Атомник України

№49 (940) 6 грудня 2018 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

НАСТУПНІСТЬ ПОКОЛІНЬ ПРАЦІВНИКІВ — ОЗНАКА УСПІШНОСТІ І СТАБІЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Трудова династія:

гордість трудового колективу чи порушення антикорупційного законодавства

Глибокий сенс і велич є у словосполученні «трудова династія». Вірність обраній справі, сімейна спадковість, традиція передачі «естафетної палички» від діда до онуків, коли слова «хочу продовжити справу батьків!» кажуть з великим трепетом у другому, третьому й наступних поколіннях — це заслуговує особливої поваги та уваги, адже за статистикою не більше 10 відсотків молодих людей наслідують своїх родичів. Династія професії — це явище, яке часто зустрічається, але досі достатньо не вивчене.

Сімейні династії є в будь-якій галузі. Особливо багато їх серед металургів, енергетиків, машиністів, шахтарів тощо. Це можна пояснити кількома факторами. Насамперед географічною місцевістю робочого місця. Як правило, великі підприємства, енергетичні об'єкти, шахти супроводжувалися побудовою невеликих міст-супутників, де основною зайнятістю жителів була робота на таких об'єктах. По-друге, це сімейні традиції, прищеплювання цінності до професії, спадкоємність поколінь, повага до праці батьків та дідів. І по-третє, це було почесно і в суспільстві, і в трудовому колективі. На місцевих рівнях навіть сьогодні досить часто застосовують спеціальні відзнаки для сімейних династій, що успадковували конкретну професію.

Велика кількість трудових династій є на державному підприємстві «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом». Це завжди було гордістю атомного гіганта. Напевно, достеменно кількість трудових династій тут ще не пораховано, але ж точно відомо загальний стаж роботи однієї з трудових династій на Южно-Українській атомній станції — понад 100 років. Найбільша кількість працівників з однієї династії становить 6 осіб. Зараз у трудових династіях атомників ще працюють люди, які розпочинали будувати перші атомні блоки на території України. Небезпідставно атомники пишались і пишаються цими прикладами.

На жаль, у суспільного явища «трудова династія» з'явилась інша сторона, негативна. Цьому сприяв викривлений розвиток суспільства та свідомості українців. Є непоодинокі факти, коли родичі, які разом працюють у підрозділах ДП НАЕК «Енергоатом», зловживали своїми сімейними стосунками. Це стосується, в основному, тих випадків, де мала місце спільна робота, коли один із родичів обіймав певну посаду, маючи при цьому владу. Він, наприклад, ініціював преміювання, встановлення рівня заробітної плати, контролю за виконанням правил внутрішнього трудового розпорядку тощо. Непоодинокі випадки, коли родич — посадова особа, використовував свої повноваження, зловживаючи ними, відразу створюючи у трудовому колективі середовище, де відчуття несправедливості домінувало, а люди зневірялися у можливості належно захистити свої права. Така система несправедливості стосується всього спектру суспільних відносин, де свій тягне свого, де важить не конкурентність інтелекту, а кумівство, діє не дух закону і справедливості, а правові маніпуляції, де використання влади застосовується для задоволення свого інтересу. Таким чином, позитивне явище трудової династії перетворювалося в негативне явище сімейного клану. Різниця між цими двома явищами крихка, на перший погляд. Проте, якщо проаналізувати проблему глибше, то різниця є колосальною. В їх основі ціннісний підхід, стереотип, бачення та цілі, які ставляться для досягнення.

Цінності трудової династії благородні, корисні для суспільства, трудового колективу та корпоративної культури. Тут і повага до батьків, і повага до праці, правильне виховання своїх дітей тощо.

А от сімейний клан — це паразит в корпоративній культурі та суспільстві. Його існування творить несправедливість, демотивує трудовий колектив, нівелює корпоративну етику. Існування сімейного клану забезпечується зловживанням владними повноваженнями на користь близьких осіб.

(Закінчення на 2-й стор.)

Енергетична династія ПОДКОВЕНКІВ з Хмельницької АЕС — дідусь та тато Леонтій Павлович, доньки Лариса та Анжеліка, онук Олексій.
(Розповідь про Леонтія ПОДКОВЕНКА буде опубліковано)

СЕМІНАР ЗА ПІДТРИМКИ ГЛОБАЛЬНОГО СОЮЗУ IndustriALL

Гендерна рівність на підприємствах ПЕК

Є усталені стереотипи стосовно чоловічих і жіночих соціальних ролей, норм поведінки, а також — типових професій для різних гендерів. Як наслідок, існує гендерна нерівність (диспропорція прав та можливостей чоловіків і жінок) в усіх сферах суспільної та професійної діяльності. Розібратися з причинами та наслідками явища, ознайомитися, яким чином виправляється ситуація в Україні і світі, намагалися на семінарі, організованому Атомпрофспілкою України. Такі заходи проводяться щороку за підтримки Глобального союзу IndustriALL, членською організацією якого Атомпрофспілка стала ще у 1995 році (тоді він мав назву ICEM).

На семінарі «Гендерна рівність на підприємствах паливно-енергетичного комплексу», проведеному у листопаді для представників чотирьох українських профспілок (Атомпрофспілки, Укрелектропрофспілки, НПГУ та Профспілки працівників радіоелектроніки та машинобудування), учасники освітнього заходу брали активну участь в обговоренні практичних ситуацій з гендерною рівністю у своїх колективах, працювали у групах, застосовуючи інформацію, що їм надавали лектори.

Семінар розпочався з аналізу юристом Атомпрофспілки Віктором Шаповаловим законодавства України у сфері забезпечення гендерної рівності. Зокрема, Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», що набрав чинності цього року (7 січня 2018-го) і визначає домашнє насильство як «діяння (дії або бездіяльність) фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, що вчиняються в сім'ї чи в межах місця проживання або між родичами, або між колишнім чи теперішнім подружжям, або між іншими особами...». Віктор Шаповалов зазначив, що уперше в Законі використано термін «кривдник», стосується воно 15 категорій громадян, у тому числі «дитини-кривдника» — особи, яка не досягла 18 років та вчинила домашнє насильство. Як відомо, найбільше у так званих неблагополучних сім'ях страждають діти, які залишаються без опіки і виховання, мають ще незміцнілу психіку і не мають в таких сім'ях позитивних прикладів моральної, доброзичливої ненасильницької поведінки у дорослих. Нормами Закону посилено захист таких дітей.

Віктор Шаповалов також торкнувся міжнародного законодавства у гендерній сфері. Відзначив, що у сучасних нормативних актах спостерігається тенденція до зменшення в них використання «ознак статі», наголошується, передусім, на «позиції людини, а не «чоловіка» чи «жінки», з огляду на те, що «статистика з прив'язкою до статі призводить до відмінностей, відмінності — до антагонізму».

Про успішні та невдалі кроки України в реалізації гендерної політики розповіла директор благодійної організації БТ «Київський інститут гендерних досліджень» Марфа Скорик. Вона повідомила, що Кабінет Міністрів України у цьому році запровадив посаду урядового уповноваженого з гендерних питань. «Нова інституція координуватиме гендерну політику державних органів. Це четверта інституція в Україні, яка займатиметься питаннями гендерної рівності.

(Закінчення на 3-й стор.)

АТОМНІ НОВИНИ

У місті-супутнику ЮУАЕС Южноукраїнську наприкінці листопада відбулося публічне обговорення питань реалізації Комплексної (зведеної) програми підвищення безпеки енергоблоків атомних електростанцій (КзПБ), а також її плану екологічних і соціальних заходів. У обговоренні, що проходило в інформаційному центрі Южно-Українського енергокомплексу, взяли участь фахівці дирекцій з комунікацій ДП НАЕК «Енергоатом», дирекції з ядерної та радіаційної безпеки і науково-технічної підтримки Компанії, відокремлених підрозділів «Атомпроектінжиніринг» і «Южно-Українська АЕС», консультанти групи управління проектом КзПБ, представники громадськості та засобів масової інформації.

У процесі публічного обговорення фахівці-атомники ознайомили учасників зустрічі з концепцією та ходом виконання КзПБ, наголосивши, що головною метою програми є неухильне подальше підвищення ядерної безпеки, забезпечення ефективної та надійної роботи енергетичної галузі, доведення безпеки атомних енергоблоків України до рівня, що відповідає міжнародно визнаним вимогам з ядерної безпеки та охорони довкілля.

Доповідачі зазначили, що в рамках КзПБ, затвердженої Кабміном 2011 року, первинно було заплановано реалізацію 1082 заходів, згодом їх доповнили ще 213 додатковими. На сьогодні із загальної кількості реалізовано 772 заходи (з них на Южно-Українській АЕС з 235 намічених первинних і додаткових заходів завершено 143). Їх виконання сприяло підвищенню безпеки вітчизняних енергоблоків до рівня, що відповідає сучасним національним нормам, реалізації рекомендацій МАГАТЕ, виконанню існуючих зобов'язань перед міжнародними фінансовими інституціями. У рамках КзПБ замінюється обладнання, що відпрацювало свій ресурс, на сучасне, впроваджуються коригувальні заходи для попередження аварій, аналогічних тій, що відбулася на АЕС Фукусіма.

Крім безпосередньо питань впровадження КзПБ, увагу присутніх було сфокусовано на виконанні Плану екологічних та соціальних заходів і Плану залучення зацікавлених сторін з наведенням конкретних прикладів їх виконання.

Публічне обговорення було організоване у форматі «запитання-відповідь». Учасників зустрічі цікавило дотримання Україною положень Конвенції про оцінку впливу на навколишнє середовище в транскордонному контексті (Еспо), залучення фахівців провідних вітчизняних спеціалізованих інститутів до вирішення технічних питань, що виникають у процесі експлуатації енергоблоків, поводження з радіоактивними відходами, перспективи міст-супутників АЕС, можливості розвитку на «атомних» майданчиках об'єктів відновлювальної енергетики тощо. Усі питання та вичерпні відповіді на них згодом доповнять Книгу запитань-відповідей до Комплексної (зведеної) програми підвищення безпеки, розміщену на офіційному веб-сайті ДП НАЕК «Енергоатом».

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

НАСТУПНІСТЬ ПОКОЛІНЬ ПРАЦІВНИКІВ — ОЗНАКА УСПІШНОСТІ І СТАБІЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Трудова династія:

гордість трудового колективу чи порушення антикорупційного законодавства

(Закінчення. Початок на 1-й стор.)

Але є одне «але». Багато сімейних кланів починались як трудові династії. Це той випадок, коли добрими намірами вистилається дорога до пекла. Чому так сталося — тема окремого дослідження. На мій погляд, основною причиною є загальний розвиток негативних процесів у нашому суспільстві у новітній історії України, коли корупція фактично стала частиною нашої культури, пронизала всі верстви суспільства, поглинула всі суспільні відносини. В Україні з корупцією почали народжуватися, адже треба дати хабаря у пологовому будинку, далі — дитячі садочки, школи, ВНЗ, ЖКГ, лікарні, працевлаштування, дозволи тощо. З корупцією вмирали, дійшло до того, що навіть місце на цвинтарі доводиться купувати.

У 2014 році було прийнято Закон України «Про запобігання корупції» (далі по тексту — Закон), основною метою якого є усунення всіх вищеперелічених негативних корупційних явищ. Після цього в трудових колективах почалися розмови, що нібито Закон забороняє трудові династії. Але чи так це насправді? На мій погляд, таке твердження абсолютно не відповідає дійсності, а є простою маніпуляцією, або нерозумінням Закону.

Жодних заборон на існування трудових династій у Законі немає. Цього неможливо зробити з огляду на конституційне право кожного громадянина на працю та вільний вибір професії.

Водночас, як я вже вказав вище, гарне і позитивне явище «трудова династія» у багатьох випадках почало перетворюватися на негативне та шкідливе явище «сімейний клан». Законом визначено зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів. Уперше в український правообіг вводилися такі поняття, як «приватний інтерес», «потенційний» і «реальний конфлікти інтересів», «пряме підпорядкування».

Розберемося з цими поняттями.

Конфлікт інтересів — це явище, коли виникає суперечність між приватним інтересом посадової особи та її посадовими повноваженнями, що може вплинути чи впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішення або на вчинення чи утримання від вчинення дій під час виконання своїх повноважень.

Приватний інтерес — це будь-який інтерес особи, зумовлений особистими, сімейними, дружніми, чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, в тому числі через членство або діяльність у громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях. Тобто конфлікт інтересів — це коли у посадової (службової) особи при виконанні своїх повноважень виникає приватний інтерес, який впливає чи може вплинути на прийняті рішення при виконанні посадових обов'язків.

Пряме підпорядкування — це відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Закон визначає два різновиди конфлікту інтересів — потенційний і реальний.

Потенційний конфлікт інтересів — це коли в особи існує приватний інтерес у сфері, в якій вона виконує свої посадові обов'язки, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішення, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання нею повноважень.

Наприклад. *У керівника одного великого структурного підрозділу державного підприємства у підпорядкуванні працює дружина. Причому в цьому разі не має значення, чи вона працює у безпосередньому підпорядкування чи ні, головне — факт наявності в неї (дружини) відносин прямої організаційної або правової залежності від її керівника (в цьому разі — її чоловіка), в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо. При такій буденній конструкції у посадової особи — керівника структурного підрозділу (чоловіка) виникає потенційний конфлікт інтересів, тому що в особі своєї дружини, підпорядкованого працівника, він має приватний інтерес, який може вплинути на об'єктивність потенційно прийнятого рішення стосовно дружини. Тому до моменту прийняття будь-якого рішення тут існує потенційний конфлікт інтересів.*

Реальний конфлікт інтересів — це суперечність між приватним інтересом посадової особи та її посадових повноважень, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Наприклад. *У керівника одного великого структурного підрозділу державного підприємства у підпорядкуванні працює дружина. Причому, в цьому разі не має значення, чи вона працює у безпосередньому підпорядкування чи ні, головне — факт наявності в неї (дружини) відносин прямої організаційної або правової залежності від її керівника (в цьому разі її чоловіка), в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо. Керівник підрозділу перед керівником підприємства ініціює виплату премії своїй дружині. Причому під час визначення розміру премії вже існує суперечність між приватним інтересом в особі власної дружини та посадовими обов'язками — справедливий розподіл премій. Саме в момент підписання службової записки на ініціювання премії у нього вже виникає реальний конфлікт інтересів і він вчиняє дії в стані реального конфлікту інтересів. Можливо, цей керівник визначив розмір премії дуже справедливо, але такі делікатні відносини не можуть залежати від стійкості доброчесності керівника. Тому законодавець увів необхідність контролю за такими випадками та визначив механізми запобігання зловживаннями.*

Таким чином, при потенційному конфлікті інтересів існує обґрунтована ймовірність виникнення суперечності між приватним інтересом та посадовими обов'язками, а при реальному конфлікті інтересів суперечність уже існує. Тому реальний конфлікт інтересів є явищем більш небезпечним для суспільних відносин, ніж потенційний конфлікт інтересів. Але реальному конфлікту інтересів завжди передує потенційний конфлікт інтересів.

Отже, коли один із членів трудової династії займає посадове становище, тобто є посадовою особою на підприємстві, а в його підпорядкуванні працюють члени сім'ї, виникає потенційний конфлікт інтересів, який необхідно негайно врегулювати. Закон запроваджує **механізм запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.**

Посадові особи зобов'язані:

— вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;

— повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про наявність в неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника;

— не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;

— вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Безпосередній керівник, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачених Законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Закон визначає такі **заходи зовнішнього чи самостійного врегулювання конфлікту інтересів:**

— усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

— застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;

— обмеження доступу до певної інформації;

— перегляду обсягу службових повноважень особи;

— переведення на іншу посаду;

— звільнення особи.

Звільнення особи є виключним заходом урегулювання конфлікту інтересів, а тому його можна застосувати тільки у випадках, якщо конфлікт інтересів має постійний характер і неможливо застосувати будь-який інший захід, у тому числі і переведення на іншу посаду через незгоду особи на це.

Закон надає можливість самостійно вжити заходів із урегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення приватного інтересу з наданням підтверджувальних про це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення з посади. При цьому позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

У Законі щодо конфлікту інтересів застосовано проактивний підхід посадової особи, тобто на посадовця відразу покладається обов'язок діяти. Найперше, не допускати настання конфлікту інтересів, а якщо він все ж виникає, то необхідно знову ж таки діяти, інакше наступає відповідальність. Залежно від ситуації вона може бути цивільна, адміністративна, а в разі тяжких наслідків мова може йти і про кримінальну відповідальність.

Окремі порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів є адміністративними правопорушеннями та складають окремі адміністративні правопорушення, диспозиція і санкція яких викладені у ст. 172-7 Кодексу України про адміністративні правопорушення. Такого виду правопорушення не є корупційними, а відповідно до Закону відносяться до правопорушень, пов'язаних з корупцією. Це діяння, що не містить ознак корупції, але порушує встановлені Законом вимоги, заборони та обмеження, вчинене особою, на яку поширюються обмеження, заборони та обов'язки, встановлені Законом.

Отже, статтею 172-7 КУпАП встановлено, що:

— неповідомлення особою у встановлених Законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів тягнуть за собою накладення штрафу від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

— вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів — тягнуть за собою накладення штрафу від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Крім накладення такого стягнення на особу, вона також буде внесена до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні правопорушення або правопорушення, пов'язані з корупцією. Отже, як ми бачимо, порушення приписів, які пов'язані з конфліктом інтересів, тягнуть за собою серйозну відповідальність, а тому необхідно дуже ретельно підходити до вирішення цього питання.

Таким чином, на наявність та розвиток трудових династій немає жодних заборон. Законом лише введено превентивні заходи, які не дозволять трудовій династії згодом перетворитися на сімейний клан, у якого немає майбутнього.

Починаючи з 2015 року, в ДП НАЕК «Енергоатом» активно впроваджувався Закон України «Про запобігання корупції». Врегульовувалися всі конфлікти інтересів, які існували у посадових осіб, пов'язані з прямим підпорядкуванням близьких осіб.

Так, протягом 2015 року було врегульовано 243 конфлікти інтересів у зв'язку із прямим підпорядкуванням близьких осіб, 2016 року — 45 конфліктів інтересів, протягом 2017 року — 41 випадок. Слід зазначити, що наявність прямого підпорядкування серед близьких осіб не свідчить, що таке підпорядкування існує між членами трудової династії. Але можна переконливо стверджувати, що в цих цифрах є й члени трудових династій.

Тому трудова династія як була, так і буде для ДП НАЕК «Енергоатом» гордістю. Запроваджуючи механізми врегулювання конфлікту інтересів між членами трудової династії, відповідальна особа повинна ретельно досліджувати ці випадки і застосувати найбільш ефективний механізм, який якнайкраще сприятиме корпоративним цінностям нашої Компанії.

Олег ПОЛІЩУК,
директор із запобігання і протидії корупції — радник президента ДП НАЕК «Енергоатом», Уповноважений з виконання Антикорупційної програми

ОФІЦІЙНО

ЗВІТ

про участь у Громадській раді при Державній фіскальній службі та Громадській раді при Міністерстві фінансів України протягом 2016–2018 років працівників ДП «НАЕК «Енергоатом»

Начальнику відділу обліку прямих податків і зборів бухгалтерії ДП «НАЕК «Енергоатом» Опалько Людмилі Володимирівні громадською організацією «Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України», членом якої вона перебуває (яка також є членом Всеукраїнської громадської організації «Українське ядерне товариство»), делеговано право від імені Атомпрофспілки брати участь у Громадській раді при Державній фіскальній службі та Громадській раді при Міністерстві фінансів України.

Головному фахівцю відділу обліку непрямих податків і зборів бухгалтерії — раднику президента з питань оподаткування ДП «НАЕК «Енергоатом» Потопальській Тетяні Вікторівні Всеукраїнською громадською організацією «Українське ядерне товариство», членом якої вона перебуває (яка також є членом Атомпрофспілки), делеговано право від імені Ядерного товариства брати участь у Громадській раді при Державній фіскальній службі та Громадській раді при Міністерстві фінансів України.

Зазначеними членами Громадської ради при Міністерстві фінансів України та при Державній фіскальній службі за час перебування у складі податкового комітету України у 2016–2018 роках було здійснено внесення змін до нормативно-правових документів шляхом реалізації громадської ініціативи, а саме:

1. Подано пропозиції до внесення змін у форми податкової звітності, які знайшли відображення у відповідних наказах Міністерства фінансів України з таких податків:

1.1. З податку на додану вартість — зміни до порядку та форм звітності (протягом 2017-го та 2018 років);

1.2. З податкової накладної та розрахунку коригування — до податкової накладної (протягом 2017-го та 2018 років);

1.3. З податку на прибуток — зміни до порядку та форм звітності;

1.4. З акцизного податку — зміни до порядку та форм звітності.

2. Участь у розробці змін до постанов Кабінету Міністрів України:

2.1. Про затвердження порядків з питань зупинення реєстрації податкової накладної/розрахунку коригування у Єдиному реєстрі податкових накладних;

2.2. Про затвердження Порядку обліку сум податків та зборів, не сплачених суб'єктом господарювання до бюджету у зв'язку з отриманням податкових пільг, у результаті з 2020 року скасовано звіт з пільг.

У результаті активної та наполегливої роботи Опалько Л.В. та Потопальською Т.В. внесено необхідні для суб'єктів господарювання атомної енергетики зміни до Податкового кодексу України в частині законодавчого перенесення термінів подання річної звітності з податку на прибуток щодо особливостей оподаткування об'єктів на території вільної економічної зони «Крим».

Крім того, у складі робочих груп при Державній фіскальній службі України та Міністерстві фінансів України Опалько Л.В. та Потопальською Т.В. проведено роботу щодо перерахунку пені платників податків з уточнюючих податкових документів із застосуванням 100% замість 120% річних облікової ставки НБУ.

За результатами опрацювання недоліків податкового законодавства Опалько Л.В. та Потопальською Т.В. розроблено зміни до Податкового кодексу України, які подані у жовтні 2018 року до профільного комітету Верховної Ради України для врахування при здійсненні нормотворчої діяльності в частині адміністрування податків, паритетності перевірочної роботи та інше.

Опалько Л.В. постійно залучається Міністерством фінансів України як спеціаліст та експерт з питань оподаткування податком на прибуток та місцевих податків. Брала участь у робочій групі зі створення законопроекту «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо податку на виведений капітал» (реєстраційний номер у Верховній Раді 8557)».

Крім того, у квітні 2018 року Потопальська Т.В. обрана Громадською радою при Державній фіскальній службі України експертом в Експертну раду щодо підготовки узагальнюючих податкових консультацій Міністерства фінансів.

АТОМНІ НОВИНИ

Комісія ДП НАЕК «Енергоатом» перевірила стан культури безпеки в цехах і підрозділах ВП ЮУАЕС. Загальний висновок комісії: культура безпеки на Южно-Українській атомній станції перебуває на належному рівні. Чергова планова перевірка завершила цикл перевірок усіх діючих атомних станцій України. Цього разу вона проводилася за новою програмою. Серед нововведень — спостереження за роботою персоналу та участь представника експертно-аналітичної ради, створеної за ініціативи президента «Енергоатома».

До складу комісії з перевірки культури безпеки на ЮУАЕС входили представники дирекції експлуатуючої організації та фахівці її відокремлених підрозділів «Рівненська АЕС» і «Хмельницька АЕС». Протягом тижня вони оцінювали стан документації, спостерігали за виконанням робіт на робочих місцях, проводили огляди стану обладнання, території, будівель і споруд, аналізували результати анкетування персоналу. Перевіркою було охоплено 27 підрозділів, робота яких має безпосередній вплив на безпеку атомної станції, та всі рівні персоналу, який відповідає за безпеку.

Вперше у складі комісії працював представник ветеранської організації, член експертно-аналітичної ради, створеної при президентові НАЕК «Енергоатом» для збереження і передачі досвіду колишніх працівників атомно-промислового комплексу України, які нині перебувають на заслуженому відпочинку.

За підсумками роботи комісії експлуатуючої організації з оцінки стану культури безпеки у ВП ЮУАЕС було зафіксовано 9 позитивних практик, які буде рекомендовано для запровадження на інших АЕС. Частину зауважень, виявлених у процесі перевірки, було усунуто ще до її завершення.

Загальний висновок роботи комісії оголосив її очільник директор департаменту нагляду за безпекою НАЕК «Енергоатом» Олександр Богун: «У цілому культура безпеки як фундаментальний принцип безпеки є пріоритетною в діяльності відокремленого підрозділу «Южно-Українська АЕС». Важливість цього напряму керівництво підприємства усвідомлює та цілеспрямовано підтримує».

Профспілки відповідно до Конституції України є єдиними організаціями, яким делеговано право на захист прав та інтересів трудящих!

20 РОКІВ ППО ДНВП «ЦИРКОНІЙ»

Ювілей з гірчинкою

У 2018 році виповнюється 20 років від дня створення первинної профспілкової організації ДНВП «Цирконій».

У результаті реструктуризації Придніпровського хімічного заводу на базі частини його структурних підрозділів було створено ДНВП «Цирконій». Більш як 1500 працівників цього підприємства на своїй конференції створили профспілкову організацію та обрали профспілковій комітет. Головою профкому було обрано майстра цеху №12 Кісільова В.Г. До складу профкому увійшли: Томіліна Е.Б., Шарагов М.П., Дзендзюра В.В. (цех №12), Курило В.Д., Сергеєв С.А., Чоха О.В. (цех №7), Петренко Є.К. (цех № 11), Касьян І.М., Станченко Л.Я.(цех №23), Черевач Л.І. (цех ВРП), Землянко О.В. (цех №16), Конік І.В. (ЦЗЛ). Відразу були створені комісії з охорони праці, переговорна, по роботі з дітьми та жіноча рада, комісія робочого контролю та інші. Одним з першочергових завдань була розробка та підписання з адміністрацією підприємства колективного договору. В найкоротші терміни були обрані спільні контрольні комісії: комісія соціального страхування, комісія з індивідуальних трудових спорів та ін. На той час і представники адміністрації, і представники трудового колективу вірили у майбутнє підприємства та процвітання трудового колективу. А головними завданнями було погашення заборгованості із заробітної плати, включення підприємства у виробничу діяльність та виділення коштів на утримання соціальної сфери. Якими романтиками ми були!

Та життя одразу розставило всі наші плани по своїх місцях. Дуже скоро колектив відчув на собі, що ділити можна лише те, що зароблено виробничою діяльністю. Тож відразу профком зіткнувся з таким явищем, як скорочений робочий тиждень та скорочення чисельності працівників. Після прийняття господарським судом рішення про оголошення процедури банкрутства профспілкова організація вимушена була вирішувати питання про захист працівників при продажу об'єктів підприємства та внесення гарантій працівників у план санації підприємства. З 2007 року Мінпаливенерго започаткувало цілий «конвеєр» призначень на підприємство виконувачів обов'язків керівника. Тож профспілковому комітету довелось оволодіти методами впливу на недбалих керівників та висловлювання їм недовіри. В цей період виникла чергова заборгованість із заробітної плати працівникам підприємства. Перед адміністрацією та профкомом постало питання, як виплачувати заробітну плату при заарештованих кредиторами рахунках. Вихід було знайдено — виплати пішли через комісію з індивідуальних трудових спорів (голова Лобенко В.І.) та обласну юстицію. Рецидивом цього методу була несплата підприємством податку з ЄСВ, що в подальшому призвело до незарахування трудового пенсійного стажу працівникам за 2013–2014 роки. Досі це питання не вирішено. Життя підкидало все нові проблеми, але профспілковий комітет намагався кожного разу їх вирішити та захистити права працівників. На жаль, негативні процеси на підприємстві призвели до неможливості відновлення його подальшого існування. У 2014 році підприємство було реструктуризоване: цирконієве виробництво було передане на ДП «СхідГЗК», невелика частина підрозділів залишилась на ДНВП «Цирконій», а профспілкова організація була ліквідована.

У буддійській філософії існує догма про переселення душ померлих в інші живі й неживі предмети. Тішу себе думкою, що дух та принципи роботи ППО ДНВП «Цирконій» переселяться в профспілкову організацію новоствореного цирконієвого виробництва Дніпродзержинського хімічного заводу.

Вітаю усіх колишніх працівників ДНВП «Цирконій» з 20-річчям створення первинної профспілкової організації. Бажаю усім міцного здоров'я та успіхів!

В.Г. КІСІЛЬОВ,
колишній голова профкому ДНВП «Цирконій»

СЕМІНАР ЗА ПІДТРИМКИ ГЛОБАЛЬНОГО СОЮЗУ IndustriALL

Гендерна рівність на підприємствах ПЕК

(Закінчення. Початок на 1-й стор.)

У нас є спеціальний уповноважений орган — це Міністерство соціальної політики, який має відповідний департамент у себе в структурі, є підкомітет із гендерної рівності і недискримінації при Комітеті Верховної Ради з прав людини, є представниця Омбудсмана з питань рівності і недискримінації».

Марфа Скорик розповіла про міжнародні підходи у впровадженні гендерної рівності, зокрема, про Стратегію гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки, що містить, крім уже традиційних цілей: запобігання гендерним стереотипам і сексизму, домашньому насильству, забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя, політичних і суспільних рішень, — захист прав жінок-мігрантів, жінок-біженців, жінок і дівчат, які шукають притулку.

Щодо України, поняття «гендер», «гендерна експертиза», «гендерна статистика» й у цілому гендерна політика почала формуватися в Україні ще у 1990 роках (у 1997 році в представництві ООН в Україні було створено гендерне бюро й ухвалено програму гендерного розвитку), вже два десятиліття діє базовий Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», низка інших законів, наповнених гендерним змістом. Є три великі національні стратегії: «Національний план дій виконання резолюції 1325 ООН «Жінки. Мир. Безпека», «Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року», «Національний план дій з виконання заключних зауважень Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок». Разом з тим в Україні ще дуже повільно відбуваються зміни на рівні суспільної свідомості.

На заваді впровадженню гендерної рівності стоїть «найгірший вид насильства — бідність», вважає Марфа Скорик, «бо з бідною людиною можна зробити усе». У скрутні часи люди, щоб протриматися, частіше повертаються до «традиційного» розподілу ролей, де насамперед жінка відмовляється від професійної і суспільної зайнятості на користь сім'ї».

«З 2010 по 2016 роки у нас відбувалося падіння в усіх сферах усіх показників гендерної рівності: це доступ до послуг охорони здоров'я, до освіти, до ринку праці, а показники безробіття, зокрема прихованого, зростали, зростало і витискання жінок у нелегальну зайнятість. Виокремилися вразливі групи жінок. Наприклад, 97% сільських жінок не мають доступу до оплачуваної праці», — наголосила Марфа Скорик.

Старший науковий співробітник Державної установи «Інститут економіки та прогнозування НАН України» Юлія Галустян проаналізувала на семінарі гендерні особливості в галузі енергетики. Презентована Юлією Галустян інформація — результат опитування, проведеного фахівцями Інституту серед жінок і чоловіків, зайнятих в енергетичному секторі, а також інформації «з відкритих джерел» з виділенням даних, що стосуються виключно сектору енергетики. Дослідження Інституту показують динаміку зайнятості чоловіків і жінок в енергетичному секторі за професіями, за освітнім потенціалом, посадою та заробітною платою. Прикметно, що 65 відсотків (як і скрізь) працюють не за отриманою у навчальному закладі спеціальністю. У цьому Юлія Галустян бачить велике питання до Міністерства освіти України. У цілому в енергетичному секторі зберігається загальноукраїнська тенденція — зарплатня жінок на третину менша, ніж у чоловіків. Це пояснюється, на думку Юлії Галустян, тим, що на керівних посадах — до 80% — це чоловіки, тому зарплатня у них вища. У секторі енергетики, як і в суспільстві, усталені стереотипи, що насамперед жінка має відмовитися від кар'єри на користь сім'ї. Як відомо, час найвищої професійної активності у жінок збігається із часом народження дитини.

Щодо інших стереотипів, що існують у галузі, вони також мало чим відрізняються від загальноприйнятих. Зокрема, що чоловіки більш компетентні, кваліфіковані. Однак, за різними дослідженнями, каже Юлія Галустян, чоловіки і жінки є однаково цінними працівниками.

Характерно, що чоловіків, у яких є діти, як і скрізь на ринку праці, сприймають як відповідальних батьків, бо вони утримують сім'ю, і це їм допомагає в кар'єрному зростанні. У жінок ситуація цілком протилежна.

На семінарі головний фахівець з міжнародної роботи Атомпрофспілки Леся Семеняка ознайомила присутніх з політикою гендерної рівності Глобального союзу IndustriALL, який є палким захисником рівних прав чоловіків і жінок у соціальній та у трудовій сфері та ініціатором конкретних заходів із впровадження гендерної рівності.

Лілія СОКОЛОВА

Відгуки учасників семінару

Тетяна КУТУЗОВА, голова профкому служби безпеки ДП «СхідГЗК»: «Семінар був пізнавальним, пройшов у динамічному темпі та дружній атмосфері. Цікаво було дізнатися про сучасні підходи до вирішення питань гендерної політики, досвід роботи інших учасників семінару, поповнити свої знання з питань законодавства України щодо гендерної рівності. Підсумовуючи, можу сказати, що проблеми гендерної рівності ми повинні вирішувати всі разом, щоб кожен українець відчував себе потрібним у суспільстві».

Голова цехового комітету ЦД Запорізької АЕС Наталія ШАБАРШОВА та член організації молоді Марія РИЖКОВА також долучилися до розгляду важливих й актуальних питань щодо розвитку гендерної рівності.

«Ми отримали чимало нової інформації, яка в подальшому може позитивно впливати на вирівнювання гендерного співвідношення на підприємстві. Також було багато цікавих знайомств, корисних дискусій», — розповідає Наталія Шабаршова.

«Ми мали змогу долучитися до пробної розробки анкетування для профспілкових організацій паливно-енергетичного комплексу з питань гендерної рівності. Було дуже цікаво побачити різні погляди на цю тему — для розуміння стану гендерної рівності у себе на підприємстві», — поділилася враженнями Марія.

Для представниці організації молоді ЗАЕС цей семінар був особливо корисний ще й тому, що вона працює над власною доповіддю на тему гендерної рівності.

«На початку травня Наталія Шабаршова запропонувала мені взяти участь у конкурсі молодих спеціалістів. Тетяна Соловіцька, яка вже має досвід у написанні доповідей і в минулого року стала переможницею конкурсу, подала мені ідею теми. Півроку збирала інформацію для доповіді, знайшла багато чого корисного. Семінар для мене став хорошою можливістю відкрити нову інформацію, поспілкуватися з досвідченими у цій темі фахівцями», — підкреслила Марія Рижкова.

Представниці Запорізької АЕС залишилися задоволеними змістовністю семінару та висловили вдячність організації молоді та Атомпрофспілці за можливість взяти у ньому участь.

Людмила ГОТИЧ

6 ГРУДНЯ — ДЕНЬ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Патриотизм напоказ не выставляют

Юрий Алексеевич Карпенко — электромонтер отдела телекоммуникаций ИВЦ ГП «ВостГОК», участник антитеррористической операции на востоке Украины. Как и все ребята, прошедшие АТО, он молчалив и немногословен, сдержан и задумчив, с теплотой вспоминает своих побратимов и, конечно же, желает скорейшего мира Украине.

Юрий — коренной желтоводец, окончил 9 классов СШ №3, а затем ВПУ-70. Учился на связиста. И как покажет время, именно эта профессия в будущем определила много моментов в его жизни. Когда был призван в армию, служил в Днепропетровске в войсках связи. В 2003 году поступил работать на ВостГОК на участок связи. Уже пятнадцать лет трудится здесь электромонтером.

О событиях 2014 года Юрий Алексеевич вспоминает неохотно, потому что героем себя не считает, сделал то, что должен был сделать. В марте 2014 года на ГП «ВостГОК» пришла Юрию Карпенко повестка из военкомата. «Мысли не явиться в военкомат не было, — вспоминает Юрий. — Сразу понял, что буду призван на службу в первую волну мобилизации. Долго не думал, надо — значит, надо, не отказывался, не отмазывался. Конечно же, я не понимал до конца, что меня ожидает, не знал, какие масштабные военные действия развернутся в нашей стране. Больших навыков обращения с оружием не имел, служил-то связистом. Да и военная подготовка в армии 90-х годов прошлого столетия желала лучшего». Юрий Карпенко попал в 25-ю отдельную Днепропетровскую воздушно-десантную бригаду. Все понимали, что в скором будущем будут направлены в зону боевых действий. Но полного ощущения происходящего на востоке страны ни у кого не было.

После учебки вместе с товарищами Юрий попал в Славянск, принимал участие в его освобождении: «Поразило отношение самих жителей, которые были рады нашему появлению. Город увешан украинскими флагами. А вот мальчишки были не только рады появлению военных и встречали нас криками: «Наши едут!», но и норовили взобраться на технику и обследовать ее». В июне 2014 года Юрий Карпенко вместе с боевыми товарищами принимал участие в боях под Красным Лиманом, в которых 25-я бригада сыграла значительную роль, были взяты под контроль Ямполь и Закатное. В этих боях бригада понесла значительные потери, а за 4 дня до этого был сбит Ил-76 Вооруженных Сил Украины, на борту которого находилось 40 десантников бригады. Было ли сложно, трудно, страшно? Однозначно, было. «Все тяготы военных будней переносили стойко, — отвечает Юрий. — Это была первая волна мобилизации, много проблем, как с обеспечением, так и руководством военными процессами. Бывало, по полтора месяца дислоцировались в лесу, где даже о минимальных удобствах речь не шла. Были проблемы с самыми простыми вещами, питанием, бронежилетами, касками, теплой одеждой. Помогал коллектив ВостГОКа, собирали деньги, покупали средства защиты. Да и сестренка, которая работала в детсаду, тоже волонтерствовала. Эта поддержка была для меня неоценима, всем большое спасибо».

Как рассказал Юрий Карпенко, служить было непросто, враг наглел с каждым днем, подходил к украинским позициям практически на 10 метров. Наши ребята первыми никогда не стреляли, а только оборонялись. «Страх пропадает, когда ты понимаешь — это твоя земля, это твоя территория, ее необходимо защищать, даже стреляя в человека, — с волнением говорит Юрий Алексеевич. — На войне, как на войне — или ты, или тебя. Но Бог миловал, и во взводе, где я служил, только один погибший — Игорь Дубов. Но многие ребята были ранены, получили увечья, им долго пришлось лечиться и проходить реабилитацию». Дома Юрия ждали родители и младшая сестра. Звонки домой придавали сил и уверенности в себе, а любовь родных стала своеобразным оберегом и талисманом на счастье.

Юрий Карпенко в зоне АТО отслужил год. Как и все его побратимы, прошел долгий путь адаптации к мирной жизни. Вернулся в родной коллектив узла связи, где его встретили радо, по-дружески. «Сейчас я состою на учете в военкомате и нахожусь в резерве, — рассказывает Ю. Карпенко. — С побратимами поддерживаю связь. Раз в год встречаемся пер-вого августа в день ВДВ в Днепре. Обязательно бываем на могиле погибшего нашего побратима Игоря Дубова, проведываем родителей, жену и детишек. Поздравляем друг друга с днем рождения, созваниваемся, общаемся. После АТО к такому понятию как патриотизм отношение совсем другое. В моем понимании — это не отращивать чуб, надевать вышиванку, говорить пламенные речи. Это нечто другое, что напоказ не выставляют. Просто, каждый день надо делать что-то полезное для своей страны, и быть готовым с оружием в руках защищать ее».

Елена МАЛООК

Держава має підвищувати соціальну захищеність громадян і справедливість при виконанні нею своїх соціальних зобов'язань

ОБМІН ДОСВІДОМ — НА НОВИЙ ПРОФСПІЛКОВИЙ РІВЕНЬ

В атмосфері дружби і взаємоповаги

Наприкінці жовтня члени профспілкового комітету ДСП «Чорнобильська АЕС», за власної ініціативи та за власні кошти, відвідали чудове місто рівненських енергетиків Вараш. Головною метою було обмін профспілковим досвідом та налагодження робочих зв'язків з профактивом Рівненської АЕС.

Програма зустрічі була настільки продуманою і захоплюючою, що вражень, які члени делегації отримали під час відвідин, вистачить ще надовго. Гостинні господарі запропонували нам незабутню екскурсію містом Вараш та у реабілітаційно-оздоровчий комплекс «Біле озеро», що тривала майже п'ять годин.

Але насамперед ми відвідали інформаційний центр РАЕС, де компетентний екскурсовод розповіла нам про історію будівництва енергоблоків, початок їх експлуатації, а також про розвиток самого міста Вараш, про всіх керівників, які очолювали Рівненську АЕС.

Делегація ЧАЕС багато фотографувалася біля пам'ятних місць міста. Неабияке враження справили на членів делегації прилеглі села, їх архітектура.

На центральній площі міста біля пам'ятника Героям Чорнобильської трагедії відбулася урочиста церемонія покладання квітів та вручення подарунка для всіх працівників Рівненської АЕС — ікони «Чорнобильський Спас», яка була освячена у Свято-Ільїнському храмі м. Славутич.

Атмосфера дружби, взаємоповаги, справжньої радості, яка буває, коли зустрічаються дорогі одне одному люди, панувала упродовж двох днів. Коли ми увечері прогулювалися вулицями Вараша, то склалося враження, що ми знаємо вже півміста. Делегація профспілкового комітету ППО ЧАЕС щиро вдячна за приділену нам увагу гостинним рівненським профспілковцям-атомникам!

У свою чергу запрошуємо усіх наших колег з діючих АЕС відвідати місто Славутич та ДСП «Чорнобильська АЕС» у рамках обміну досвідом та з метою ознайомлення з умовами праці, соціального захисту персоналу ЧАЕС в умовах зняття з експлуатації енергоблоків та ходом реалізації міжнародних проектів і введенням в експлуатацію НБК «Укриття», СВЯП-2, заводів з переробки твердих та рідких радіоактивних відходів.

Тож, дорогі наші друзі, однодумці, колеги! Нехай доля посилає вам тільки щасливі події, міцне здоров'я, побільше яскравих і приємних вражень у вашому житті. Щастя і

довголіття вам і вашим родинам. Гідних зарплат, нових трудових злетів. І щоб ваша робота високо цінувалася державою!

О.І. ВЕЛИЧКІВСЬКИЙ,
член профспілкового комітету ППО ЧАЕС

КАДРИ ДЛЯ АЕС

Ярмарок професій

У місті-супутнику Южно-Української АЕС пройшов День профорієнтації

Южно-Українська АЕС спільно з южноукраїнською міською філією Миколаївського Центру зайнятості організували у місті-супутнику атомної станції День профорієнтації. Представники профільних закладів вищої освіти, які співпрацюють з компанією «Енергоатом» у підготовці спеціалістів для українських АЕС, зустрілися з учнями Южноукраїнського професійного ліцею. Після цього разом з колегами з інших закладів вищої освіти в рамках щорічного міського «Ярмарку професій» вони представили свої виші южноукраїнським старшокласникам.

Традиційно раз на рік до Южноукраїнська з'їжджаються представники закладів вищої освіти для зустрічей з юнаками та дівчатами з метою профорієнтації. Южно-Українська АЕС долучається до цієї роботи, запрошуючи, передусім, тих, хто готує спеціалістів безпосередньо для енергетичної галузі, зокрема, атомної енергетики.

Нині місто енергетиків відвідали представники Вінницького, Київського та Одеського національних технічних університетів, Чорноморського державного університету ім. Петра Могили, а також Одеської національної академії харчових технологій та Миколаївського національного аграрного університету.

«Будь-яке підприємство потребує молодих спеціалістів, особливо сьогодні, — каже начальник управління кадрів Южно-Української АЕС В'ячеслав Губа. — Наша країна наразі активно розвивається, вона стала на нові економічні рейки, отже, наявність на підприємстві молодих спеціалістів з якісною освітою є запорукою його успішної діяльності. Ми, атомники, тут для того, аби презентувати своє підприємство і зорієнтувати молодь на профільні навчальні заклади, з якими ми співпрацюємо, а в подальшому — і на працевлаштування на ЮУАЕС. У свою чергу, представники вишів детально знайомлять зі всіма нюансами вступу та умовами навчання. Отже, такі зустрічі допомагають молоді, яка закінчує школу чи ліцей, визначитися зі своїм майбутнім щодо вибору професії та працевлаштування».

Нинішнього року вперше було організовано профорієнтаційну зустріч з представниками закладів вищої освіти, які готують спеціалістів для АЕС, окремо для учнів Южноукраїнського професійного машинобудівного ліцею. Останніми роками поглибилася співпраця між ліцеєм та Южно-Українською АЕС. Вона має різні форми, одна з яких — проходження ліцеїстами виробничої практики на підприємстві.

Про плани щодо відкриття філіалу факультету електроенергетики і електромеханіки Вінницького національного технічного університету (ВНТУ) на базі Южноукраїнського професійного ліцею журналістам розповів доцент кафедри електричних станцій та систем ВНТУ Владислав Лесько: «Ми хочемо створити умови для подальшої співпраці з ЮУАЕС, а це — впровадження наукових розробок саме для атомної станції, як профільного підприємства. Викладачі наших кафедр разом з викладачами ліцею могли б спільно проводити заняття, не відриваючи людей від виробництва (форма навчання заочна), адже у нас є споріднені спеціальності, за якими передбачається підготовка бакалаврів і магістрів. Тобто матимемо змогу дати теоретичні навички і закріпити їх на виробництві. Плани досить реальні: до кінця нинішнього року ми підготуємо договір про співпрацю, розробимо правила вступу, і вже вступна кампанія 2019 року, гадаю, буде проводитися і в Южноукраїнську».

Пізнавальні лекції для студентів з Одеси

Спеціалісти Рівненської АЕС провели в Одеському національному політехнічному університеті пізнавальні лекції для студентів 4-5 курсів, які навчаються за спеціальністю «атомна енергетика».

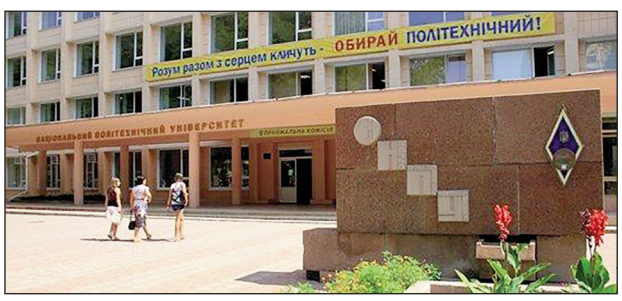
Практика реалізації профорієнтаційних зустрічей спеціалістів Рівненської АЕС зі студентами профільних вишів була започаткована торік за підтримки керівництва електростанції та громадського об'єднання «УкрЯТ» у Рівненській області.

Лекція молодого спеціаліста РАЕС — інженера лабораторії автоматизованих систем управління технологічним процесом цеху теплової автоматики та вимірювань РАЕС Олександра Федінчика мала досить голосну назву «Рівненська АЕС — шлях до успіху» та складалася з декількох частин. Атомник розповів про історію та сьогодення електростанції та Компанії в цілому; про сучасні технології, що впроваджуються на підприємстві, зокрема, про функціонування автоматизованих інформаційних комплексів та реалізацію заходів з підвищення рівня безпеки енергоблоків; про обсяг робіт для продовження терміну експлуатації енергоблока №3 та введення в експлуатацію комплексу з переробки радіоактивних відходів.

Не менше зацікавила студентів соціальна політика електростанції. Майбутні енергетики почули про можливість оздоровлення працівників РАЕС на РОК «Біле озеро» та кращих курортах країни, а також про низку культурних і спортивних заходів організації молоді за підтримки керівництва та профспілки електростанції тощо. Чи не найбільше студентів цікавила можливість працевлаштування та проходження практики на Рівненській АЕС.

Більш вузькоспеціалізованою була лекція провідного інструктора відділу підготовки оперативного персоналу навчально-тренувального центру РАЕС Олега Маслакова. Досвідчений атомник розповів студентам про специфіку роботи ядерного об'єкта.

«Оновлення та зміцнення кадрового потенціалу електростанції — вагомий аргумент успішної профорієнтаційної роботи на підприємстві. На РАЕС всіляко сприяють зацікавленню та залученню молоді через різнопланові культурно-освітні проекти. Окрім того, створені максимально комфортні умови для студентів-практикантів. Тож чудово, що керівництво станції та ВП УкрЯТ на РАЕС підтримують такі заходи, які корисні не лише для енергогенеруючого підприємства, а й для усієї галузі в цілому», — підкреслив О. Федінчик.



ЗА УЧАСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ МОЛОДІ ППО ЗАПОРІЗЬКОЇ АЕС

Давайте дружити родинами!

Декілька підрозділів атомної електростанції об'єднали свої творчі зусилля та влаштували великий концерт під назвою «Давайте дружити родинами». Цьогоріч організація молоді також приєдналася до заходу та зробила значний внесок в його підготовку. Добре попрацювали й колективи цехкомів Управління та Управління капітального будівництва ЗАЕС. Решта цехів допомагали зробити концерт насиченим та цікавим завдяки підготовці окремих танцювальних, вокальних та театральних номерів. Такою назвою організатори намагалися згуртувати великий колектив.

Працівники УКБ з гумором відобразили сьогодення станції. «На жаль або на щастя, станція не дає нам сумувати та народжує гумористичний матеріал самостійно. Ми лише це спостерігаємо та прикрашаємо його власною родзинкою», — розповідає начальник планово-економічного відділу УКБ Павло Зикін.

Жартів у концерті було дуже багато. Наприклад, ведучі зробили ексклюзивний репортаж «З-за паркану». Ще підмітили, як швидко по профспілковій драбині піднявся молодий спеціаліст: «Орел!» — схвально вигукнув ведучий, та його гордо поправили «Правильно казати — Орлов!».

Заступник начальника УКБ Павло Мішин та заступник голови профкому ЗАЕС Іван Здравчев, поздоровляючи самодіяльних артистів, висловились так: радісно та приємно, що молодь знову долучається до організації цього заходу, тим більше що вона вміє гарно не лише підмітити цікаві моменти, а й вдало подати їх. Також відзначили, що людина, коли займається творчістю, живе.

Ірина ГОРТЕНКО

«Будь риболовОМ»!

Суботній ранок листопада зібрав на набережній Енергодара понад 20 любителів провести час, розмірковуючи про «головне», з вудкою в руках. Організація молоді ЗАЕС вперше вирішила провести турнір з рибної ловлі «Будь риболовОМ».

Незважаючи на «нельотну погоду», любителів порибалити виявилося чимало. Багато хто прийшов разом з дітьми, які з самого початку і до кінця підтримували своїх тат.

За підсумками турніру, перше місце і почесне звання «Кращий рибалка» отримав Володимир Авілкін (ЕРП).У номінації «Перша спіймана риба» переможцем став Артем Масоликін (ГЦ). А приз за найбільшу спійману рибу отримав Микола Клімов (ЕРП).

З огляду на той факт, що задоволені результатом і отриманим зарядом бадьорості й позитиву, учасники вже з нетерпінням чекають наступного разу. Отже, можна сміливо сказати, що перший («пробний») турнір з рибної ловлі вдався на славу!

Альона ВЯЛОВА

Відсутність інформації про зроблену профспілковою організацією справу — це відсутність самої справи!

Атомник України
Засновник: Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України
Видавець: Редакція газети «Атомник України»

Адреса редакції: вул. Жилянська, 5-б, оф. 5, м. Київ, 01033
Газета «Атомник України»
Головний редактор Микола ПЕТРИЧЕНКО
Телефон/факс: (044) 590-18-22
E-mail: atomnik@union.kiev.ua
http://www.atomprofspilka.info

Газета виходить щотижня
Індекс — 21766
За точність викладених фактів відповідальність несе автор
Редакція не завжди поділяє позицію авторів публікацій
При передруку посилання на «Атомник України» обов'язкове

Свідоцтво про реєстрацію КВ №4480 від 21.08.2000 року
Газета віддрукована у ТОВ «МЕГА-ПОЛІГРАФ»: 04073, м. Київ, вул. Марка Вовчка, 12/14.
Тираж 5000