійно визначати умови оплати праці працівників цих підрозділів, виходячи з мінімуму для робітника 1 розряду у розмірі не менше 100% прожиткового мінімуму на працездатну особу.

2.6. Міністерство надаватиме Профспілці інформацію з питань оплати праці.

2.7. При визначенні на Підприємствах тарифних сіток, ставок і посадових окладів Підприємства зобов'язані враховувати визначені цією Угодою співвідношення та зберігати галузеву диференціацію в оплаті праці. Формування тарифної сітки та схем посадових окладів має здійснюватися на Підприємствах пропорційно та провадитися на основі тарифної ставки робітника першого розряду і міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів), що встановлюються у розмірах, не нижчих, ніж визначені цією Угодою. Співвідношення міжкваліфікаційних (міжпосадових) коефіцієнтів, які визначені цією Угодою, є обов'язковими для Підприємств при формуванні схем посадових місячних окладів.

При цьому на підприємствах можуть використовуватися варіанти побудови зазначених схем, наприклад:

а) „послідовна”, коли нижня межа схеми посадового окладу наступної, за кваліфікаційним рівнем, посади працівника починається з максимальної межі схеми посадового окладу попереднього працівника, який за посадою на одну категорію нижче;

б) „перехресна”, коли нижня межа схеми посадового окладу наступної, за кваліфікаційним рівнем, посади працівника знаходиться в межах, що не вище середньої величини схеми посадового окладу попереднього працівника, який за посадою на одну категорію нижче.

2.8. Роботодавці зобов'язані передбачити у колективних договорах заходи щодо забезпечення щорічного підвищення рівня середньої заробітної плати не менше ніж на 25 відсотків та випереджаюче зростання темпів реальної заробітної плати порівняно з темпами зростання реального валового внутрішнього продукту.

Фонд оплати праці Підприємства визначається на умовах та в розмірах, визначених колективним договором з урахуванням вимог цієї Угоди.

У період дії цієї Угоди Підприємства постійно урядкують чинні норми і нормативи праці, системи матеріального заохочення тощо з метою підвищення частки тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок у середньомісячній заробітній платі.

Підвищення частки тарифів у середньомісячній заробітній платі на Підприємствах здійснювати також за рахунок зменшення інших складових заробітної плати в межах коштів, затверджених на оплату праці.

2.9. У разі, якщо Підприємства, які входять до сфери управління Міністерства, виконують роботи або надають послуги іншим Підприємствам галузі (за умови, що виробництво продукції (послуг) здійснюється на території підприємства-замовника або робітники підприємства-виконавця перебувають там понад 80% робочого часу), при узгодженні з замовником цін на продукцію (послуги) у розрахунок беруться ціни, які діють на Підприємстві замовника, а також згідно з колективним договором, тарифні ставки (посадові оклади) аналогічних професій та посад, доплати та надбавки, передбачені додатком 18 до цієї Угоди, за роботу у вихідні та святкові дні, надурочний та у нічний час, розмір поточної премії, винагороди та доплати за вислугу років та лікувально-профілактичного харчування, відповідно до чинних на Підприємствах положень.

2.10. Питання формування, розподілу і використання коштів на споживання, забезпечення своєчасної виплати заробітної плати вирішуються на Підприємствах спільно з профспілковими комітетами. Профспілкові комітети беруть участь у формуванні, розподілі і використанні прибутку Підприємства.

2.11. Забезпечувати на Підприємствах гласність внутрішніх положень про оплату праці, у тому числі про преміювання, доплати, заохочувальні виплати тощо, як обов'язкових додатків до колективних договорів.

2.12. Міністерство здійснюватиме розробки з проблем організації та нормування праці, посилює вплив на ці складові політики оплати праці та інформуватиме про це Профспілку.

2.13. Питання оплати праці та матеріального забезпечення працівників галузі вирішується спільно суб'єктами організації оплати праці.

Примітка. Визначення суб'єктів організації оплати праці наведено в ст.5 Закону України „Про оплату праці”.

2.14. Сторони визначили, що одноразова винагорода за вислугу років здійснюється відповідно до положень, що діють на Підприємствах.

2.15. Сторони зобов'язують Підприємства не допускати заборгованості із заробітної плати.

Сторони усталили, що у разі виникнення на підприємстві (в установі, організації) заборгованості із заробітної плати терміном понад один місяць:

2.15.1. Міністерство за участю Профспілки вживатиме ефективних заходів до її ліквідації в межах своєї компетенції;

2.15.2. Керівники Підприємств зобов'язані:

2.15.2.1. Щомісяця надавати працівникам витяги з розрахункової відомості (особового рахунка) по заробітній платі працівника з даними про дату утворення і розміри заборгованості та розміри нарахованої компенсації за затримку виплати заробітної плати;

2.15.2.2. Передбачити у колективних договорах заходи щодо збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату вище прожиткового мінімуму, не менш як на 10 відсоткових пунктів щороку.

2.16. ДП „НАЕК „Енергоатом” щомісяця надавати ДСП „Чорнобильська АЕС” відомості про середню заробітну плату працівників діючих АЕС за категоріями персоналу.

2.17. Сторони забезпечать контроль за дотриманням законодавства про оплату праці та норм Генеральної та цієї Угоди. При виявленні фактів порушення законодавства про оплату праці одна із Сторін інформуватиме іншу Сторону. Виявлені Сторонами факти порушень чинного законодавства керівники підприємств зобов'язані усунути і повідомити Сторони цієї Угоди.

2.18. Сторони домагатимуться своєчасної виплати заробітної плати працівникам Підприємств незалежно від джерел її фінансування. Сторони зобов'язують Підприємства забезпечити дотримання чинного законодавства щодо індексації грошових доходів працівників та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

2.19. При прийнятті Міністерством рішення про ліквідацію економічно неактивних Підприємств Міністерство разом з Профспілкою вживатимуть подальших заходів, які б законодавчо сприяли погашенню заборгованості із заробітної плати працівникам цих Підприємств.

2.20. Сторони домовилися дотримуватися норм чинного законодавства щодо розірвання контрактів з керівниками Підприємств, де сума заборгованості із

заробітної плати, грошового забезпечення протягом наступного місяця не зменшується.

Сторони домовилися, що:

2.21. Міністерство за участю Профспілки забезпечить ефективний контроль за дотриманням законодавства про оплату праці, про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії в межах компетенції Сторін.

2.22. Мінпаливенерго за участю Профспілки вживатимуть заходів щодо першочергової виплати заробітної плати та інших соціальних виплат (у тому числі при ліквідації або банкрутстві суб'єкта підприємництва).

2.23. Міністерство вносить пропозиції щодо передбачення в проекті державного бюджету необхідних коштів на повернення боргів із заробітної плати працівникам Підприємств (структурних підрозділів Підприємств), що фінансуються з бюджету, які виготовили продукцію та виконали роботи на замовлення держави, з віднесенням цих сум до внутрішнього боргу держави, із щомісячною виплатою, узгодженою з Профспілкою.

2.24. Зміна розмірів мінімальних гарантій в оплаті праці, визначених чинним законодавством, для роботодавців не може бути підставою для перегляду в бік збільшення завдань (норм виробітку) на годину праці.

2.25. Суб'єкти господарювання не надаватимуть у період до погашення заборгованості із заробітної плати своїм працівникам позик без погодження з профспілковим комітетом, крім випадків, передбачених колективним договором.

2.26. Сторони зобов'язують Підприємства:

- наближувати заробітну плату працівників соціально-культурної сфери до рівнів, визначених законодавством з питань відповідних галузей;
- спрямовувати кошти підприємств та організації, що вивільнюються в результаті зменшення податкового навантаження на цілі, визначені спільним рішенням Сторін соціального партнерства на виробничому рівні;

- надавати Профспілці інформацію щодо працівників, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу, ніж передбачену цією Угодою;
- на засадах соціального партнерства обговорити питання щодо включення до колективних договорів зобов'язань по створенню спільних представницьких комісій з метою усунення причин виникнення боргів із заробітної плати, а також складання щомісячних графіків погашення заборгованості із заробітної плати та забезпечення контролю за їх виконанням.

2.27. Профспілка зобов'язується:

- сприяти підвищенню рівня життя членів профспілки, зростанню їх доходів, викориненню бідності серед працюючих;
- здійснювати громадський контроль за створенням на підприємствах умов та режимів роботи, що дозволяють забезпечувати оплату праці вищу за встановлений розмір прожиткового мінімуму.

2.28. Схеми посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та службовців Дирекції державного підприємства „Національна атомна енергогенеруюча компанія „Енергоатом” встановлюються з коефіцієнтом 1,1 до визначених додатком 5.1. до цієї Угоди.

2.29. Схеми посадових окладів працівникам, що працюють за професіями, які відносяться до основної діяльності Підприємства та не визначені додатками до Угоди, встановлюються на Підприємствах суб'єктами організації оплати праці.

3. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

3.1. Режим роботи (графіки роботи), тривалість робочого часу та відпочинку працівників Підприємств визначаються колективними договорами. Правила внутрішнього трудового розпорядку є невід'ємною частиною колективного договору.

Сторони домовилися:

3.2. Час, який витрачають гірники на отримання наряду, переодягнення, на отримання наряду-допуску, на приймання зміни, пересування до місця роботи та назад, миття в лазні, прирівнюються до робочого та оплачується із розрахунку тарифної ставки (окладу). Тривалість часу на зазначені операції встановлюється адміністрацією за погодженням з профспілковим комітетом і не може перевищувати 1,5 години.

Підприємства атомної енергетики мають право самостійно вирішувати питання оплати часу прийому-здачі зміни оперативним персоналом, визначивши їх у колективному договорі.

3.3. Залучення працівників до надурочних робіт здійснюється згідно з чинним законодавством України. Прохання працівника про звільнення його від надурочних робіт за змогою має задовольнятися.

3.4. При знаходженні житлового масиву на відстані понад 3 км від підприємства та відсутності міського, приміського та іншого транспорту доставки працівників на роботу і з роботи забезпечується Підприємством. Порядок та умови забезпечення доставки працівників визначаються колективним договором.

3.5. Питання про надання працівникам додаткових відпусток вирішуються в рамках чинного законодавства. Відпустка працівникам з ненормованим робочим днем надається на умовах, визначених колективними договорами з урахуванням Орієнтовного переліку робіт, професій і посад працівників суб'єктів атомної енергетики та промисловості, яким надається щорічна відпустка за ненормований робочий день (додаток 20).

3.6. Міністерство спільно з Профспілкою за поданням Підприємств вносить пропозиції щодо змін та доповнень до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.97 №1290 „Про затвердження списків виробничих, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки та роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці”.

3.7. Питання про можливість встановлення 38-годинного робочого тижня для працюючих жінок, які мають дітей шкільного та дошкільного віку, вирішуються роботодавцями та профспілковими комітетами Підприємств шляхом переговорів при укладенні колективних договорів.

3.8. Порядок встановлення за згодою між працівником і власником режиму роботи на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня за ініціативою роботодавця визначається колективними договорами.

3.9. Міністерство за участю керівників Підприємств і представників Профспілки та профспілкових комітетів Підприємств аналізуватиме виконання в галузі Конвенції МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.

3.10. Міністерство та Профспілка:

3.10.1. Аналізуватимуть використання праці дітей та підлітків у галузі.

3.10.2. Зобов'язують керівників Підприємств передбачити у колективному договорі умови надання додаткових відпусток згідно з чинним законодавством.

3.10.3. Рекомендують Сторонам соціального партнерства на виробничому рівні створити комісії з трудових спорів на Підприємствах з кількістю працюючих 15 осіб і більше та сприяти підвищенню ефективності розгляду ними трудових спорів.

3.10.4. Організують щорічно з метою забезпечення належного рівня правової підготовки Сторін колективних договорів і угод, здійснення ефективного контролю за додержанням законодавства про працю для представників власників і Профспілки навчання протягом 3 — 5 днів із збереженням заробітної плати за місцем роботи.

3.11. На виробництвах, де за умовами роботи перерву неможливо устанавити, працівнику має бути надана можливість для харчування впродовж зміни. Перелік таких виробництв та робіт, порядок та місце харчування встановлюються роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом Підприємства.

3.12. Особи, які отримали повідомлення про звільнення згідно з п.1 ст.40 КЗпП України, мають право на отримання вільного від роботи певного часу для пошуку нового місця роботи із збереженням оплати, визначеної колективним договором, але не менше двох годин на тиждень.

3.13. Підприємства при укладенні колективного договору розраховують норму тривалості робочого часу на рік так, щоб вона не перевищувала норми, які розраховані та визначені відповідно до законодавства, а також не передбачала можливість додаткового устанавлення робочого дня працівникові поза межами нормального графіка зміності у вихідний для нього день.

3.14. Міністерство зобов'язується за участю Профспілки проаналізувати наявні положення і нормативні акти щодо робочого часу і часу відпочинку для працівників, переважно яких може створювати загрозу здоров'ю працівників та оточуючих, і в разі потреби внести зміни до них з урахуванням вимог відповідних конвенцій МОП з цього питання.

3.15. Спільно з Профспілкою вносити пропозиції до Кабінету Міністрів України з питань пенсійного забезпечення працівників галузі, надання додаткових відпусток і скорочення робочого часу залежно від характеру виробництва.

4. ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я

З питань охорони праці

4.1. Міністерство зобов'язується:

4.1.1. Здійснювати свої повноваження в галузі охорони праці відповідно до Закону України „Про охорону праці”, вживати заходів щодо виконання Галузевої програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

4.1.2. За участю представників Профспілки щороку розглядати питання про стан охорони праці на виробництві, виробничого травматизму та професійної захворюваності, вживати відповідних заходів щодо його поліпшення.

4.1.3. Здійснювати оперативно-методичне керівництво роботою з охорони праці та пожежної безпеки на підприємствах.

4.1.4. Здійснювати облік та аналіз причин нещасних випадків, професійних захворювань, розробляти заходи для їх упередження та забезпечувати контроль за їх виконанням.

4.1.5. Сприяти запровадженню страхування працівників відповідно до Закону України „Про загальнообов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”, а також інших видів загальнообов'язкового державного соціального страхування для окремих категорій працівників атомної енергетики та промисловості.

4.1.6. Контролювати підготовку Підприємств до роботи в осінньо-зимовий період.

4.1.7. Організувати навчання та перевірку знань з питань охорони праці.

4.1.8. При укладанні контрактів з керівниками Підприємств вносити пункти про їх відповідальність за стан охорони праці на Підприємствах.

4.1.9. Сприяти запровадженню у виробництво досягнень науки і техніки, прогресивних технологій, сучасних засобів колективного та індивідуального захисту працівників, пожежегасіння.

4.1.10. На основі аналізу виробничого травматизму, а також за поданням профспілкових органів заслуховувати на колегії Міністерства (із залученням представників Профспілки) керівників Підприємств, на яких сталися смертельні, групові нещасні випадки, або не виконуються заходи щодо поліпшення умов і безпеки праці.

4.1.11. Здійснювати контроль за виконанням на Підприємствах законодавчих, міжгалузевих та галузевих нормативно-правових актів з охорони праці та пожежної безпеки.

4.1.12. Надавати, за потреби, Профспілці інформацію з виробничого травматизму.

4.1.13. Координувати роботи з розробки нових і перегляду чинних галузевих нормативно-правових актів з охорони праці.

4.1.14. Вирішувати питання щодо ліквідації заборгованості з виплати одноразової допомоги та відшкодування шкоди відповідно до Закону України „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”.

4.2. Атомпрофспілка зобов’язується:

4.2.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням роботодавцем законодавчих та інших нормативно-правових актів з охорони праці, за створенням на підприємствах і в організаціях безпечних і нешкідливих умов праці, належних побутових умов на виробництві для працівників, забезпеченням їх засобами колективного та індивідуального захисту, спецодеждою та спецвзуттям.

4.2.2. За результатами перевірок та при виявленні порушень роботодавцем чинного законодавства з охорони праці або цієї Угоди вносити подання до керівників Підприємств, Міністерства, а, за потреби, інших органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування про усунення цих порушень. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін — звертатися до прокуратури або оскаржувати неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб у суді.

4.2.3. Брати участь у:

роботі комісії з атестації робочих місць за умовами праці з метою комплексної оцінки всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров’я і працездатність працівників у процесі трудової діяльності;

розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві;

прийнятті в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих об’єктів та об’єктів соціальної інфраструктури;

проведенні навчання профактиву з питань охорони праці, участі у нарадах, семінарах;

комплексних перевірок стану охорони праці, що проводяться Міністерством, компаніями, Підприємствами;

складанні актів про нещасний випадок і внесенні змін до його змісту, якщо будуть виникати конфлікти з цього питання між потерпілим та власником;

роботі комісії з перевірки знань з охорони праці.

4.3. Міністерство та Атомпрофспілка зобов’язують керівників Підприємств спільно з профспілковими комітетами:

4.3.1. Забезпечити на Підприємствах розроблення та виконання програм (заходів) з поліпшення умов і безпеки праці та внести в колективні договори відповідні доповнення з урахуванням положень цієї Угоди.

4.3.2. Створювати працівникам здорові і безпечні умови праці, застосовувати необхідні заходи з профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності.

4.3.3. Розробляти та впроваджувати заходи з механізації та автоматизації важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці.

4.3.4. Надавати профспілковим комітетам необхідну звітну інформацію та інші матеріали з охорони праці.

4.3.5. Забезпечувати керівникам Атомпрофспілки та апарату її Центрального комітету можливість безперешкодного входу на Підприємства, в установи, організації, де працюють члени профспілки, відвідування та огляду їх місць роботи, а на Підприємства, які мають ядерні установки — за умов оформлення допуску згідно з чинним законодавством.

4.3.6. Розглядати за потреби стан охорони праці на підприємствах галузі за участю представників профспілки (уповноважених трудового колективу).

4.3.7. Забезпечити працюючих усіма видами державного соціального страхування у порядку та в розмірах, передбачених чинним законодавством.

4.3.8. Не чинити перешкоду виборним органам профспілки здійснювати громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та охорону праці, за забезпеченням на Підприємстві безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, а також виконувати вимоги цих виборних профспілкових органів по усуненню виявлених недоліків.

4.3.9. Інформувати керівництво Атомпрофспілки про аварії та нещасні випадки на виробництві, які підлягають спеціальному розслідуванню.

4.3.10. Вжити заходів щодо своєчасного проведення атестації робочих місць за умовами праці працівників, зайнятих у шкідливих і важких умовах праці, для встановлення їх права на пільги і компенсації, а також для розроблення заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників.

4.4. Сторони рекомендують передбачити в колективних договорах на Підприємствах:

4.4.1. Заохочення працівників Підприємств за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки і поліпшення умов праці.

4.4.2. Навчання та методичне керівництво уповноважених трудового колективу з питань охорони праці.

4.4.3. Надання громадським інспекторам з охорони праці (представникам комітетів профспілки з охорони праці) вільний від основної роботи час для виконання ними громадських обов’язків з питань охорони праці на термін, передбачений колективним договором, із збереженням за ними середнього заробітку, але не менше 4 годин на тиждень.

4.4.4. Розмір витрат на охорону праці відповідно до Закону України „Про охорону праці”.

4.4.5. Порядок надання працівникам лікувально-профілактичного харчування (у тому числі працівникам, відрядженим у зону відчуження) з дотриманням чинного законодавства.

З питань медичного забезпечення:

4.5. Сторони сприяють:

4.5.1 Організації якісного медичного обслуговування працівників Підприємств і організацій, у тому числі шляхом укладання двосторонніх угод з лікувальними закладами про надання додаткових послуг за рахунок коштів Підприємств та організацій;

4.5.2. Вивченню причин втрат працездатності та виходу на інвалідність внаслідок виробничого травматизму, переопромінування, впливу інших шкідливих чинників на організм персоналу АЕС, уранодобувних та уранопереробних підприємств і прирівняних до них професій.

4.5.3. Розробці заходів щодо зниження втрат працездатності та первинного виходу на інвалідність.

4.5.4. Вивченню стану здоров’я учасників ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи, що працюють на об’єктах атомної енергетики та промисловості, та здійсненню розрахунків ризиків стохастичних (вибіркових) ефектів. Створенню реєстру (бази даних) потерпілих від Чорнобильської катастрофи.

4.5.5. Вивченню ефективності медичної реабілітації працівників АЕС у профілакторіях та розробці рекомендацій з діяльності профілакторіїв атомних електростанцій у комплексі оздоровчих заходів галузі.

4.5.6. Відкриттю на базі санаторіїв „Горний”, „Прикарпаття”, „Червона калина” реабілітаційних відділень для реабілітації персоналу АЕС, працівників уранодобувної і уранопереробної промисловості, апарату Міністерства та Профспілки.

4.6. Сторони домовилися сприяти функціонуванню та розвитку спеціалізованих медико-санітарних частин та СЕС, що обслуговують суб’єкти господарювання атомної енергетики та промисловості.

4.7. З метою підвищення рівня правової підготовки сторін колективних договорів і Угоди та ефективного контролю за їх виконанням Сторони домовилися щорічно проводити для представників Підприємств і Профспілки навчання з питань охорони праці протягом 2-4 днів із збереженням заробітної плати за місцем основної роботи.

5. ГАРАНТІЇ, СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ

5.1. Сторони домовилися:

5.1.1. Підприємство може надавати одноразову допомогу працівнику при виході на пенсію (за віком або за вислугою років) у розмірах, встановлених колективним договором диференційних від стажу роботи на Підприємстві, а також щомісяця виплачувати пенсії (повністю або частково) за рахунок коштів Підприємств.

5.1.2. Працівникам Підприємства можуть встановлюватися за колективним договором додаткові компенсаційні виплати (матеріальна допомога), крім передбачених законодавством (за рахунок результатів іншої операційної діяльності).

5.1.3. При направленні працівника за його згодою на сільськогосподарські роботи, на роботу в оздоровчі табори, а також при супроводженні дітей у ці табори за працівником зберігається середній заробіток.

5.1.4. Рекомендувати керівникам Підприємств і профспілковим комітетам встановлювати понад передбачені державою соціальні пільги, гарантії та компенсації, в тому числі щомісячні надбавки до державних пенсій, оплачуваної (частково оплачуваної) відпустки у випадках: особистого шлюбу, народження дітей, шлюбу дітей, смерті подружжя або близьких родичів за рахунок результатів іншої операційної діяльності, на умовах, визначених колективними договорами.

5.1.5. Рекомендувати Підприємствам щомісячно проводити компенсацію за електро- та теплоенергію, гаряче водопостачання за розробленими галузевими рекомендаціями.

5.1.6. Рекомендувати передбачити при укладанні колективних договорів зобов’язання щодо соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку.

5.1.7. Не допускати створення заборгованості із всіх соціальних виплат і допомоги.

5.1.8. При внесенні пропозицій щодо змін до законів України „Про правовий режим території, що зазнала радіоактивного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи” та „Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” не допускати звуження обсягів існуючих державних соціальних пільг, рівнів компенсацій, доплат і допомоги, передбачених законодавством, рівня пенсійного забезпечення, ефективності заходів із збереженням здоров’я постраждалого населення та розглядати можливість їх підвищення.

5.1.9. Здійснити заходи щодо сприяння гарантованому забезпеченню молоді першим робочим місцем, стимулюванню створення роботодавцями додаткових робочих місць для молоді.

5.2. Міністерство за участю Профспілки (відповідних комітетів профспілки) вживатиме заходів щодо посилення державної підтримки об’єктів соціально-культурної сфери (клубів, будинків і палаців культури, масових бібліотек, спортивних споруд, дитячих позашкільних та оздоровчих закладів /у частині будівництва, капітального та поточного ремонтів, експлуатації будівель, споруд та їх обладнання/), що знаходяться на балансі Підприємств, відповідного фінансування на утримання зазначених об’єктів від своїх власників.

Міністерство та Профспілка рекомендують Підприємствам вирішувати питання фінансування витрат на утримання об’єктів соціально-культурної сфери на умовах, визначених колективним договором.

5.3 Міністерство сприятиме функціонуванню оздоровчих „Горний” (м. Ялта) і „Прикарпаття” (м. Трускавець) та оздоровленню в них працівників галузі.

5.4. Міністерство за погодженням з Профспілкою передбачатиме у бюджетних запитах фінансування на

здійснення соціальних заходів згідно з чинним законодавством.

5.5. При реалізації Державної програми відпочинку та оздоровлення дітей на період до 2008 року, затверджену постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2003 року №33, Міністерство сприятиме посиленню державної підтримки дитячих оздоровчих закладів, які є в галузі.

5.6. З метою залучення та закріплення на виробництві молодих працівників Міністерство та Профспілка рекомендують Сторонам колективного договору Підприємства включати до колективного договору зобов’язання щодо: соціально-економічного захисту молоді та розвитку молодіжного руху;

закріплення за молодими працівниками наставників із складу висококваліфікованих кадрових працівників; надання фінансової допомоги молодим подружжям, що вперше взяли шлюб, у порядку і на умовах, передбачених колективним договором.

5.7. Надавати одноразові грошові виплати громадянам похилого віку у зв’язку з виходом на пенсію згідно з чинним законодавством у розмірі, встановленому Колективним договором.

6. СПРІЯННЯ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

6.1. Сторони домовилися:

6.1.1. Спільно вживати заходів щодо розвитку виробництва, збереження ефективно функціонуючих та створення нових робочих місць.

6.1.2. Рекомендувати роботодавцям та профспілковим комітетам Підприємств розробляти і запроваджувати заходи, що запобігають на Підприємствах масовим звільненням працюючих понад 5 відсотків чисельності працівників протягом календарного року.

У разі виникнення об’єктивних причин, через які неминучі звільнення працівників з ініціативи власника, проводити їх лише за умов попереднього (не пізніше ніж за 3 місяці) письмового повідомлення відповідного профоргану про причини і обсяги скорочень, терміни вивільнення, спеціальності та кваліфікації працівників, що підлягають скороченню, та проведення спільних консультацій щодо заходів, спрямованих на сприяння працевлаштуванню працівників, що вивільнюються.

Якщо обсяг звільнення становить 5 відсотків від загальної чисельності працівників, про це повідомляються Міністерство та Профспілка.

Роботодавцю і профкому використовувати тримісячний період для проведення переговорів, обміну інформацією та іншої роботи, спрямованої на зниження рівня скорочення працівників, виконання заходів щодо забезпечення зайнятості.

6.1.3. Відповідно до пункту 1.2.18 Генеральної угоди підвищення кваліфікації працівників Підприємства має здійснюватися не рідше ніж один раз на 5 років.

6.1.4. Зобов’язати Підприємства визначати у колективних договорах обсяги професійного навчання працівників та загальні витрати коштів на зазначені цілі відповідно до потреб виробництва та вимог актів законодавства у цій сфері.

6.2. Міністерство спільно з Профспілкою вживатимуть заходів до керівників підприємств, які порушили чинне законодавство щодо впровадження контрактної форми трудового договору (договору на визначений термін).

6.3. Міністерство і представники власника на підприємствах вживатимуть заходів щодо удосконалення шляхів та механізмів здійснення політики зайнятості в галузі і соціального захисту працівників, які вивільнятимуться.

6.4. За участю Профспілки Міністерство готуватиме пропозиції до Кабінету Міністрів України про врегулювання проблеми часткового безробіття і соціального захисту частково безробітних (у т.ч. щодо визначення джерел фінансування).

6.5. Міністерство та Профспілка здійснюватимуть контроль за дотриманням на підприємствах вимог статті 113 КЗпП України щодо визнання простой не з вини працівника і відповідної оплати за ці простой та законності і обґрунтованості надання роботодавцями відпусток без збереження заробітної плати.

6.6. Міністерство проводитиме роботу на подальше удосконалення галузевої мережі навчальних закладів (для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів) відповідно до структурних змін та перспектив розвитку атомно-енергетичного комплексу.

6.7. Міністерство не допускати прийняття рішень про ліквідацію, реорганізацію, реструктуризацію Підприємства, а також перепрофілювання, передачу іншому власнику Підприємств атомно-промислового комплексу, які відносяться до сфери управління Міністерства, без погодження з ЦК Профспілки.

6.8. Міністерство сприятиме працевлаштуванню висококваліфікованих працівників ЧАЕС, вивільнюваних у зв’язку з її закриттям, на інших підприємствах галузі або АЕС з урахуванням професійної підготовки та кваліфікації або з необхідною професійною перепідготовкою.

6.9. Міністерство розглядатиме можливість працевлаштування висококваліфікованих працівників, які звільнюються відповідно до пункту 1 статті 40 КЗпП України, на Підприємствах галузі, а разом із зацікавленими органами виконавчої влади — на підприємствах інших галузей економіки. Міністерство відпрацюватиме за участю Профспілки необхідні проекти документів із зазначеного питання.

6.10. Міністерство та Профспілка на засадах соціального партнерства розглядатимуть питання забезпечення зайнятості та прийматимуть відповідні рішення, пов’язані з вивільненням працівників згідно з чинним законодавством.

6.11. Сторона власника зобов’язує роботодавця при вирішенні питання щодо використання праці іноземців проводити відповідні консультації з виборним профспілковим органом.

6.12. Сторони зобов'язують роботодавців гарантувати робоче місце кожному випускнику навчального закладу, який навчається за направленням підприємства, що відноситься до сфери управління Міністерства.

6.13. Міністерство зобов'язується: не допускати зменшення чисельності працівників, зайнятих на Підприємствах атомної енергетики та промисловості;

вживати заходів, спрямованих на модернізацію підприємств галузі, їх інноваційний та інвестиційний розвиток, впровадження високотехнологічних наукомістких виробництв;

спільно з Атомпрофспілкою вносити пропозиції з питань реформування податкового законодавства з метою захисту та забезпечення розвитку Підприємств галузі;

включати представників Атомпрофспілки до галузевих комісій з питань контролю за виконанням узгоджених Сторонами планів реструктуризації, корпоративної Підприємств.

6.14. Сторони зобов'язують Підприємства атомної промисловості розробити і здійснити заходи щодо підвищення ефективності роботи Підприємств, розвитку їх виробництв, зниження собівартості їх товарної продукції для забезпечення:

стабілізації економічного-фінансового стану, поповнення їх обігових коштів;

підтримки створення спільних міждержавних підприємств;

збільшення витрат на заробітну плату при перегляді тарифних ставок і посадових окладів.

7. ЖИТЛОВО-ПОБУТОВІ ГАРАНТІЇ

7.1. Підприємства атомно-промислового комплексу, які входять до сфери управління Міністерства, забезпечують будівництво житла, надають допомогу працівникам у будівництві кооперативних квартир, індивідуальних будинків, позики молодим сім'ям та вирішують інші житлово-побутові проблеми на умовах, передбачених чинним законодавством та колективним договором.

Міністерство та Профспілка зобов'язують роботодавців разом з профспілковими комітетами відповідно до колективного договору визначити конкретний розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію та утримання житла, умови надання грошової позики, а також здійснювати облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, та спільно брати участь у розподілі житла.

7.2. Міністерство залучає Профспілку до вирішення питань ціноутворення.

8. МІНІСТЕРСТВО ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ

8.1. У порядку співробітництва надавати Профспілці відповідну інформацію в терміни, передбачені Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

8.2. Проекти законів і нормативних актів щодо соціально-економічних і трудових інтересів працівників галузі опрацювати разом з Профспілкою.

8.3. Організувати розробку: Кваліфікаційних довідників, робіт та професій; Довідника посад керівників, професіоналів та фахівців;

Переліку виробництв, робіт, професій, посад і посадовців, зайнятих в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах.

8.4. Залучати представників профспілкових органів до комплексних перевірок з питань, що стосуються соціально-трудових відносин та колективно-договірної регуляції взаємовідносин. Рішення щодо проведення цих перевірок на Підприємствах галузі направляти до ЦК профспілки.

8.5. У межах своєї компетенції впливати на забезпечення фінансовими коштами господарської діяльності Підприємств, а також за участю Профспілки сприяти їх функціонуванню та розвитку.

8.6. За потреби брати участь у розгляді індивідуальних і колективних трудових спорів.

8.7. Спільно з Профспілкою рекомендувати Сторонам соціального партнерства виробничого рівня включати до колективного договору окремі положення щодо зміцнення фінансової політики Сторін у межах чинного законодавства.

9. ПРОФСПІЛКА ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ

9.1. На період дії цієї Угоди та за умови виконання її положень Сторонами, дотримання чинного законодавства з питань соціально-трудових відносин і виконання колективних договорів профспілкові комітети утримуються від організації та проведення страйків.

9.2. Брати участь у розробці та реалізації програм з соціально-економічних питань, культурно-мистецького та фізкультурно-оздоровчого спрямування, сприяти діяльності колективів Підприємств щодо зміцнення трудової дисципліни та підвищення ефективності виробництва.

9.3. У порядку співробітництва надавати Міністерству інформацію, необхідну для організації вирішення питань галузі.

9.4. Сприяти дотриманню чинного законодавства на Підприємствах, роз'яснювати чинні нормативні акти та надавати безплатно членам профспілки консультативну допомогу.

9.5. На підставі чинного законодавства і відповідно до цієї Угоди захищати правові, економічні, соціальні та професійні інтереси працівників галузі.

9.6. Представляти інтереси членів профспілки при розгляді індивідуальних і колективних трудових спорів.

9.7. Здійснювати комплекс заходів щодо соціального захисту працівників відповідно до Закону України „Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”.

9.8. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про працю.

9.9. Здійснювати профілактичний контроль за дотриманням правил і норм охорони праці та навколишнього середовища при будівництві, реконструкції і технічному переозброєнні об'єктів виробничого призначення.

9.10. Вживати заходів щодо організації відпочинку та оздоровлення трудящих, їх сімей у рамках чинного законодавства та фінансових можливостей, а також сприяти удосконаленню ефективності їх лікування.

9.11. Сприяти цільовому фінансуванню витрат на утримання санаторіїв-профілакторіїв за рахунок коштів соціального страхування.

9.12. Здійснювати контроль за дотриманням на підприємствах безпечних і нешкідливих умов праці, належного виробничого побуту для працівників та забезпечення їх необхідним спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами колективного та індивідуального захисту.

9.13. Забезпечувати участь представників Профспілки у розслідуванні кожного нещасного випадку на виробництві та у розробці заходів щодо їх запобігання, а також протидіяти необгрунтованому звинуваченню потерпілих.

9.14. Надавати консультації та безплатну правову допомогу працівникам і сім'ям загиблих щодо своєчасного і повного відшкодування власником шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги відповідно до ст. 9 Закону України „Про охорону праці”.

9.15. Вносити пропозиції до вищих органів влади про удосконалення чинного законодавства та необхідності прийняття нормативних документів з соціально-економічних та трудових питань.

9.16. Спільно з виконавчими органами державної влади та роботодавцями забезпечувати організацію заходів культурного та фізкультурно-оздоровчого спрямування (у т.ч. новорічних).

9.17. Реалізовувати права Атомпрофспілки в порядку, передбаченому Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

9.18. Проводити зльоти спілки молоді Профспілки, молодіжні конкурси професійного майстерства на Підприємствах, спартакиади трудових колективів, змагання з окремих масових видів спорту.

9.19. Здійснювати громадський контроль за працевлаштуванням молоді, створенням для неї належних умов для адаптації в трудових колективах, підвищення кваліфікації та професійної майстерності, задоволення їх культурно-освітніх, оздоровчих та житлово-побутових потреб.

10. ГАРАНТІЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

10.1. Права Профспілки визначаються законами України (у т.ч. Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”), Генеральною угодою, Статутом Атомпрофспілки, колективними договорами Підприємств і цією Угодою.

10.2. Взаємовідносини Міністерство і Профспілка будують на підставі чинного законодавства, Концепції соціального партнерства та цієї Угоди.

10.3. Міністерство доручає керівникам Підприємств (роботодавцям):

10.3.1. Забезпечити соціальне партнерство;

10.3.2. Брати участь у заходах Профспілки;

10.3.3. Не перешкоджати здійсненню прав виборних профспілкових органів;

10.3.4. Сприяти вивченню та підвищенню рівня знань профспілкових кадрів з питань правового та соціального захисту працівників;

10.3.5. Забезпечити умови виконання профспілковими кадрами громадських обов'язків з наданням вільного часу і збереженням заробітної плати;

10.3.6. Передбачити в колективних договорах для профспілкових кадрів:

умови збереження на період навчання місця роботи та середнього заробітку;

збереження соціальних пільг та заохочень за рахунок Підприємства, які встановлені для інших працівників.

10.3.7. Надавати відповідну інформацію організаційній ланці профспілки у порядку та терміни, передбачені чинним законодавством.

10.3.8. Забезпечити поширення колективних договорів підприємств та організацій на головних спеціалістів ЦК Атомпрофспілки, робочі місця яких розташовані на цих Підприємствах та в організаціях.

10.4. Роботодавці зобов'язані:

10.4.1. Забезпечити організацію безготівкової системи збору членських профспілкових внесків централізовано через бухгалтерію Підприємства (за наявності письмових заяв членів Профспілки) з безплатним перерахуванням зібраних внесків на розрахунковий рахунок Профспілки відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в терміни, визначені цим договором.

10.4.2. Забезпечити погашення заборгованості у профспілкових внесках з виплаченої заробітної плати.

10.5. Сторони домовилися:

10.5.1. На принципах соціального партнерства проводити зустрічі, консультації та інформувати Профспілку про плани і напрями розвитку галузі, запрошувати представників Профспілки на наради Міністерства (засідання колегії, економічної ради тощо) з питань щодо трудових і соціально-економічних інтересів трудящих галузі.

10.5.2. Своєчасно інформувати одна одну про призначення або звільнення з посад керівників Підприємств та голів комітетів профспілки Підприємств.

10.5.3. Спільно розглядати питання, що виникають під час реалізації цієї Угоди, розв'язувати шляхом проведення попередніх консультацій та переговорів.

10.6. Профспілкові комітети беруть участь у напрацюванні розділів Статутів Підприємств, а також змін до них із соціальних питань, питань самоуправління та трудових відносин.

10.7. Забезпечення представникам Профспілки права використання на Підприємстві засобів інформації, друкованих видань, розмножувальної техніки та іншої оргтехніки для викладення профспілкової позиції здійснюється на умовах, визначених колективним договором Підприємства.

10.8. Підприємства зобов'язані відраховувати своїм профспілковим організаціям кошти на культурно-масову, фізкультурно-оздоровчу роботу, роботу з дітьми та навчання профспілкових кадрів у порядку та в розмірах, передбачених чинним законодавством, колективним договором та цією Угодою, але не менше ніж 0,3 відсотка від фонду оплати праці згідно із Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. Організаційні ланки профспілки сприяють забезпеченню фінансування відповідних заходів галузевого рівня.

11. КООРДИНАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ СТОРІН ТА КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

11.1. Сторони домовилися:

11.1.1. Міністерство вносить до Кабінету Міністрів України пропозиції про зміни та доповнення до чинного законодавства, а також прийматиме власні рішення з усіх соціально-трудових відносин, які є предметом цієї Угоди, лише після попереднього погодження з Профспілкою з урахуванням вимог, передбачених Генеральною угодою на 2004—2005 роки.

Профспілка розглядає розроблені Міністерством проекти нормативно-правових актів щодо змін і доповнень до чинного законодавства з питань соціально-трудових відносин і до обумовленого Міністерством терміну надсилає письмове повідомлення про рішення профспілкової сторони.

Відповідно до Прикінцевих положень Генеральної угоди без проведення соціального діалогу внесення законопроектів до Кабінету Міністрів України та нормативно-правових актів, які зачіпають соціально-економічні та трудові інтереси працівників, не допускається.

11.1.2. З метою аналізу та контролю за виконанням цієї Угоди Міністерство надаватиме Профспілці на безплатній основі статистичну та іншу інформацію з питань, які охоплюються цією Угодою, зокрема, щодо надходжень коштів з енергоринку, оплати та охорони праці, реалізації політики зайнятості, соціальної політики.

11.1.3. Контроль за виконанням цієї Угоди здійснюється безпосередньо Сторонами, що її уклали, чи уповноваженими ними представниками у порядку, який визначається Сторонами Угоди самостійно.

Кожна із Сторін щоквартально аналізує хід виконання Угоди і в разі невиконання окремих пунктів здійснює додаткові заходи щодо їх реалізації.

Інформація про виконання Угоди надається Стороною переговорного процесу керівнику Підприємства (профспілковому комітету Підприємства) не рідше двох разів на рік після розгляду цього питання Президією ЦК Атомпрофспілки.

11.2. Кожна із Сторін визначає персонально відповідальних осіб за виконання положень Угоди на підставі наказу або розпорядження, який (яке) надсилається іншій Стороні у двотижневий термін після підписання Угоди.

11.3. Сторони спільно підбивають підсумки виконання Угоди не рідше ніж один раз на рік, вивчають причини невиконання окремих положень, подають керівникам Сторін відповідні пропозиції.

11.4. За порушення цієї невиконання положень Угоди представники Сторін несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

11.5. Сторони домовилися дотримуватися спільно визначених термінів „за погодженням” та „за участю” під час розроблення проектів законів та нормативно-правових актів:

„За погодженням” — Сторона-розробник зазначених документів повинна надати підготовлений нею проект для розгляду іншій Стороні перед його поданням органу, який цей документ приймає. Після розгляду проекту документа візується представником Сторони. У разі наявності зауважень до проекту вони додаються у письмовій формі. Сторона-розробник повинна розглянути ці зауваження і в разі їх відхилення внести разом з проектом документа до органу, який цей документ приймає.

„За участю” — Сторона-розробник зазначених документів залучає представників іншої Сторони до підготовки проекту документа під час його розроблення (шляхом включення до складу робочих груп, авторських колективів тощо). Після підготовки документа він погоджується у зазначеному порядку.

11.6. Сторони домовилися розмістити на офіційних веб-сторінках Сторін зареєстровану Галузеву угоду.

11.7. Сторони зобов'язують Підприємства надавати первинній профспілковій організації інформацію щодо відомостей про юридичну особу, ідентичну інформацію, яку юридична особа щороку подає державному реєстратору.

11.8. Угоду підписано у двох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін, і мають однакову юридичну силу.

Від Міністерства енергетики України
Міністр
Ю. Бойко
15. вересня 2007 р.

Від Профспілки працівників атомної енергетики та промисловості України
Голова Профспілки
В. Мартов
15. вересня 2007 р.

Примітка: Галузева угода між Міністерством палива та енергетики України і Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості України на 2007—2009 роки містить 20 додатків.

ГРОМАДСЬКА АКТИВНІСТЬ АТОМНИКІВ

СПОРТИВНЫЕ АМБИЦИИ ЭНЕРГОРЕМОНТНИКА КОВАЛЬЧУКА



Михаил Ковальчук, начальник энергоремонтного подразделения ОП ХАЭС, с детства «дружит» со спортом, который в советское время был довольно популярен. Родился в семье военного, а потому довелось попутешествовать по миру. Но в 1975 году отец «осел» в Славутской мотострелковой дивизии. В Славуте (Хмельницкая обл.) Михаил пошел в шестой класс средней школы, где основательно занялся спортом. В области ему не было равных в пятиборье, — в соревнованиях по плаванию, стрельбе, метанию ядра, в коротком и длинном беге. Особенных успехов достигал в лыжных гонках, попадал даже в спартакиады народов СССР. Неудивительно потому, что когда встал вопрос о призыве в армию, определили его в группу особого назначения северного флота, где и прослужил водолазом-глубоководником три года.

Боксом, рукопашным боем и каратэ увлекся уже в Московском высшем училище имени Баумана (переименован в Московский государственный технический университет). Учился «серьезному делу» — на энергомашинностроительном факультете специальности ядерные реакторы и ядерные установки и продолжал серьезно заниматься спортом. Выиграл первенство по боксу среди студентов московских вузов, стал кандидатом в мастера спорта.

Первое желание поделиться приобретенными спортивным опытом и знаниями, первая мысль о спортивном преподавании появилась, когда уже работал ведущим инженером конструкторско-технологического отдела Хмельницкой атомной станции.

— Было сильное желание занять полезным делом слонявшихся во дворе ребят, — говорит Михаил Николаевич. — Да и неприятно было ходить «крутым», думая, что только ты что-то умеешь. Вначале я просто хотел научить ребят постоять за себя, показать им армейские рукопашные приемы. Обустроили подвалчик в 1998 году. С этим помог директор атомной

станции. Но чтобы начать преподавание, пришлось поступить в Киевский институт физкультуры и спорта, который и закончил заочно.

После института в 2001 году зарегистрировал общественную организацию — спортивный клуб «Пульсар» (другими словами — энергия). Вначале собралось шесть ребят. Но очень скоро наш состав стал расширяться. Поднабрались опыта. Однако реально оценить себя можно было только в соревнованиях. Так и вышли на Хмельницкую федерацию рукопашного боя. С первых же состязаний привезли кучу медалей. Окрыленные победой, решили «замахнуться» на республиканскую организацию. С чемпионата по рукопашному бою Украины привезли также награды. А дальше — твердо закрепились на республиканском уровне.

В 2003 году появился свой призер чемпионата мира. Воспитанница Михаила Ковальчука Наталья Дядюк заняла третье место по всеистилевому каратэ. Лет пять назад пришла в клуб группа девочек-подростков и со всей серьезностью взялась за этот вид спорта. Все стали разрядницами и кандидатами в мастера, а двое из них инструкторами. В частности, с тренерской работой решила связать свою жизнь и Наталья Дядюк (на снимке — внизу справа).

— Без ребят, — говорит она, — теперь жить не могу. Утром и вечером группы — всего 60 мальчишек и девчонок. Приезжают даже из близлежащих сел. Приходят неумельце, бывает, и кувырок сделать не могут. Развиваем. Тренировка длится полтора часа: разминка, растяжка и техническая отработка. Труднее с малышами, но с ними и интересней. Придумываем специальную программу, кроме гимнастической разминки практикуем подвижные игры. Кому понравилось у нас, те своих знакомых друг за дружкой приводят.

Сегодня «Пульсар» — это 160 человек. Расширились и секции, есть мотоциклетная, пейнтбола, аквалангистов. Общественная организация существует за счет членских взносов. Но и они не всегда обязательны, сироты занимаются бесплатно. Максимальные взносы от «состоятельной» семьи — двадцать гривен в месяц. Существует организация в основном за счет помощи добровольцев. В частности, хорошо поддерживает клуб работников ремонтного подразделения ХАЭС, а по жизни спортсмен, Алексей Шусть. Сын Алексея Ивановича чемпион Украины по кикбоксингу. У самого Михаила Ковальчука четыре дочери. Марина в позапрошлом году, когда ей было четырнадцать лет, стала также чемпионкой Украины по кикбоксингу. Занимается этим видом спорта и десятилетняя Ольга. Старшая, Юлия, студентка, а младшей Саньке еще нет и годика.

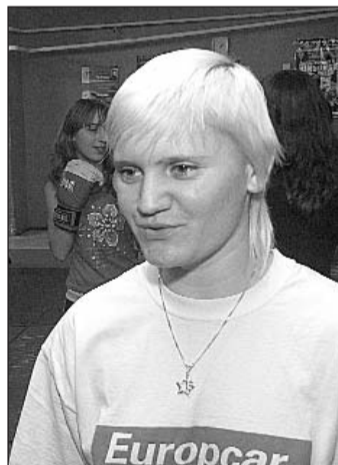
Общественный клуб — это еще и обычная для любой организации «текучка»: ведение документации (с этим помогает бывшая воспитанница клуба), коммунальные вопросы и ремонты. Сейчас занимаются ребятами есть где, но весной домик идет под снос и нужно думать о новом помещении. С местными властями имеется договоренность об аренде для

этих целей 20 соток участка земли. Однако больше Михаила Ковальчука волнует вот что.

— Нет ориентированности в государстве на спорт, ни у детей, ни у взрослых. В наше время у нас было больше спортивной устремленности и азарта. Даже когда в 1979 году ввели уголовную ответственность за преподавание каратэ, мы занимались «подпольно» в лесу, на лужайках, в оврагах, бегали в любую погоду, то ли снег, то ли дождь. Сейчас, к сожалению, другая ситуация, другие устремления, точнее, отсутствие их. Ввиду того, что нет соответствующей молодежной политики в государстве, молодые, по сути, предоставлены сами себе. Думаю, это обязательно скажется на будущем нации. А «коммунизм» в одном взятом городе не построишь. Да и здесь не все удастся. Пытался, к примеру, «пробить» путевки в спортивный лагерь для «клубных» ребят, но, сказали, они предназначены только для детей станционных работников. На мой взгляд, так не стоит делить, поэтому организовываем, как умеем, свой отдых сами. Собираем, к примеру, группу и едем в Карпаты, в Крым. Профком ХАЭС нам финансово помогает участвовать в особо крупных и ответственных соревнованиях, оплачивает проезд, проживание спортсменов, их спортивное снаряжение. И за это ему огромное спасибо!

Михаил Ковальчук с удовольствием общается с людьми, которые, как и он, идут со спортом по жизни. Из 1070 работников, находящихся в его подчинении, активно занимаются физическими упражнениями человек сто. Но и другие тянутся, особенно когда слух прошел, что начальник любит спорт и спортсменов. Три года назад, когда Михаил Ковальчук стал начальником энергоремонтного подразделения, в станционной спартакиаде коллектив ремонтников хорошо проявил себя во всех двенадцати видах спорта и по сумме общих баллов по итогам соревнований занял первое место. Сам Михаил Николаевич участвует в соревнованиях по гандболу. В позапрошлом году ремонтники стали третьими, что, по сути, означает вторыми, ибо в спартакиаде начал участвовать и городской спорткомплекс — сборная профессиональных тренеров. В этом году работники ремонтного подразделения ХАЭС были вторыми. Но, в общем-то, говорит Михаил Ковальчук, он свой образ жизни никому не навязывает. Каждый делает выбор сам. Как правильно жить — это вопрос философский. А вот что трудно ему принять, так это человеческую неблагодарность. Когда спортсмен, в которого вкладываешь в течение пяти-шести лет все свои знания и душу, подготавливая иногда чемпиона, но в результате различных интриг он переходит к другому тренеру, который и получает престижные звания. Однако Михаил Ковальчук никогда не унывает, а в таком случае просто ищет другого талантливого малыша, чтоб начать все сначала.

Слава СТАНИНА
Киев—Нетешин



ПОРАДИ ВІД АСК „ЕНЕРГОПОЛІС”

Договор автострахования: чьи интересы он защищает?

Динамичное развитие страхового рынка в Украине способствует расширению спектра услуг, которые предлагают страховые компании. Наиболее востребованными сегодня являются услуги по автострахованию, поскольку именно с автотранспортом связаны максимальные риски утраты и порчи имущества. Сегодня страховые компании предлагают клиентам различные условия и стоимость страхования автоКАСКО.

Итак, что такое автоКАСКО? КАСКО — это страховая защита в случае: ДТП, утраты транспортного средства в результате угона или хищения, иных противоправных действий третьих лиц, стихийных бедствий. В отдельных случаях полис страхования автоКАСКО может предусматривать ответственность

страховщика как по всем страховым рискам, так и в любой их комбинации.

Величина годового страхового тарифа зависит от типа транспортного средства (марка, модель), года выпуска, количества лиц, допущенных к управлению, водительского стажа, количества выбранных опций при заключении договора страхования.

Страхование транспортных средств по автоКАСКО осуществляется как на полную стоимость (стоимость на рынке), так и на определенную долю от рыночной стоимости. В таком случае страхователь получает страховое возмещение пропорционально той сумме, на которую было застраховано транспортное средство. Ключевым моментом здесь является то, что сумма страховых выплат, которая выплачивается страхователю, отнимается от об-

щей страховой суммы по договору страхования. При наступлении последующих страховых событий, страховая сумма уменьшается на сумму фактических страховых выплат.

Страховая сумма может включать в себя стоимость установленного дополнительного оборудования. При заключении договора страхования, условия страхования такого оборудования оговариваются со страхователем. Отметим, что если страховой защитой покрываются убытки, связанные только лишь с транспортным средством, то при наступлении страхового события стоимость ущерба, нанесенного дополнительному оборудованию, не выплачивается страховой компанией.

Одним из ключевых моментов при заключении договора страхования автоКАСКО является

ся франшиза. Франшиза — это часть убытка, которую не оплачивает страховая компания. Франшиза указывается в договоре страхования в процентном отношении или в денежном эквиваленте. В этом случае страховой платеж станет меньше, а ущерб, причиненный транспортному средству, не возмещается в размере установленной суммы франшизы.

Заключая договор страхования транспортного средства, рекомендуем обращать внимание на дополнительные опции, которые предлагают страховые компании. Речь идет о некоторых условиях, по которым страхователь получает страховую выплату.

Вячеслав ГРИГОРЧУК,
начальник управления
страхования транспортных
рисков АСК «Енергополіс»

ВП „ХМЕЛЬНИЦЬКА АЕС”:
ПРОФСПІЛКОВІ ІНІЦІАТИВИ

Ближе до людей — дорослих і дітей

Відома істина, що будь-які заходи для дітей потрібно влаштовувати, як для дорослих, але краще. Велику увагу «своїм» маленьким громадянам приділяє профком ВП „Хмельницька АЕС”. Останнім часом тут робота з дітьми атомників і не тільки набула сучасних, новинарних підходів.

— Так, щоб придбати близько 5000 новорічних дитячих подарунків, — розповідає заступник голови профкому ВП ХАЕС Людмила Мально, — ми організували внутрішній тендер для навколишніх кондитерських фірм на кращі смакові якості їхніх виробів. Вміст запропонованих ними зразків набору, — цукерки, ми розрізали дрібносеренко і склали за окремими порціями на столик. Смакували усі: члени профкому, багато профактивістів, які постійно бувають у профкомі. Кожен із них сказав, що йому конкретно було до смаку.

На засіданні профкому, зважаючи на більшість думок „дегустаторів”, визначили переможця-постачальника солодких подарунків, якими, без перебільшення, були дуже задоволені діти працівників атомної станції.

Своєрідну профспілкову пробу на якість пройшов минулорічний літній відпочинок та оздоровлення дітей хмельницьких атомників. З цією метою профком станції організував анкетування самих юних відпочивальників. За результатами цього опитування, умови проживання та харчування, зокрема у таборі „Ласпі”, оцінили як добрі лише відповідно 20% і 16% дітей, приємне враження справили: місцерозташування табору — 80% дітей, програма перебування у ньому — 60% та ставлення обслуговуючого персоналу — 50% дітей. Загалом 45% юних респондентів забажали побувати у цьому таборі ще раз, 34% — не захотіли, а решта не визначилася.

Рейтинг відпочинку маленьких господарів іншого табору — „Кристал”, за їх оцінками, був дещо схожим з „Ласпі”, за винятком окремих невеликих розбіжностей. Найгірше враження у дітей викликали якість харчування — 57%, а також неуважність та недбалість працівників „Кристалу” — 48%.

Підсумовуючи обидва соціальні дослідження, профком зауважив про потребу: урізноманітнення харчування та відповідність його віковим групам дітей і порі року, підвищення професійної підготовки вихователів і вожатих, організації змістовного дозвілля дітей, зокрема проведення цікавих екскурсій, спортивно-розважальних заходів та максимального перебування біля моря. Серйозне занепокоєння викликає в обох оздоровничих несвоєчасне і неякісне медичне обслуговування юних пацієнтів. На всі хороші враження дітей про відпочинок дуже гнітюче впливає їхнє тривале, близько чотирьох годин, очікування на місцевому вокзалі залізничного потягу для повернення додому.

Тож під час укладання договорів для оздоровлення та відпочинку дітей у цих таборах на 2008 рік, за висновком профкому ХАЕС, необхідно зважити на всі недоробки, виявлені завдяки проведеному соціологічному опитуванню.

На прохідній ВП ХАЕС наприкінці минулого року на видному місці було вивішено червону скриньку із закличним написом-проханням профкому станції про термінову допомогу одній із працівниць АЕС, у якої раптово виявили тяжку недугу.

Такі публічні добродійні звернення не залишають байдужими працівників атомної, бо вони довіряють своїй профспілці і знають про її швидку і дійову реакцію на людську біду.

Під постійною добродійною опікою профкому ХАЕС, його профільної комісії перебуває близько 80 дітей-інвалідів працівників станції, а також 168 таких діточок Нетішина, юні вихованці підшефної Берездівської школи-інтернату та родина Островських, де рано овдовіла мати дорядляє за сином-інвалідом Юрієм. Уже повелося, що атомну профспілку повсякчас кличуть зарадити матеріально чи скористатися транспортом члени міського Товариства інвалідів-спинальників.

...Шоівіторка, коли проходить засідання профкому станції, ні-ні та з'являється у порядку денному питання про допомогу. Справді, матеріальним можливостям є межа, але з морального погляду милосердя, доброта вищі за економічну спроможність. Відрадно, що цими гуманними профспілковими принципами на ВП ХАЕС не поступаються.

Микола ВАРЧИН

АДМІНІСТРАЦІЯ І ПРОФКОМ ВП ЮАЭС: ПІДТРИМКА ДУХОВНО-КУЛЬТУРНИХ ПОТРЕБ АТОМНИКІВ

Живая и вечная энергетика души

В минувшем году Дворец культуры и техники «Энергетик» ЮАЭС отметил свое 20-летие. Путь длиной в 20 лет... Именно путь, потому что люди, работающие там, никогда не стояли на месте: они росли, развивались вместе со своими воспитанниками и дарили южноукраинцам красоту и гармонию, радость и ощущение праздника. 117 человек, 45 из которых — работники культуры, троим присвоено звания заслуженных. Каждый из них внес свой вклад в то, чтобы южноукраинский храм культуры и искусства был таким, каким мы видим его сейчас. В проводимом по линии Федерации профсоюзов Украины конкурсе среди дворцов культуры наш ДК получил диплом первой степени. Он победитель в областном конкурсе в номинации за достижения в развитии культурно-просветительской работы.

Заслуги творческих коллективов Дворца культуры — это победы во многочисленных украинских и зарубежных конкурсах и фестивалях. Но, наверно, главное — это любовь жителей города, ведь именно для них был создан в свое время ДК. Поэтому и день рождения отметили в семейном кругу южноукраинцев.

Особые слова благодарности прозвучали в честь творческих коллективов Дворца культуры и их руководителей. Уникального и неповторимого коллектива с 20-летним творческим стажем, в репертуаре которого песни военных и послевоенных лет, народного хора ветеранов войны и труда под руководством Георгия Астахова. Народного камерного хора «Ренессанс» под руководством Натальи Урсул — с неповторимой музыкой в душе и красотой в сердце.

Самого веселого и энергичного образцово-показательного оркестра народных инструментов «Колорит» во главе с Оксаной Пилиповой.

Настоящей сокровищницей талантов стал коллектив, который жители города называют наши «Квіти України». За 16 лет творческой деятельности дружная семья во главе с заслуженным работником культуры Ольгой Форостенко стала образцово-показательным ансамблем народного танца, своеобразной визитной карточкой города.

Екатерина Друговец и народный ансамбль с теплым названием «Берегиня», созданный в 1988 году, по крупицам собирает, изучает и талантливо исполняет украинскую народную песню.

Театр эстрадной песни «Галатей» во главе с неугомонным и творческим руководителем Ириной Манзенко, в котором уже 15-й год загибаются неповторимые звездочки.

Елена Меликова и образцовый ансамбль современного танца «Калейдоскоп», который дарит заряд бодрости и жизнерадостности.

Хор украинской песни «Любисток» под руководством Ларисы Григораш,



который внесен в каталог лучших хоровых коллективов Украины.

Народный театр эстрадных миниатюр «Нон-стоп», участники которого — представители различных профессий — объединены «дыханием Мельпомены» и своеобразным взглядом на современность. Руководитель — Елена Палей.

Ровесник ДК — народный ансамбль спортивного бального танца «Вдохновение» во главе с тренером высшей категории Людмилой Самчинской побеждает вдохновенно и с улыбкой, здесь царит атмосфера взаимопонимания и энергии добра.

Вокальный квартет Дворца культуры «Энергетик» под руководством заслуженного работника культуры Украины Валерия Григораша и очаровательной Людмилы Печенюк.

Они начали 21-й творческий сезон. Путь продолжается...

Человек, который стоял у истоков создания Дворца культуры «Энергетик» и возглавлял его в свое

время, Евгений Казьмин — музыкант и выпускник «Гнесинки», отзываясь о выступлениях творческих коллективов, сказал коротко: «Великолепно». А говоря о своем преемнике, заслуженном деятеле культуры Украины Аркадии Печенюке, который сейчас возглавляет Дворец культуры, отметил: «Я пять лет назад приезжал и уже тогда поразился, сколько он сделал. Я бы столько не смог».

Все эти достижения были бы невозможны без помощи трудового коллектива, администрации и профсоюзного комитета ОП ЮАЭС. В их адрес от работников ДК прозвучало столько искренних и теплых слов благодарности! «Вы, энергетики, дарите людям тепло и свет, энергию и уют. А мы, люди искусства, обращаясь к вам с самыми сердечными словами благодарности, посвящаем вам живую и вечную энергетику нашей души!».

Галина МАЛАЯ
Фото Дмитрия
КОЖЕВНИКОВА



21-й творческий сезон открыт



Евгений КАЗЬМИН и Аркадий ПЕЧЕНЮК — два директора ДК «Энергетик»

ТАЛАНТИ МІСТ-СУПУТНИКІВ АЕС

Порой удивительно, насколько интересные люди работают на Запорожской АЭС. Вот, к примеру, Василий Тодорчук, электросварщик ремонтного участка управления строительства. На работе — он хороший специалист. Сварочная дуга покоряется умелым рукам. А вне работы Василий Иванович так же старательно колдует над палитрой.

Мир открывают знания

В свое время Василий Тодорчук окончил Харьковский художественный институт (теперь это художественная академия). Первое время работал художником-проектантом на Запорожском художественном комбинате. Выставлял свои картины на областных и республиканских смотрах.

Однажды с группой художников из Запорожья он приехал на этюды в юный город Энергодар. Тогда только строился первый энергоблок Запорожской атомной электростанции. Перспективные работники были нарахват, и молодому художнику предложили возглавить группу эстетики на АЭС. Так Василий Иванович вместе с семьей переезжает в Энергодар.

В 90-е годы страна переживает тяжелый период становления. Это было время бартерных зачетов и неплатежей. Поэтому Василий Иванович едет на заработки на Север. Там осваивает новую для себя профессию сварщика. А по возвращении на ЗАЭС решает продолжить работу по этой специальности.

Он с удовольствием рассказывает о своих приятелях, с которыми вместе учился и которым не уступал в знаниях и мастерстве. Но в жизни они добились большего. Тем не менее, ни капельки не сожалеет о том, как сложилась его судьба. Более того, работа сварщика ему нравится — тоже в своем роде искусство. А еще ему нравится, что теперь он пишет картины лишь по зову души. Например, за семь дней отдыха в Гилее Василии Ивановича создал семь этюдов. Ему приятно, что почти все они разошлись по рукам. Значит, понравились. Много картин написал, будучи на отдыхе в Карпатах.

Он постоянно стремится к знаниям, к впечатлениям. Считает, что знания позволяют человеку увидеть многогранность искусства и мира в целом, поэтому большое значение придает образованности. При случае всегда старается посещать художественные музеи, дома имеет хорошую библиотеку.

Говорят, счастье видеть продолжение своего дела в детях. Дочь Василия Тодорчука, Мария, окончила Харьковский педагогический университет им. Г. Сковороды по специальности художник-график и работает преподавателем в Энергодарской художественной школе. Сын Александр — электрослесарь ЦТАИ. Он больше любит технику, увлекается байкерством. А вот жену Василия Ивановича, Наталью Петровну, многие знают в нашем городе как специалиста по вышивке, преподавателя художественной школы.

Квартира Тодорчуков переполнена картинами, вышивками, керамическими изделиями. Интерес к керамике Василий Иванович объясняет тем, что его прадед был керамистом. От него «в наследство» остались две миски. Они и послужили началом коллекции, в которой много старинных изделий. Глава семьи в шутку говорит, что у них столько всего интересного, что вполне можно было бы открыть музей.

Сколько раз Василию Ивановичу предлагали сделать городскую персональную выставку! Но все упирается в деньги, ведь картина смотрится, когда она в раме, а рам нужно немало. Тем не менее на конкурсы: «Мы так живем, работаем и отдыхаем» несколько своих картин он обязательно выставляет.

Василий Иванович мечтает, что, может, с выходом на заслуженный отдых у него будет больше времени, и тогда он сможет написать серию картин, посвященных скифской тематике. История родного края его чрезвычайно волнует. А в местах скифских захоронений взгляду открывается удивительный ландшафт нетронутой степи на живописном берегу Днепра.

Юлия ТКАЧУК
Фото автора

ПОВІДОМЛЯЄ ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФСПІЛОК УКРАЇНИ

Дію статті 44 закону про профспілки не зупинено

Федерация профспілок України отримала від Міністерства фінансів України відповідь на запит (лист ФПУ від 13.12.2007 №03/01-16/2049) щодо передбачення видатків держбюджету 2008 року на фінансування під-приємств, установ та організацій бюджетної сфери для здійснення ними відрахувань первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу.

Міністерство фінансів України у своєму листі (від 08.01.2008 №31-19030-03-11/6) повідомляє, що Законом України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» не зупинено дію статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

ЕНОТЕРАПІЯ

Учені стверджують

Помірне вживання алкоголю знижує рівень смертності серед чоловіків, які страждають на підвищений тиск. Такого висновку дійшла група дослідників, що працює в кількох госпіталах Бостона (США). Результати її спостережень спростовують усталені уявлення про те, що алкоголь протипоказаний, коли хворіють на гіпертонію.

Відповідно до дослідження, у чоловіків із підвищеним тиском, які щодня вживають невелику дозу алкоголю (пива, вина або міцних спиртних напоїв), ризик смерті від серцево-судинних захворювань, включно з інфарктом, на 44% менший, ніж у тих, котрі хворіють на гіпертонію, але зовсім не п'ють або п'ють зрідка.

Учені будують свої висновки на вивченні протягом п'яти

років медичних показань 14 тис. 125 чоловіків, які скаржилися на підвищений тиск. Із них за цей час від різних серцево-судинних захворювань померло 579. Дослідники з'ясували, що ризик смерті виявився значно меншим у тих, котрі за тиску 140 на 90 пили помірно, але щодня, а також у групи, що страждає на вищий тиск і приймає медикаменти для його зниження, не відмовляючись від спиртного.

На думку авторів, аналогічна картина може бути й у жінок. Однак керівник авторського колективу Майкл Газіано рекомендує людям із підвищеним тиском обережно ставитися до вживання спиртних напоїв, зазначаючи, що результати роботи вчених ще треба підтвердити новими широкомасштабними дослідженнями.



Засновник: Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

Видавець: Редакція газети «Атомник України»

Адреса редакції: 01012, Київ, Майдан Незалежності, 2. Газета «Атомник України»

Головний редактор
Микола ПЕТРИЧЕНКО
Телефон/факс: 278-88-35
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 ВАТ «Видавництво «Київська правда»: 04136, Київ-136, вул. Маршала Гречка, 13.
Замовлення 33 Тираж 5240
Ціна договірною