



АТОМНИК АУКРАЇНИ

№38 (616) 20 вересня 2012 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ

ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

ЛЮДИНА — ВИРІШАЛЬНИЙ ФАКТОР БЕЗПЕКИ І НАДІЙНОСТІ АЕС

Остатися в професии на долгие годы

Оценивая разговор, общение, ответы на вопросы, трудовой путь 39-летнего Сергея Николаевича Григораша, приходишь к выводу, что на таких профессионалах базируется деятельность атомно-энергетического комплекса страны.

...Первый раз он попал на Ривненскую АЭС в 1994 году как студент-преддипломник Севастопольского военно-морского института (сейчас — Национальный университет ядерной энергии и промышленности). Почему выбор выпал на РАЭС? «Скорее всего, был интерес съездить в Западную Украину, ибо все время жил на Востоке страны, в г. Донецк. Это была первая атомная электростанция, которую впервые увидел в жизни и на которой работаю по сегодняшнее время».



— Каким же было восхождение по «атомной вертикали», Сергей Николаевич, после окончания в 1995 году вуза?

— Сперва был направлен в группу молодых специалистов, которая курировала монтажные работы на 4-м энергоблоке, тогда он был в стадии достройки. Работал оператором, а с 1997 года — старшим инженером по эксплуатации реакторного отделения, затем — ведущий инженер по управлению реактором, далее — начальник смены и с июня 2007 года работаю начальником реакторного цеха №2.

— На первоначальном этапе были трудности, которые особо запомнились?

— Наверное, на каждой должностной ступеньке есть свои трудности. Не думаю, что на атомной станции есть специально-

сти или должности, где можно ничего не делать, либо мало работать. Любая должность имеет свою определенную специфику, это естественно. Чем выше должность, тем большая ответственность, больше объем знаний, опыта, больше сфера влияния, тем больше времени затрачиваешь на решение разноплановых производственных (это и планирование, экономика) проблем и человеческих, что, наверное, более сложно. В этом случае решение должно быть объективным и справедливым. Сегодня как начальник цеха несу ответственность за производство и людей, которые находятся в моем подчинении.

— У вас необычная по сравнению с другими АЭС структура управления — один большой начальник на два реактора?

— Вообще, на РАЭС два реакторных цеха — №1, который обслуживает 1-й и 2-й блоки. В нашем случае — мы цех №2, у нас два «миллионника», блоки №3 и №4. Пока вот такая структура. Сейчас цех насчитывает 109 человек, стабильный трудовой коллектив, в составе которого четыре женщины.

— Известно, что требования к атомным кадрам предъявляются очень строге. Что бы вы посоветовали с высоты практика начинающим работникам?

— Прежде всего, надо иметь желание честно заниматься избранным делом. Необходимо постоянно увеличивать базу специальных знаний, изучать и в совершенстве знать многочисленные инструкции. Это раз, да и каждая очередная должностная ступенька предполагает изучение новых документов, не только инструкций — это и законодательство об охране труда, об экологии, в сфере защиты ядерных материалов. Очень много появляется направлений, каждое из которых требует определенных знаний. Можно остаться на одной должности всю жизнь, ничего не хотеть, ничего не изучать, не учить инструкций, не стремиться повышать свой общеобразовательный уровень. В принципе, основное, это непрерывное самообразование плюс у нас есть учебно-тренировочный центр, достаточно оснащенный, который позволяет намного проще и быстрее понять те или иные рабочие, технологические процессы.

— Кто определяет багаж знаний работника, чтобы продвигаться по карьерной лестнице, расти профессионально?

— Чисто по знаниям периодически экзаменует станционная комиссия. Для лицензированного персонала — это комиссия под председательством главного инженера, где участвуют и инспектора по ядерной безопасности, находящиеся на площадке. В



любом случае проверка, оценка знаний идет довольно серьезно. Нельзя сказать, что знания один раз выучил, а потом можно забыть и в дальнейшем ими не пользоваться. Продвижение по службе — это всегда постижение нового, раскрытие себя как личности.

На данный момент потребность жизни такова, что необходимо учиться и пытаться достигнуть чего-то большего, особенно, если ты имеешь уже базовое образование. Людям молодым, думаю, нельзя останавливаться на достигнутом в своей профессии, надо оставаться в ней долгие годы, а не потерять ее.

— Само понятие оперативный персонал происходит от слова «оператор», чем такой работник отличается на АЭС, какова специфика труда?

— Если брать служебную оперативную лестницу реакторного цеха, то на первой ступени находится оператор реакторного отделения, затем старший оператор, инженер, ведущий инженер, начальник смены реакторного цеха №2.

Оперативная — это, в принципе, работа по обслуживанию оборудования, поддержанию его работоспособности, проведению его режимов, в частности на реакторной установке, согласно определенному графику, который требует присутствия работников круглосуточно. Они обеспечивают управление, безопасность реакторной, турбинной установки в таком же плане. Требуется остановить оборудование — оперативный персонал это делает. На реакторной установке помимо этого работник должен иметь еще лицензию — «включить» оборудование и «выключить».

Обеспечить полную безопасность только за счет оборудования, это тоже главное, но квалификация персонала, знания самих людей, их умение правильно обслуживать данное сложнейшее оборудование, — это немалый человеческий вклад именно в безопасность. Сейчас в реакторный цех принимают на работу только после института. Даже на оператора у нас, в основном, идут люди из вузов — Киевского и Одесского политеха и, конечно, Севастопольского университета. Ежегодно планируется профессиональный рост ра-

ботников, есть такие, кто уходит на другие должности учиться. И знаем, что на его место нам надо подготовить человека взамен.

Вообще, будущих специалистов мы присматриваем себе еще из числа студентов, которые приезжают на практику в цех, заранее видим, на кого уже можно будет рассчитывать. Проводим цеховые конкурсы профмастерства, в которых принимают участие наши инженеры по эксплуатации.

(Окончание на 2-й стр.)



АЛФЕРОВ Юрий Михайлович (на снимке), член цехкома:

— Работаю в реакторном цехе с 1985 года, непрерывно, на разных должностях. По оперативной служебной лестнице прошел от оператора — до начальника смены, старшего начальника смены, а сейчас перевели на должность заместителя начальника цеха по работе с персоналом. Занимаюсь подбором кадров, организацией обучения, прохождением инструктажа, работой со сменным составом. Еще это также охрана труда на рабочих местах, физическая защита, пожарная безопасность, переобучение занимает очень большой объем работы в цехе, поддержание квалификации работников, подготовка на новую должность, разработка разных документов и другие обязанности.

Цеху сегодня крайне нужны узкие специалисты, в частности, по ремонту, реконструкции. Свои предложения, расчеты по усовершенствованию штатной структуры цеха (в этом плане наши коллеги — реакторщики из ХАЭС преуспели) мы направили администрации станции. Ведь это все касается безопасности, качества выполняемой работы.

“ГРОШОВА ОСІНЬ”

Акція діє на всій території України з 1 вересня 2012 року по 31 жовтня 2012 року включно тільки для повнолітніх.



**ОТРИМАЙ КРЕДИТ
ГОТІВКОЮ до 75 000 грн.**

ВИГРАЙ ГРОШОВИЙ ПРИЗ - 5 000 грн.

Офіційний розіграш одного грошового призу у розмірі 5 000 грн. відбудеться 7 листопада 2012 р. за адресою: м. Київ, вул. Велика Васильківська (Червоноармійська), 72, 9-й поверх, офіс № 4.

**м. Южноукраїнськ, вул. Леніна, 13
(будівля ательє «Елькатро»), тел.: (067) 216-44-72**



Детальна інформація про умови акції та розіграш призу:
0-800-508-707
(Дзвінки зі стаціонарних та мобільних телефонів у межах України безкоштовно)
www.KreditMarket.ua

ТОВ «Фінансова Компанія «Центр Фінансових Рішень» (ТМ «КредитМаркет»). Свідчення Держфінпослуг України від 19.03.2009 серія ІК №55. Ліцензія Держфінпослуг України від 11.01.2012 серія АВ № 580561.

АТОМПРОФСПІЛКА: ВІД ПЕРШОЇ ОСОБИ

Привернуто увагу до недостатнього фінансування уранодобувної галузі

14 вересня відбулася спільна нарада представників Атомпрофспілки з міністром енергетики та вугільної промисловості України Юрієм Бойком. Участь у нараді взяли виконуючий обов'язки президента ДП НАЕК «Енергоатом» Віссаріон Кім, віце-президент з комерційних питань Айдін Айсін та виконавчий директор з кадрів, праці та соціальних питань ДП НАЕК «Енергоатом» Тетяна Алексєєва, а також директор Департаменту стратегічної політики, інвестицій та ядерно-енергетичного комплексу Міненергору Гілля Микита Константинов.

Як повідомив Голова Атомпрофспілки Валерій Матов, основною темою вже декілька місяців ініційованої профспілкою наради було привернення уваги високопосадовців до недостатнього фінансування виробничої діяльності Східного гірничо-збагачувального комбінату з урахуванням будівництва ним Новокостянтинівської шахти та збільшення обсягів своєї продукції.

Як відомо, задекларована Україною програма «Уран України» передбачала, що у період з 2006 по 2030 роки українська атомна енергетика повністю забезпечить себе власним ураном. ДП «СхідЗК» виконує, зокрема, завдання з будівництва Новокостянтинівської шахти і нарощення обсягів виробництва (цього року за завданням ДП НАЕК «Енергоатом» комбінат має збільшити обсяг видобутку урану на 10% порівняно з минулим роком).

Однак в останні два роки державне підприємство практично залишилося без державної підтримки. Акумуляуючи фінансові ресурси на виконання завдань, комбінат не в змозі реалізувати соціальні положення колективного договору і норми Галузевої угоди. Зокрема, щодо щорічного підвищення заробітної плати, нішіня у працівників уранодобувної галузі є значно нижчою, ніж у робітників гірничо-металургійного комплексу України.

Голова Атомпрофспілки Валерій Матов повідомив, що необхідність підвищення заробітної плати ураніцікам, представлені профспілковими аналіз і пропозиції знайшли розуміння у міністра. Юрій Бойко дав відповідне доручення: «розібратися і віднайти резерви». Очікується, що вже найближчим часом заробітну плату в уранодобувній галузі буде підвищено до рівня регіональних вугільників — 5000—5100 грн.

МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО

Профспілковий круглий стіл Енергетичного Співтовариства



На початку вересня в Боснії-Герцеговині відбувся круглий стіл Енергетичного Співтовариства. Проводив захід під егідою Європейської федерації профспілок громадського обслуговування і мав на меті підбити підсумки пропозицій профспілок напередодні соціального форуму Енергетичного Співтовариства. Україну на круглому столі представляли три профспілкові організації енергетичної галузі: Атомпрофспілка, Укрелектропрофспілка та Профспілка працівників газових господарств.

Як відомо, Енергетичне Співтовариство створене з метою підвищення соціально-економічної стабільності та безпеки енергопостачання в Європі та формування інтегрованих енергетичних ринків. Угоду про Енергетичне Співтовариство підписано між Європейським Союзом та дев'ятьма країнами: Албанією, Боснією і Герцеговиною, Хорватією, Македонією, Молдовою, Чорногорією, Сербією, Косово, пізніше — Україною.

Україна офіційно завершила процес приєднання до Договору про заснування Енергетичного Співтовариства ЄС та країн Південно-Східної Європи після ратифікації українським парламентом відповідного закону у грудні 2010 року.

Однак, з огляду на те, що кожна з країн-учасниць Енергетичного Співтовариства має специфічні умови діяльності, пов'язані із соціальним аспектом, європейські профспілки наполягли, аби додатком до Договору став Меморандум із соціальних питань. Україна підписала цей документ, який отримав назву «План дій із соціальних питань», та зобов'язалася гармонізувати українське законодавство у сфері енергетики з європейською нормативно-правовою базою у соціальній сфері. Урядові організації України, профспілки й об'єднання роботодавців мали спільно розробити План дій із соціальних питань і подати його до Секретаріату Енергетичного Співтовариства у вересні 2012 року.

«Україна із зазначеним завданням не впоралася, — вважає голова Атомпрофспілки Валерій Матов, який брав участь у круглому столі Енергетичного Співтовариства в Боснії-Герцеговині. — У своєму виступі я, а також голова Укрелектропрофспілки Сергій Шишов, відзначили, що соціальний діалог в Україні «пробуксовує», незважаючи на домовленості і численні спільні наради з представниками Міненергору Гілля. Незважаючи на взяті українською стороною (в особі міністра і заступника міністра Міненергору Гілля) зобов'язання щодо спільної підготовки Плану дій із соціальних питань, профспілкові пропозиції — профорганізацій атомної галузі, традиційної енергетики, нафтогазового комплексу — не враховуються. Як наслідок, у цілому у спільних, представлених Міненергору Гілля пропозиціях, соціальний аспект виштов «розмитим», а профспілки хотіли б не загальних фраз, а точності і конкретики. На щастя, на круглому столі нас було почуто. Адже Європу цікавить наша енергетика, разом з тим, і гарантії безпеки енергетичних поставок, що означає і більшу увагу до соціальних проблем. Україні, очевидно, подовжать термін підготовки Плану дій із соціальних питань, можливо, до кінця року. Проте, на мою думку, одного подовження терміну недостатньо. Аби виправити ситуацію, необхідно до українських урядовців застосувати жорсткіші вимоги».

Прес-центр Атомпрофспілки

ЛЮДИНА — ВИРІШАЛЬНИЙ ФАКТОР БЕЗПЕКИ І НАДІЙНОСТІ АЕС

Остатиться в професії на долгие годы

(Окончание.)

Начало на 1-й стр.)

— А как бы охарактеризовали свою деятельность по обеспечению норм и правил по безопасности работ в радиационной зоне?

— В данный момент все нормы радиационной безопасности, которые установлены законодательно в Украине и которые определены на РАЭС, это и по дозам облучения персонала, жестко контролируются. Случаев превышения у нас доз не было. Потому что каждое такое превышение расследуется на станционном уровне, законодательном. На станции есть единые административные уровни доз облучения, которые намного ниже, чем предельные уровни, установленные соответствующим законодательством Украины. И в случае превышения (достижения) административных уровней на станции обязательно проводится расследование: по облучения персонала, по выбросам в атмосферу, по сбросам в воду.

Сейчас нормы облучения персонала снижены в 2,5 раза. Ранее была норма до 50 миллизивертов в год, а сейчас 20 миллизивертов. Вот такое ужесточение норм противорадиационной защиты человека и радиационной безопасности по действующему законодательству.

— А с обеспечением персонала спецодеждой как обстоят дела?

— Те, кто работает в зоне ионизирующего излучения, есть плановая замена одежды. Приходят они на смену — в первый день заменили им одежду, и три дня они отходили в ней. На следующей смене работники получают новую одежду (нательное белье, штаны и рубашку), чепчик, перчатки, резиновую обувь.

— Что еще дают таким работникам на станции: талоны на молоко, они привравниваются к Списку №1?..

— Персоналу, который работает в особо вредных условиях, по Списку №1, также дают талоны на лечебно-профилактическое питание. Это все бесплатно, не за счет работника.

— Аттестация рабочих мест проводится, в какие сроки?

— Да, с подтверждением условий труда на каждом конкретном рабочем месте для каждого конкретного работника.

— При вашем руководстве цехом уже была аттестация рабочих мест? Уменьшилось ли количество вредных для здоровья рабочих мест, были ли какие-то споры с рабочими?

— На уровне цеха количество таких рабочих мест не увеличилось, технологически это сделать тяжело. Уменьшается, может, на уровне станции, но на уровне цеха их не стало больше. И условия труда не ухудшились, соблюдаются все нормы и правила, которые введены по охране труда, по радиационной безопасности. При их выполнении тяжело превысить дозу облучения. Главное, чтобы персонал их неукоснительно соблюдал.

— Сергей Николаевич, у операторов 3-го и 4-го энергоблоков уровень зарплаты отличается от их коллег на 1—2 блока РАЭС?

— Нет, не отличается. На станционном уровне у реакторщиков зарплата хорошая. На данный момент средняя зарплата нас удовлетворяет, но, как говорится, много денег никогда не бывает, нельзя достичь здесь предела.

От себя скажу, что хотелось бы, чтобы всегда была безопасная, обеспечива-

лась надежная эксплуатация оборудования, и здесь от нас, персонала, очень много зависит. И, непременно, — чтобы у всех атомщиков была работа и нам за эту работу достойно платили.

— Кого бы вы назвали среди лучших, порядочных, ответственных людей вашего коллектива?

— Если брать из людей, которые изначально в цеху трудятся, это техник Гуменик Лариса Дмитриевна. Она стояла у истоков образования цеха, на ее глазах проходила его дальнейшая история. Она очень добросовестный, интересный человек. Еще — Алферов Юрий Михайлович, сейчас он уже в статусе заместителя начальника цеха по работе с персоналом. Тоже большой трудовой путь прошел в цеху, с самого его основания. Бажанов Сергей Александрович, заместитель начальника цеха по ремонту, тоже выходец из оперативной службы. Мы начинаем всегда с рабочих должностей, потом переходим на инженерные, далее — в категорию профессионалов, руководителей, в том числе Бажанов.

Из молодежи — представитель атомной династии Дмитрий Корольченко, грамотный, старательный старший оператор реакторного отделения, о котором отзываются начальники смен как о работнике, обладающем высокими профессиональными качествами, знанием своего дела. Он тоже начал с оператора, но в будущем у него, конечно, видится развитие как инженера и, будем говорить, большой жизненный путь в цеху. Это перспективный специалист.

— Перспективный или амбициозный?

— Скажем так, амбициозным человек должен быть, если таково отсутствует — он ни к чему не стремится. Да, если у человека правильные, здоровые амбиции, это только плюс. Это, наверное, ему помогает и себя показывать, и свое стремление к самосовершенствованию. В принципе, молодежи на станции очень много, сознательной, стремящейся непрерывно пополнять свои знания. В реакторный цех отбираются самые лучшие претенденты: по результатам — в учебе, психофизиологического обследования (это тесты, где оценивается его память, его реакция, стрессоустойчивость, его профпригодность в работе на БЦУ как в нормальной эксплуатации, так и в аварийной ситуации). И плюс, как уже говорилось, когда люди проходят практику и стажировку у нас в цеху, то мы уже на этих этапах начинающим присматриваемся. Таким у нас — перво-наперво «зеленый свет». В любом случае профпригодность во многом зависит от личных качеств человека. Выбора в сегодняшней обстановке в стране у молодежи нет, как раньше было. Сейчас молодые люди, чтобы закрепиться, они держатся за свое рабочее место, многие стремятся вырасти, показать все, что могут.

— Да, молодым специалистам раньше было легче, хотя бы в таком важном вопросе, как обеспечение жилья, правда же?

— Когда я приехал на РАЭС в 1995 году, с семьей — женой Валентиной Владимировной, сейчас она работает в службе диспетчерского и технологического управления станции, и с годовалой дочкой Элиной, нас обеспечили сначала общежитием, потом «малосемейкой», а дальше уже двухкомнатной квартирой, когда родился в 2002 году сын Алексей. Недавно получил расширение жилплощади в виде однокомнатной квартиры, пребывая этот период



Председатель цехкома Сергей ОСТРОВНОЙ (на снимке справа) с коллегами по работе

в очереди, хочу подчеркнуть, что обязательства, которые в данном случае брала на себя РАЭС, она выполнила.

— Сергей Николаевич, исходя из этого, можно сказать, что квартирный вопрос, который, по словам одного из классиков, способен испортить и характер человека, и его жизнь, администрация РАЭС удается как-то образом решать?

— Конечно, во-первых, на станции существует очередь, есть целевые деньги на приобретение квартир, которые выделяет «Энергоатом» для своих работников. То есть работник, согласно действующему сейчас Положению, имеет возможность получить ссуду, чтобы приобрести себе жилье, если он имеет на него право, стоит на очередности.

Программа по жилью действует, конечно, рано говорить о том, что очереди нет вообще, но квартиры атомщики получают. Вот сейчас у нас получил ссуду на расширение, ждет целевое перевод средств с НАЭК, Зигаев Захар Борисович, который обучается на ведущего инженера управления реактором, у него появилась вторая ребенок в семье. Ссуда выдается, в основном, на 20 лет или меньше, в зависимости от возраста работника, но до 60 лет.

— Цехком в этом случае подключается к такой работе?

— Цеховой комитет действует, участвует при распределении квартир, составлении списков на очередь на жилье... Считаю, огромная заслуга цехкома в том, что он обеспечивает работника путевкой. В этом отношении профорганизация очень активно работает, обрабатывает люди за помощью — отказов нет.

Через цехком к нам доносится информация о решении заседаний профкома АЭС, Компании... После очередного профсоборания Сергей Иванович Островной, председатель цехкома, начальник смены реакторного цеха меня информирует о том, что там рассматривалось.

В 2010 году, в конце декабря, цеху было 25 лет. Руководство и комитет профсоюза цеха организовали поездку работников во Львов. Провели торжественное собрание с участием бывших работников цеха.

— В отношениях с профсоюзом нет разногласий?

— У нас с профсоюзом все получается. Коллектив избирает, не назначает, и члены цехкома, не только его председателя.

Вопросы, которые возникают, решаются в рабочем порядке, не было еще каких-то разногласий больших, чтобы назвать это конфликтом. Вообще, тут мы всегда вырабатываем общий подход с профлидером цеха, включая и председателя профкома РАЭС.

— Вы как социальный партнер, на уровне цеха, ощущаете работу профсоюза отрасли?

— Настроенная центральным органом нашего профсоюза в Киеве система

и механизм социальной защиты работает: повышается зарплата, ежемесячно, на несколько процентов, но она растет, путевки предоставляются, детей оздоравливают... Для персонала это важно, поэтому скажу, что Атомпрофсоюз работает.

— Ваше мнение о будущей корпоратизации Компании?

— Думаю, что наш цех однозначно будет участвовать в этих преобразованиях и останется в целом, даже при каких-то общих переменах. Основная проблема этой корпоратизации в том, что будет глобально меняться структура в объеме станции. Тут главное, чтобы этот процесс не пошел стихийно, потому что резко изменить этот «часовой механизм» (структуру) станции нельзя. Он может просто не работать какое-то время. Важно, чтобы эта корпоратизация проходила медленно, обдуманно, пошагово и не привела, не дай Бог, к сбоям в работе структуры, понимается.

Да, цель, поставленная правительством — решить вопрос корпоратизации всех предприятий страны, — будет осуществляться. К чему это приведет — жизнь покажет.

— Сергей Николаевич, вы посещаете другие украинские АЭС, общаетесь с коллегами практикой работы?

— Бываю, конечно, на наших станциях — на Хмельницкой, Запорожской АЭС. Общаемся с людьми обязательно, ведь общих вопросов много. Каждое событие, инцидент, которые происходили на станции, связанные, например, с нарушением условий пределов безопасности, эксплуатации, детально анализируются, разрабатываются мероприятия, чтобы исключить повторение таких случаев на других площадках.

— Как вы проводите свой досуг, где любите отдыхать, чем увлекаетесь?

— Основной досуг, конечно, провожу с семьей. Если есть свободное время, не считая отпуска, — это вырваться в хорошую погоду на природу, где-то съездить в ближайшие города покрупнее — Ривне, Луцк, Львов. Отпуск сезонный проводим, чаще всего, на море, в Крыму, откуда родом моя жена.

— Сергей Николаевич, вы не жалуетесь на свою судьбу?

— Нет. Я работаю по специальности, то есть имею работу. Есть семья. Я живу на родине, в Украине, где мои корни. Чту память своих родителей, бывшего шахтера и заводской работницы, которых уже нет в живых.

Я рос как руководитель в родном коллективе, чувствовал локоть людей и думал не только о своих личных достижениях, но и об успехе в целом. Поэтому очень всегда надеемся на взаимность.

— Спасибо за беседу. Хотелось бы, чтобы побольше таких людей, как вы, умелых, открытых, примерных и внимательных ко всем и всему, было в такой важной сфере, как ядерная энергетика.

Николай ВАРЧИН

НОВЕ У ЗАКОНОДАВСТІ

Про зайнятість людей різного віку

Президент України Віктор Янукович підписав Закон «Про зайнятість населення». Цей закон допоможе створити сучасний ринок праці в Україні та прискорити розвиток економіки, переконалий віце-прем'єр-міністр України — міністр соціальної політики Сергій Тігіпко.

«Ми заклали основу для створення в Україні сучасного ринку праці. Кожна людина, яка хоче працювати, зможе працювати. А роботодавцям буде вигідно створювати робочі місця завдяки новим податковим стимулам. Це наша велика перемога в боротьбі з безробіттям», — заявив С. Тігіпко. Він підкреслив, що після того, як Закон набере чинності, можна очікувати появи сотень тисяч нових робочих місць.

На думку віце-прем'єр-міністра, ухвалення цього Закону позитивно вплине на розвиток економіки. «Кожна людина, яка перебуває в нелегальній економіці, це втрата для ВВП. Давши людям роботу, ми не тільки посилюємо їхній соціальний захист, а й покращимо ситуацію в економіці в цілому», — зазначив С. Тігіпко.

Наступний крок, на думку віце-прем'єра, — ухвалення пакета законопроектів, які стимулюватимуть приплив інвестицій в країну. Проекти законів, що передбачають податкові та інші пільги для інвесторів, уже пройшли перше читання у Верховній Раді.

«Робочі місця — це не тільки пільги для роботодавців, а й додаткові інвестиції. Ми повинні не просто запрошувати інвесторів працювати в Україні, а й створювати для них «зелений коридор», — упевнений віце-прем'єр-міністр.

У Законі про зайнятість, підготовленому Міністерством соціальної політики, передбачено річну стовідсоткову компенсацію єдиного соціального внеску для тих роботодавців, які створюють робочі місця для вразливих на ринку праці категорій громадян: випускників без досвіду роботи, батьків з дітьми до шести років, інвалідів, сиріт, осіб, старших за 50 років. Люди, старші за 45 років, зможуть отримати від держави ваучер для оволодіння новою спеціальністю, а випускники, які працюватимуть у сільській місцевості, зможуть розраховувати на одноразову допомогу в розмірі 10 мінімальних зарплат. Крім того, Закон забороняє в оголошеннях про приймання на роботу зазначати бажану стать і вік кандидата.

СПІЛЬНО ОБСТОЮВАТИ ІНТЕРЕСИ СПІЛЧАН



Профспілки об'єдналися

Нещодавно у Федерації профспілок відбулася досить знакова подія: репрезентативні, тобто ті профспілки, які у відповідності із законом «Про соціальний діалог в Україні» набули права представляти працівників галузей, яких вони об'єднують, підписали Угоду про утворення Спільного представницького органу всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні.

Документ підписали голови Федерації профспілок України — Юрій Кулик, Конфедерації вільних профспілок — Михайло Волинець, Федерації профспілок транспортників

України — Віктор Ткачов, Об'єднання всеукраїнських автономних профспілок — Анатолій Широков, Об'єднання профспілок і профоб'єднань «Єдність» — Анатолій Онищук.

Спільний представницький орган, наголошується в підписаному документі, вироблятиме консолідовану позицію та спільні дії щодо формування та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, забезпечуватиме представництво і захист інтересів працівників у відносинах з органами державної влади,

об'єднаннями організацій роботодавців, при укладенні Генеральної угоди, соціальному діалозі на національному, галузевому та регіональному рівнях, на підприємствах, в організаціях та установах.

Всеукраїнські профспілкові формування, що підписали Угоду, об'єднують 76 профспілкових організацій, які діють в усіх регіонах та галузях економіки, налічують понад 9,7 мільйона членів профспілок, охоплюючи членством 90% працюючих.

Виступаючи на церемонії підписання Угоди, керівники профоб'єднань підкреслили, що об'єднання профспілок нині відбувається на нових умовах, вони мають виступати як одна сила, як один кулак, захищаючи інтереси та права найманих працівників, незважаючи на те, що з окремих позицій, зокрема оцінки проекту Трудового кодексу, є окремі розбіжності.

Основні завдання, на виконання яких спрямову-

ватиметься робота представницького органу, це — забезпечення соціальних стандартів відповідного рівня, бути в авангарді формування громадянського суспільства в державі.

Головою Спільного представницького органу всеукраїнських об'єднань профспілок обрано голову Федерації профспілок України, співголова Національної тристоронньої соціально-економічної ради від профспілок Юрія Кулика.

Першочерговим завданням у діяльності об'єднання має стати укладення Генеральної угоди на новий термін, забезпечення у ній підвищеного рівня життя та соціального захисту людей. На нових засадах найближчим часом мають сформуватися тристоронні органи управління фондами загальнообов'язкового соціального страхування. Вже створюються робочі комісії з вироблення відповідних проектів і пропозицій.

Петро ВАСИЛЕНКО

ЧОРНОБИЛЬ: ВІЗНИЙ ПРИЙОМ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ

До пенсіонерів зони відчуження

Фахівці головного управління Пенсійного фонду України в Київській області та управління ПФУ в Іванківському районі Київщини здійснили виїзний прийом у Чорнобилі та селі Куповате.

За даними головного управління Фонду в Київській області, нині п'ятдесят один пенсіонер отримує пенсію у зоні відчуження. Більшість з них через рік-два після примусового відселення у травні 1986-го повернулися у свої домівки, дехто взагалі не виїжджав. Тепер раз на місяць до самоселів навідується поштова машина, яка і розвозить людям пенсію. Проте виїзний прийом у зоні пенсійники Київщини здійснили вперше.

— Не будемо забувати, що на Київщині взагалі найбільше чорнобильців — близько 275 тисяч, — каже заступник начальника головного управління Пенсійного фонду України в Київській області Галина Наконечна, яка здійснювала виїзний прийом.

У поштовому відділенні Чорнобиля, де відбувалася зустріч із фахівцями Фонду, зібраних чи не усі місцеві пенсіонери. Запитання громадян стосувалися переважно перерахунків пенсій, які регулярно здійснює Пенсійний фонд. Зокрема, люди відзначили, що після перерахунку з першого квітня їхня пенсія підвищилася незначно.

— Річ у тім, що з першого квітня здійснювали перерахунок у зв'язку з підвищенням прожиткового мінімуму, який в основному впливає на розмір мінімальної пенсії. Оскільки чорнобильці отримують далеко не мінімальну пенсію, відповідно і підвищення було незначне, — пояснила пенсіонерка Галина Наконечна.

Фахівці управління Фонду в Іванківському районі, на баланс якого перебувають пенсіонери зони відчуження, за допомогою ноутбука із завантаженою у нього пенсійною базою могли за лічені хвилини отримати дані з пенсійної справи

кожного пенсіонера і роз'яснити ті чи інші нюанси. Чорнобильці у свою чергу запевнили, що пенсії отримують вчасно та в повному обсязі, і подякували пенсійникам за увагу й турботу.

Візит до села Куповате більше нагадував не виїзний прийом, а щире спілкування старих знайомих. Із перших же слів з'ясувалося, що жодних нарікань щодо пенсій у мешканців села немає. Однак селяни залюбки цікавилися останніми змінами у пенсійному забезпеченні чорнобильців.

Зокрема, як розповіла мешканця Куповатого Галина Наконечна, після перерахунку з 1 липня розмір мінімальної пенсії інвалідів, щодо яких встановлено причинний зв'язок інвалідності з Чорнобильською катастрофою, підвищено зі 100 відсотків до 110, 125 і 150 відсотків від прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, для інвалідів III, II та I групи відповідно. Таким чином, пенсії цих категорій громадян сьогодні становлять 928,40 грн., 1055 грн. і 1266 грн. відповідно.

НА ПРАВАХ РЕКЛАМИ

ВТБ БАНК: СПІВРОБІТНИКИ НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ» — КЛІЄНТИ, ЯКИМ МИ ОСОБЛИВО ДОВІРЯЄМО



Інтерв'ю з Директором з розвитку корпоративного каналу продажів ПАТ «ВТБ БАНК» БУЛАХОМ Євгенієм Юрійовичем

Євгенію Юрійовичу, розкажіть про ВТБ Банк: досягнення, плани, продукти та послуги.

Наш головний результат — надійна робота і стабільне місце у десятці найбільших банків України протягом кількох років. Запорукою цього стала напружена та якісна робота. При цьому нам довіряє дедалі більше громадян України: кількість кредитів і депозитів у Банку стабільно зростає.

За будь-яких економічних умов ВТБ стабільно фінансує економіку України, бере на себе нові й виконує раніше взяті зоб-

в'язання з кредитування. Один з найбільш важливих та цінних показників — те, що ВТБ в Україні входить до ТОП-5 за обсягами кредитування юридичних осіб. Серед наших корпоративних клієнтів — підприємства автомобілебудування, залізничні країни, металургійні та хімічні підприємства, енергетичні компанії.

Більше того, постійно зростає і наш портфель кредитів фізичним особам. Сьогодні у ВТБ можна отримати кредит на новий або б/в автомобіль, житло або кредит готівкою, причому як на кредитну картку, так і готівкою на вигідних для клієнтів умовах.

За рахунок яких переваг ВТБ входить до числа банків-лідерів України?

Однією з наших головних переваг є надійність, здатність зберігати і примножувати кошти клієнтів, якісне обслуговування та повна увага до кожного клієнта банку.

За результатами 1 півріччя 2012 року портфель депозитів юридичних та фізичних осіб ВТБ Банку склав 11,1 мільярда гривень. 8 з 10 наших клієнтів сьогодні переформлюють депозитні вклади у ВТБ.

У нас інформаційно-відкрита і зрозуміла, а тому надійна структура власності: 99,97% акцій банку належить російському ВАТ Банк ВТБ. Важливим є те, що власники ВТБ в Україні зрозумілі і прозорі: це не офшор і не приватний капітал. Наші акціонери ніколи не «згорнуть» бізнес в Україні. Не варто також забувати, що ВТБ — другий за величиною державний банк у Росії, і при цьому велика міжнародна фінансова група, представлена у 20-ти країнах світу.

На що слід звертати увагу клієнтам при виборі фінансової установи для оформлення кредиту?

Передусім, кожен, хто планує взяти кредит, повинен провести аналіз пропозицій банків. При цьому буде правильно порівнювати умови кредитування на прикладі однієї суми на один і той самий строк. Це означає, що для розрахунку щомісячного платежу за кредитом майбутньому клієнту банку необхідно це робити на прикладі конкретної суми. Наприклад, прорахувати готівковий кредит на суму 10 000 гривень на 36 місяців.

Такий прорахунок необхідний ще й тому, що на кінцевій вартості будь-якого кредиту відбивається і вартість всіх супутніх послуг — наприклад, комісія за отримання готівки, а також інші фінансові зобов'язання, наприклад, комісії страхової компанії, оцінювача, нотаріуса тощо.

Часто майбутні клієнти не враховують всі ці параметри кредиту, порівнюючи виключно ставки і початкові внески. У результаті сума одноразових і реальних щомісячних виплат за кредитом не відповідає розрахованій заздалегідь.

Хочу зазначити, що пропозиція ВТБ Банку з кредитування населення дійсно є однією з найбільш цікавих на ринку — з урахуванням всіх супутніх витрат на кредит.

Чи пропонує ВТБ Банк щось особливе для співробітників НАЕК «Енергоатом»?

На сьогодні ВТБ Банк розробив спеціальну програму кредитування співробітників великих організацій та компаній, в число яких, звичайно ж, входить НАЕК «Енергоатом». Завдяки цій програмі співробітники компанії «Енергоатом» отримують знижку 5% від стандартної відсоткової ставки за кредитом на суму до 50 000 гривень строком до 3 років без будь-якої застави та поручителя. Крім того, співробітники організації можуть отримати кредит готівкою на суму до 250 000 гривень строком до 5 років зі знижкою 2% від стандартної відсоткової ставки за кредитом. При цьому кредит до 100 000 грн. оформляється без будь-якої застави і без поручителя. Якщо додати до цього відсутність щомісячної комісії та комісії за дострокове погашення кредиту, можна з упевненістю стверджувати, що подібні умови є найбільш привабливими і вигідними для клієнтів. Тому, якщо співробітнику «Енергоатом» потрібні кошти на ремонт, відпочинок, лікування, на купівлю будь-якої техніки або інші потреби, — ВТБ Банк зможе допомогти у вирішенні такого завдання і видати кредит на найбільш вигідних умовах ринку. Гроші можна отримати готівкою на карту ВТБ. В Україні мережа банкоматів ВТБ Банку та банків-партнерів, які надають можливість зняття готів-

кових коштів за вигідними тарифами, становить понад 5 100 банкоматів.

Що потрібно для того, щоб співробітник НАЕК «Енергоатом» зміг отримати необхідну суму готівкою на пільгових умовах?

Пакет необхідних документів мінімальний: паспорт, ідентифікаційний код, довідка про доходи, отримані за останні 6 місяців. Заявку на отримання необхідної суми можна подати прямо на території організації! Попередньо необхідно зв'язатися з персональним менеджером Банку та узгодити дату і час його приїзду. Протягом доби клієнтові буде надана відповідь і можна буде оформити кредит. Після цього співробітнику потрібно буде прийти в банк для оформлення документів та отримання необхідної суми.

Для того, щоб отримати детальнішу консультацію про щомісячний платіж та інші умови кредиту, необхідно звернутися: для Запорізької АЕС — (096) 799-54-53 (Дар'я), (050) 961-60-26 (Ірина) або за номером стаціонарного телефону (061) 228-77-27, для Южно-Української АЕС — (095) 288-13-74 (Ольга), (050) 383-98-26 (Ольга) або за номером стаціонарного телефону (0512) 58-96-73, для Рівненської АЕС — (066) 652-78-55 (Максим), (096) 935-90-55 (Роман) або за номером стаціонарного телефону (0362) 64-98-65, для Хмельницької АЕС (067) 384-26-63 (Роман, Дмитро) або за номером стаціонарного телефону (0382) 78-47-03, і персональні менеджери банку для НАЕК «Енергоатом» будуть раді надати всю необхідну інформацію.

Графік роботи персональних менеджерів — пн.-пт. з 9.00 до 18.00.

До зустрічі у ВТБ Банку! ПАТ «ВТБ БАНК». Ліцензія НБУ №79 від 05.10.2011. Всі види банківських послуг.

