Атомник України

№24 (394) 12 червня 2008 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

ВП «ЮЖНО-УКРАЇНСЬКА АЕС»: КАДРОВІ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ

Спрямованість на професіоналізм, відкритість і розвиток

Народне господарство нашої країни нині просто неможливо уявити без атомної енергетики, яка виробляє близько половини електроенергії, що забезпечує його потреби. Зимою, між іншим, і того більше. Провідна роль при цьому належить її безпосереднім виробникам — атомним електростанціям, в тому числі й Южно-Українській АЕС, яка знаходиться в північній частині Миколаївської області на березі Південного Бугу й включає в себе досить унікальну систему гідротехнічних споруд. Свою першу електроенергію вона дала ще в грудні 1982 року. За понад чверть століття безаварійної роботи цей потужний гідроенергетичеий комплекс зробив значний внесок у вирішення енергетичної проблеми України. Разом з тим за ці роки також виріс значний населений пункт, який свого часу було віднесено до міст обласного підпорядкування та якому було надано однойменну з електростанцією назву — Южноукраїнськ. Мешканці міста, а це здебільшого атомні енергетики, нещодавно — на початку квітня — відсвяткували 33-тю річницю від дня його заснування. Все це є надійним показником стабільності як роботи трудового колективу атомної, так і розвитку самого міста. Про шляхи її досягнення, особливості й перспективи розвитку електростанції та атомограда кореспонденту газети розповідає заступник генерального директора з кадрів і соціальних питань відокремленого підрозділу «Южно-Українська АЕС» ДП НАЕК «Енергоатом» Володимир Анатолійович АВРАМЕНКО.

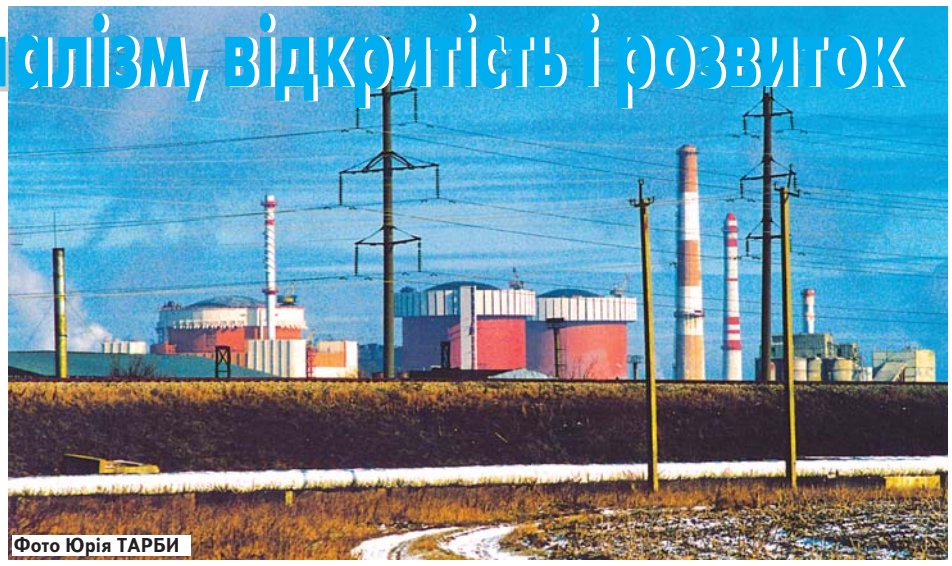


Фото Юрія ТАРБИ

ВАЖЛИВІ ФАХОВІСТЬ І ТВОРЧИЙ ПІДХІД ДО СПРАВИ

— Володимире Анатолійовичу, наскільки випадково ви стали енергетиком і чому саме пов'язали своє життя з Южно-Українською АЕС?

— Розпочну з того, що Миколаївська область — це моя рідна земля. Бо я тут народився, а точніше — в м. Новий Буг. Після школи закінчив Київський державний університет ім. Тараса Шевченка, зокрема фізичний факультет. Потім до 1982 року вчителював у Макарівському районі Київської області. Викладав, звісно, фізику. Ще вдалося побути секретарем Макарівського районного комітету ЛКСМУ. На атомну, на запрошення земляків, прибув незадовго до пуску першого реактора, який відбувся 22 грудня 1982 року. Працюючи слюсарем-монтажником Южно-Українського монтажного управління «Теплоенергомонтаж», брав участь у будівництві другого блока. А вже через два роки перейшов трудитися безпосередньо на АЕС. Спочатку інженером контролю якості. Ще через рік очолив відділ кадрів. Тож і людей, і виробництво довелося спізнавати не з чужих слів. І за цю виробничу школу вдячний своїй долі. Бо без такого особистого досвіду надзвичайно важко спілкуватися та віднаходити потрібний контакт із фахівцями будь-якої виробничої дільниці цього досить потужного промислового підприємства. Моя робота, мабуть, не залишилася непоміченою людьми. Бо в 1993 році мене було призначено заступником генерального директора з кадрів та соціального розвитку ВП «Южно-Українська АЕС».

Фото Миколи ВАРЧИНОГО

— Особисто для вас важко складалася доля адміністративного керівника та ще такого авторитетного підприємства?

— Чесно стверджую, що жодних посад не прагнув. Навіть ніколи не замислювався над своїми організаційними здібностями. Особисто ніколи також не пропонував своїх послуг, як і на різні випробування не набивався. Хоча мушу зазначити, що до виконання доручень завжди ставився надзвичайно відповідально. Просто мені завжди було цікаво працювати на будь-якій ділянці й самостійно вирішувати поставлені виробничою ситуацією та життям питання. Можливо, повторюся, якісь мої організаційні здібності помітили інші. Не виключаю також, що певну роль зіграла при цьому й моя принциповість. Бо я завжди, як керівник, відстоював ту думку, що мені серед моїх підлеглих насамперед потрібна не та людина, котра, образно кажучи, з благоговінням у рот мені заглядає, а та, що самостійно зможе вирішити будь-яку справу. Адже залежно від компетентності моїх підлеглих і моя робота матиме відповідний рівень. Тоді як зі слабими небораками й сам мало що зробиш. А в нас об'єкт відповідальний, тому жодних промашок у роботі не повинно бути. Тож сповідую принципи тієї життєвої школи, яку сам пройшов, і при доборі кадрів поблажок не допускаю, але й не гальмую даремно людей у кар'єрному зростанні.

— А які з проблем, що вам тоді довелося вирішувати, найглибше запали в душу й позначилися на подальшій кар'єрі?

— Кадрові питання, мабуть, однаково на всіх атомних станціях вирішувалися Тобто всі тоді дотримувалися загальноприйнятого рівня в кадровій політиці. Бо тут важко щось нове й придумати.

(Продовження на 2-й стор.)

ЛІТО — 2008: ОЗДОРОВЛЕННЯ ТА ВІДПОЧИНОК ДІТЕЙ

НАСТУПИЛА ПОРА ЛЕТНИХ КАНИКУЛ, пора беззаботного отдыха для детей. А вот родителям предстоит решить важный вопрос — где оздоровить своих чад, как организовать их досуг.

Фото Михайла СТЕПАНЯНА

ВостГОК

Для загородного отдыха детей свои двери гостеприимно распахнул оздоровительный лагерь им. А. Матросова, которому в этом году исполняется 50 лет. Восточной объединенной организацией профсоюза и администрацией ВостГОКа приняты все меры по подготовке к новому оздоровительному сезону этой детской здравницы.

(Материал читайте на 4-й стр.)

15 ЧЕРВНЯ — ДЕНЬ МЕДИЧНОГО ПРАЦІВНИКА

Дорогі друзі!

Сердечно поздоровляю Вас зі святом — Днем медичного працівника!

Це професійне свято всіх, хто присвятив своє життя благородній праці — турботі про життя і здоров'я людини. Ви, люди в білих халатах, несете величезну відповідальність за кожного з нас, є надійним захистом від недугів, допомагаєте відновити не тільки здоров'я, а й життєві сили, упевненість у собі.

Висловлюю щиру повагу і шану за непросту і самовіддану працю лікарям, медичним сестрам, санітарним працівникам, усім, хто повертає до життя й охороняє здоров'я наших спілчан.

Бажаю Вам благополуччя, стабільності, а найголовніше, того, що Ви даруєте людям, — здоров'я. Миру й добра Вам і Вашим близьким.

Голова Атомпрофспілки Валерій МАТОВ

З нагоди Дня медичного працівника Президія ЦК Атомпрофспілки запропонувала (постанова від 9.06.08 №П-7-6г) профкомам спеціалізованих медико-санітарних частин розглянути питання щодо преміювання профспілкового активу СМСЧ, а також установила преміальний фонд у розмірі 2000 грн. для кожної профспілкової організації СМСЧ за рахунок ЦК профспілки.

«АТОМНИКУ УКРАЇНИ» ВІДПОВІДАЮТЬ: «СКОЛЬКО СТОИТ КЛЯТВА ГИППОКРАТА», 27.03.08, №13

Редакції газети «Атомник України», вул. Шота Руставелі, 39/41, оф. 708, м. Київ, 01033

Про медичне обслуговування працівників ЧАЕС

Міністерство охорони здоров'я уважно ознайомилося з листом та матеріалом «Сколько стоит клятва Гиппократа», опублікованим у газеті «Атомник України» від 27.03.2008 року №13.

На звернення Голови Атомпрофспілки Матова В.О. стосовно ситуації щодо надання послуг Державним закладом «Спеціалізована медико-санітарна частина №5» МОЗ України в рамках договору від 01.02.2007 року №50/07 по здоровпункту Державного спеціалізованого підприємства «Чорнобильська АЕС» для здійснення медичної допомоги персоналу ДСП «ЧАЕС» та підрядних організацій, які виконують роботи на промисловому майданчику ДСП «ЧАЕС», за наказом МОЗ України від 25.03.2008 року №95-Адм була створена комісія для перевірки фактів, викладених у вищенаведеному зверненні.

(Закінчення на 3-й стор.)

СОЦІАЛЬНИЙ ПОГЛЯД

Енергетична сфера: пріоритети українських профспілок

У приміщенні ФПУ під егідою Інтернаціоналу громадського обслуговування (ІГО), Європейської федерації профспілок громадського обслуговування (ЄФПГО), профспілки із Нідерландів «ABVACABO FNF» відбувся міжнародний семінар «Пріоритети українських профспілок енергетичної сфери в умовах інтегрування енергосистеми України у європейську енергетичну систему» для профспілок енергетичного сектору України, в якому взяли участь профспілки працівників атомної енергетики та промисловості, енергетики та електротехнічної промисловості, нафтової і газової промисловості, а також профспілки із Грузії та Молдови.

Українські профспілки енергетичного сектору, у т.ч. Атомпрофспілка, є членськими організаціями ІГО, ЄФПГО та ФПУ.

Представники українських та європейських профспілок працівників енергетичного сектору спеціально зустрілися під час проведення енергетичного саміту, щоб обговорити європейську енергетичну політику (див. «АУ» №22, 2008 рік). Профспілки вважають, що уряди країн, зокрема, тих, які беруть участь у саміті, повинні порушити такі питання, як соціальний вимір енергетичної політики, реальні пріоритети енергетичної політики, перспективний розвиток енергетичного сектору, який потребує модернізації та інвестицій, що вимагає підвищення ролі урядів як інвесторів, власників і менеджерів енергетичної інфраструктури.

Учасники семінару обмінялися досвідом роботи, розглянули шляхи посилення захисту членів профспілок в умовах інтеграції енергосистем різних країн, зокрема енергосистеми України, в енергосистему Європейського союзу.

На знімку: перед учасниками семінару виступив Голова Атомпрофспілки Валерій МАТОВ (у центрі), поруч з ним — заступник Голови Профспілки Василь СТРУК та головний фахівець з міжнародної роботи Атомпрофспілки Леся СЕМЕНЯКА

АТОМНА СПІВПРАЦЯ

ДП НАЕК «Енергоатом» та ДП «СхідГЗК» уклали довгостроковий контракт на постачання уранового концентрату

Державне підприємство «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом» та єдиний вітчизняний виробник уранового концентрату, державне підприємство «Східний гірничо-збагачувальний комбінат», 6 червня цього року уклали довгостроковий контракт на постачання уранового концентрату.

За умовами договору, ДП «СхідГЗК» протягом 2008—2018 років постачатиме увесь обсяг виробленого концентрату урану (800—900 тонн щорічно) ДП НАЕК «Енергоатом» для подальшого використання при виготовленні ядерного палива для українських АЕС.

Укладання цього контракту дозволяє у довгостроковій перспективі гарантовано забезпечити до 30% потреб у сировині для виробництва ядерного палива для українських АЕС, а також створює сприятливі умови для забезпечення стабільної виробничої діяльності обох підприємств за рахунок уникнення негативних впливів значних і непередбачуваних цінових коливань, властивих світовому ринку урану.

Договір підписано в рамках реалізації схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України №145-р від 15 березня 2006 року Енергетичної стратегії України на період до 2030 року, якою передбачено збільшення власного виробництва уранового концентрату для повного забезпечення потреб вітчизняних АЕС у сировині для виробництва ядерного палива.

Реалізація зазначеного договору має стати прикладом ефективної та взаємовигідної співпраці підприємств ядерної енергетики та атомної промисловості України.

ЯДЕРНО-ЕНЕРГЕТИЧНА ГЛАСНІСТЬ

Відзнака Мінпаливенерго України журналістам «Атомника...»

За активну участь у висвітленні діяльності підприємств паливно-енергетичного комплексу та інформування громадськості про події в енергетичній галузі та з нагоди Дня журналіста міністр палива та енергетики України Юрій Васильович Продан в урочистій обстановці вручив творчому колективу газети «Атомник України» пам'ятний знак.

ДП НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ» ПОВІДОМЛЯЄ

До уваги ЗМІ

10.06.2008 року о 12.10 оперативним персоналом на блоці №2 Рівненської АЕС було виявлено протікання в межах контеймента, яке не перевищувало експлуатаційне обмеження. Витікання за межі гермозони не сталося. Енергоблок зупинено. Реактор переведено в холодний стан.

Порушень меж та умов безпечної експлуатації не сталося.

Радіаційний, протипожежний, екологічний стан на РАЕС та прилеглій території не змінювався та знаходиться у межах чинних норм.

Спрямованість на професіоналізм, відкритість і розвиток

(Продовження. Початок на 1-й стор.)

Хоча, наприклад, разом із Запорізькою АЕС ми перші в системі атомної енергетики ввели контрактну форму прийняття на роботу, тобто з обов'язковим укладанням трудового договору. Це був сміливий крок. Одночасно з покращенням виробничої дисципліни ми домоглися й значного підвищення продуктивності праці. Це була досить прогресивна система, яку ми застосували ще на початку дев'яностих років минулого століття. Але згодом її «вимили», ніякого сліду від неї не залишилося. Найбільше здивувало те, що таке рішення чомусь було прийняте на урядовому рівні. Тож у зв'язку зі змінами в законодавстві цю цікаву практику фактично було перекреслено. А жаль, бо вона мала неабияку перспективу.

— У чому зокрема полягала перспективність цієї системи працевлаштування?

— Насамперед у тому, що вимоги до кожного трудівника, тим більше до посадової особи, обов'язково формулювалися в письмовому вигляді з чіткою констатацією окремих їхніх положень. Нині ж укладання трудових угод на підприємстві відбувається за досить спрощеною схемою. Пише людина заяву, виходить наказ про зарахування — оце вже фактично і служить трудовою угодою. Лише після цього її ознайомлюють з посадовою інструкцією. Тоді як у контракті все це було чітко розписано. Відповідно кожен налаштовував себе до наших вимог і був свідомий того, що він їх обов'язково повинен дотримуватися. Більше того, всі мали цей письмовий документ при собі. Тож і відповідальність у кожного за доручену ділянку роботи значно підвищувалася. А це у свою чергу дозволяло працівникові з більшими підставами відстоювати свої трудові права. Але сталося як сталося, то що тепер за цим жалкувати.

— Але, певно, це не єдина з таких ініціатив?

— Не менш цікавим виявилося й інше наше починання. Ще не було прийнято законодавство про іпотечне кредитування при будівництві індивідуального житла за рахунок позик, як ми в 1992 році започаткували в себе таку практику. Це робилося виключно за рахунок коштів АЕС, до того ж без будь-яких відсотків. Бо державні підприємства просто не мають права їх брати. Тоді як законодавчо всі ці питання іпотечного кредитування були врегульовані тільки на початку нинішнього тисячоліття. Завдяки цій системі ми звели цілий сімейний мікрорайон. Поза всяким сумнівом, це був значний здобуток. Є навіть указ тодішнього Президента України Леоніда Кучми від 1998 року, яким досвід ЮУАЕС та ХК «Київміськбуд» було рекомендовано поширити по всій Україні. Наголошую, будували люди виключно за власні кошти, а ми тільки відрегулювали правове вирішення цього питання. Мало того, це будівництво велося планово, а тому там немає ніякого хаосу та негативних наслідків при прокладанні інженерно-комунікаційних мереж. Неабияку позитивну роль зіграло також те, що впродовж перших восьми років там щосуботи проводилися виробничі наради, на яких обов'язково були присутні керівники АЕС.

Запорізька та Южно-Українська атомні електростанції запровадили також доплати, для стимулювання тим, хто виходив на пенсію. Бо для пенсіонерів при цьому теж виникають певні проблеми. До скількох років, на ваш погляд, може трудитися людина? Правильно, хоч до ста. Але ж при цьому необхідно обов'язково дотримуватися ще й вимог виробництва, щоб воно було динамічним і не давало збоїв. Спочатку на державному рівні прийняли рішення, що при досягненні пенсійного віку трудівник мусить бути звільнений. Потім його відмінили. Але ж проблема все одно залишилася. Бо, з одного боку, трудовий колектив старіє, а з другого — молоді немає де працювати. А вся проблема полягає в тому, що в пенсіонерів надзвичайно малі пенсії, Тож вони фактично в нових умовах були поставлені на межу виживання. Тому ми ще наприкінці дев'яностих років минулого століття на своїй атомній ввели новацію, згідно з якою людям, котрі звільнялися у зв'язку з пенсійним віком, почали надавати значну одноразову доплату при звільненні та дещо менші доплати щомісяця. До речі, ця система доплат і сьогодні діє.

КАДРОВЕ ПИТАННЯ ВИМАГАЄ КОМПЛЕКСНОГО ВИРІШЕННЯ

— Тепер перейдемо ближче до сьогодення. Добором кадрів, як мені повідомили, здебільшого займається управління кадрів під керівництвом Олександра Клауса. І воно добре, певно, справляється зі своїми обов'язками. Адже плинність кадрів — менше одного відсотка за цілий рік. А в чому, Володимире Анатолійовичу, ваша особиста роль при вирішенні кадрових питань?

— Ви не зовсім точні в тому, що тільки Олександр Якович переймається цими питаннями. Кадри — це комплексне питання. Воно регулюється положенням «Про роботу з персоналом» ДП НАЕК «Енергоатом», а також документами ще вищого рівня, зокрема «Правом технічної експлуатації», яке затверджене Міністерством палива та енергетики України, де це розписано з усіма подробицями, в тому числі й стосовно роботи з персоналом. Там чітко зазначено, що кожна структура і кожна посадова особа має певні функції. Звісно, це насамперед стосується керівника підрозділу, котрий має надзвичайно широкі обов'язки та повноваження при роботі з персоналом. Певні функції при прийомі на роботу, звісно, виконує управління кадрів. Відповідно я, як заступник генерального директора з кадрів, курирую ту частину питання, яка виконується як управлінням кадрів, так і підрозділами. Але я ще визначаю і стратегію добору кадрів та здійснюю контроль над її втіленням у життя. Тобто в мене дещо ширший діапазон роботи, що цілком зрозуміло. Хоча всі структури, і я в тому числі, виконують тільки ті функції, які чітко розписані в нормативних документах. У тому числі ми створюємо таку систему прийняття на роботу, яка б найкраще відповідала інтересам підприємства. Але цього замало. Дозволю собі зробити один відступ. На жаль, через те, що розрив між середнім рівнем зарплати на АЕС і в місті досить значний, у нас є великий попит на працевлаштування. А це створює певну соціальну напругу. Бо інколи важко пояснити людям, що чому одних ми беремо, а іншим відмовляємо. Тому ми запровадили таку систему добору кадрів, яка дозволяє неабияк згладити цю проблему. Враховуючи кожне звернення, ми створили базу даних, яка за потреби дозволяє залучати цих людей до роботи на атомній.

— А наскільки добре поставлена справа з професійним зростанням та формуванням кадрового резерву вмілих організаторів і керівників?

— Цим в основному займається управління кадрів. Але я також залучений до вирішення таких питань. До того ж питання формування кадрового резерву вирішується системно. При цьому ми широко використовуємо індивідуальній план роботи з тими, хто має організаторські здібності. Керівництво цехів теж залучаємо до цієї роботи. Тому нині близько півтисячі працівників різних професій перебувало у резерві на посади вищої, середньої та низової ланок управління. Не заперечую, без формалізму теж не обходимося. Але, по суті, система створена й вона працює. А тому в нас немає остраху, що буде, якщо завтра значна частина трудівників-пенсіонерів раптом надумає звільнитися.

— Володимире Анатолійовичу, ви працюєте на цій посаді вже 15 років, а генеральний директор Южно-Української АЕС Віссаріон Володимирович Кім очолив атомну лише два роки тому. Між вами існує порозуміння?

— Безумовно, воно є. Бо без нього взагалі на цій посаді не варто працювати. Хоча правом прийому для роботи на атомній володіє лише одна особа — генеральний директор. Він підписує накази на прийом та звільнення працівників. Хоча може делегувати це право ще своєму заступнику. Однак на сьогодні я не маю такого права. Можливо, це зроблено з тим, щоб заодно ближче знайомитися з людьми, котрі працюватимуть на електростанції.

— Тобто він повністю замкнув питання формування кадрів на себе?

— Так. Хоча це особливої ролі не грає. Головне, що ми працюємо в цьому напрямі системно й комплексно. З одного боку, в нас досить складна система прийняття на роботу, а з другого — надзвичайно надійна. Бо вона не тільки вирішує питання прийняття на роботу потрібних фахівців, а й демонструє жителям міста його довершеність, що виключає «блат» при влаштуванні на роботу та випадковість такого працевлаштування.

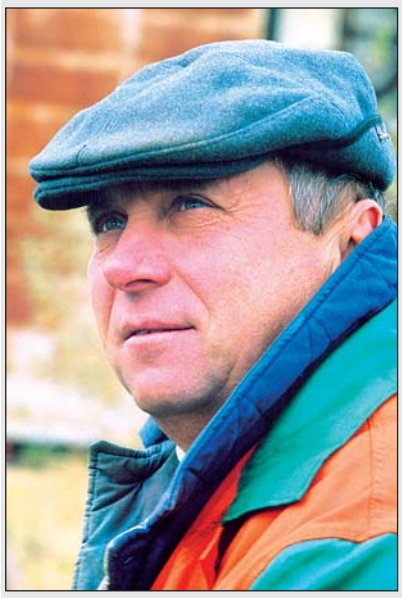
— А в чому все-таки полягає ця системність?

— Системність полягає в поетапності вирішення питання прийняття на роботу. Наприклад, людина приходить до начальника управління кадрів або навіть до мене. Ми вислуховуємо її та знайомимося з резюме на неї. Потім ця інформація заноситься в комп'ютерну базу даних. Це перший етап прийому, так звана співбесіда в кадровиків. Наступний етап полягає в тому, що з появою вакансії відповідно до освіти, досвіду роботи та інших чинників програма добирає людей, котрі найбільше відповідають зазначеній посаді. Навіть побажання з оплати праці враховуються. Дібравши відповідних кандидатів, ми їх направляємо в той або інший підрозділ, де людей перевіряють уже відповідно до конкретних вимог. Під час цих співбесід люди проходять перевірку вхідних знань. Після такого «аудита» людей направляють до нашого навчально-тренувального цеху, де вони проходять попередню підготовку та тестування на професійні знання. Тільки після цього настає третій етап відбору, який проводить центральна прийомна комісія атомної електростанції, очолювана генеральним директором. До неї, зокрема, входять я, начальник управління кадрів, заступники головного інженера тих підрозділів, куди передбачається направити людей для працевлаштування. Тобто ця досить солідна комісія складається з вищих посадовців атомної. Зауважте, що на кожну вакансію при цьому претендує кілька кандидатів. Ми теж проводимо своєрідну співбесіду й нарешті виносимо вердикт про прийняття на роботу або про відмову в такому прийнятті. Це рішення затверджується гендиректором як головою комісії. Всі накази про прийняття теж підписуються ним. Дещо складнувата, повторюю, система. Але вона унеможливлює випадковість, що для атомної енергетики особливо важливо.

Олексій МИКИТЕНКО

(Закінчення буде)

ФОТОКОНКУРС АТОМПРОФСПІЛКИ-2008



Монтер 5-го розряду залізничної дільниці автотранспортного господарства Южно-Української АЕС член профспілки Володимир ОВДЕНКО працює на підприємстві з 1999 року. Він — «чорнобилець», свого часу служив у залізничних військах, що в подальшому і визначило майбутню професію.

Фото Юрія ТАРБИ

15 ЧЕРВНЯ — ДЕНЬ МЕДИЧНОГО ПРАЦІВНИКА

ЧУВСТВО «КРОВНОГО РОДСТВА»

Что значит делиться своей кровью? Это значит помочь другим людям справиться с болезнью, а зачастую и вернуть им жизнь.

Заведующий городским отделением трансфузиологии Леонид Загорченко **(на снимке)** считает доноров (*донор — от лат. dono — дарю)* людьми самых высоких принципов гуманности, милосердия, доброты. К сожалению, с каждым годом доноров становиться все меньше. Последние три года число кроведач не выходит за пределы 600. Это крайне низкий показатель. Хирургия, травматология, гинекология, реанимация, акушерство испытывают постоянный дефицит в компонентах крови. Особенно трудно найти кровь редких групп: III, IV с отрицательным резусом.

Согласно требованиям Всемирной организации здравоохранения должно заготавливаться 12—13 мл крови в год на одного жителя. Если грубо подсчитать, то получается, что в городе спутнике ЗАЭС нужно заготавливать крови примерно 600—800 литров в год. И еще иметь ежедневный переходящий запас в пределах 8—10 литров, который должен постоянно обновляться и использоваться для лечения. Сейчас эти требования выполняются лишь на треть.

Но еще 20—30 лет назад ситуация было совсем другой. Леонид Иванович в Энергодаре с 1985 года. И все это время работает в службе крови. Он говорит, что в 80—90-е годы было по 1800—1900 кроведач в год. Когда решением местных органов была введена оплата за кровь, желающих стать донорами было так много, что даже имели возможность выбирать нужную группу крови.

Сейчас медсанчасть, работники которой являются членами Атомпрофсоюза, из своих средств выделила деньги на оплату донорства — 70 грн. 40 коп. за 440 мл. Тем не менее, это не изменило ситуацию. Если, скажем, ежедневно в отделение трансфузиологии обращаются примерно 13 человек, то за деньги сдают лишь четверо. Остальные целенаправленно делятся своей кровью с родными, нуждающимися в помощи.

В свое время заведующий городским отделением трансфузиологии и сам сдавал кровь. По его мнению, для здорового организма эта процедура совершенно безопасна. Она является своеобразным стимулом для кроветворных органов пополнять запасы. Постоянные доноры даже ощущают желание сдать кровь.

Раньше донорам внимания уделялось больше. Их поощряли на производстве. Сдавать кровь было почетно. За счет средств Красного Креста проводились встречи доноров с больными, которым они помогли выжить, так называемыми «кровными родственниками».

Сейчас льготы для доноров примерно такие же, как при Советском Союзе. А условия рынка диктуют свои законы. Работающим в частном бизнесе вряд ли кто-то предоставит отгулы за сдачу крови с сохранением среднего заработка. Да и выделяемых на обед 15 грн. 28 коп. неимоверно мало, учитывая нынешние цены.

Поэтому трудно не согласиться с врачами, что делиться своей кровью — дело благородное и даже благотворительное.

А тем, кто сдал 18 литров крови, присваивается статус Почетного донора Украины. Получить такой статус можно за 10—12 лет, учитывая, что донор сможет сдавать кровь до пяти раз в год с перерывом в два месяца.

Сколько всего Почетных доноров в Энергодаре, никто не подсчитывал. В городском отделении трансфузиологии их числится около 170. В прошлом году Почетными донорами стали еще 9 человек. Среди них и работник Запорожской атомной станции, слесарь службы вентиляции Виктор Сидорович. Примечательно, что во время фотосъемки как раз он оказался на донорском кресле. Для Виктора Сидоровича это была сорок шестая кроведача. Первый раз он сдал кровь в 23 года по просьбе коллег. О льготах Почетного донора Украины Виктор Сидорович даже не знает, хотя они и небольшие. Кровь сдает из чувства долга.

Юлия ТКАЧУК
Фото Николая КУЛАГИНА
г. Энергодар

МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ І ПРОФСПІЛКИ УКРАЇНИ: СПІВРОБІТНИЦТВО

Зарплата — основна соціальна гарантія

«Гідна праця — це передусім праця, за яку сплачується гідна заробітна плата», — заявив 10 червня цього року заступник Голови ФПУ Ігор Луцишин, виступаючи на сесійному засіданні Міжнародної конференції праці, присвяченому обговоренню проблем, пов'язаних із запровадженням гідної праці. За його словами, сьогодні цю позицію поділяють усі сторони соціального діалогу в Україні. Це знайшло своє підтвердження в низці зустрічей профспілок із вищим керівництвом країни, консультаціях між партнерами Національної тристоронньої соціально-економічної ради, підписанні Меморандуму про партнерство та співробітництво між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими профспілками та профоб'єднаннями, а також в укладенні Генеральної угоди на 2008—2009 роки. **Вперше за роки незалежності досягнуто домовленості (і закріплено законодавчо) стосовно запровадження з 1 січня 2009 року мінімальної заробітної плати на рівні не нижче прожиткового мінімуму.**

Ігор Луцишин подякував МОП (генеральний директор Хуан Сомавія) за її вклад у рамках програм співробітництва в реалізацію концепції гідної праці в Україні.

Заступник Голови ФПУ нагадав, що сьогодні в Україні майже 15% працюючих отримують заробітну плату нижче цього рівня, а більш ніж на 40% вакансій, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, пропонується заробітна плата нижче прожиткового мінімуму.

Він закликав представників 182 країн, що входять до МОП, ініціювати прийняття відповідних конвенції та рекомендації, які б визначали мінімальну частку заробітної плати у валовому внутрішньому продукті, а також межу розриву між найбільш та найменш оплачуваними працівниками, що могло б стати важливим кроком у напрямі вдосконалення нормативної бази МОП та просування принципу гідної праці.

Напередодні І. Луцишин разом з міністром праці та соціальної політики Л. Денісовою, генеральним директором Федерації роботодавців України В. Грищенко підписали Меморандум між МОП та соціальними партнерами України щодо реалізації нової Програми гідної праці на 2008—2011 роки, яка має стати ще одним важливим етапом на шляху втілення концепції гідної праці в Україні.

ЗАПИТАЙТЕ В «АТОМНИКА УКРАЇНИ»

Про відпустки — щорічну і додаткову соціальну

Чи маю законне право як працівник поділити щорічну відпустку на частини? За яких умов надається працівникам, які мають дітей, додаткова соціальна відпустка? — з такими запитаннями звернулися до редакції газети А. Бровко зі Славутича, що на Київщині і Л. Зеленський з Рівненщини.

Публікуємо відповідь працівника Міністерства юстиції України.

Законом передбачена можливість поділу щорічної відпустки, а не як обов'язок працедавця поділити її на частини відповідно до бажання працівника. Тобто можуть бути якісь умови праці, що не дозволяють відпустити працівника, на його прохання, у відпустку. Тому це питання щодо поділу своєї відпустки він обов'язково має погоджувати з працедавцем та зважати на недопущення втрат робочого часу або, щоб якісь виробничі обставини не стали на заваді через те, що працівник пішов у відпустку. Також слід зазначити, що невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12-ти місяців після закінчення робочого року, за який надається така відпустка.

Слід зазначити, що конкретний період відпустки, а також умови її надання узгоджуються між працівником і працедавцем, і в наказі має бути зазначено про узгоджену між ними дату початку та закінчення цієї відпустки, щоб потім не виникало запитань.

Тепер про умови, за яких надається додаткова соціальна відпустка працівникам, які мають дітей. Кодексом законів про працю України та законом про відпуски передбачено надання працівникам, які мають дітей, додаткової соціальної відпустки. Тобто така відпустка не залежить від щорічної основної відпустки та може надаватися у будь-який період за бажанням працівника. Законодавством передбачено, що додаткова соціальна відпустка надається жінкам, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда або які всиновили дитину, батько, який виховує дитину без матері, одинокі матері, а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю 7 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 14 календарних днів.

Останнім часом дуже багато запитань виникає у зв'язку з тим чи може особа відповідно до закону скористатися кількома підставами для використання відпустки або це вважається окремою підставою. За аналізом, проведеним Мінюстом України разом з Мінпраці та соцполітики і профільним Комітетом Верховної Ради України, було зроблено такий висновок, що кожна підстава, визначена законом, вважається окремою. Тобто, якщо жінка, яка має двох і більше дітей віком до 15 років є також жінкою, яка має дитину-інваліда, вона матиме право на відпустку тривалістю 14 календарних днів. Тобто тут є дві підстави для надання такої відпустки.

Якщо ж одинока мати виховує здорову дитину, мається на увазі не інваліда, то соціальна відпустка надається за однією підставою — 7 календарних днів. Коли ж одинока мати буде виховувати дитину-інваліда, то, звичайно, буде користуватися підставами для 14-денної календарної відпустки як одинока мати і яка виховує дитину-інваліда.

Право на додаткову соціальну відпустку залежить від віку дитини. Законом про відпустки визначений вік дітей тільки для такої категорії як жінка, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, тобто вік дитини-інваліда, всиновленої дитини, дитини під опікою, дитини одинокої матері, батька цим законом не встановлено. У цьому разі слід користуватися загальними нормами законодавства, зокрема законом про охорону дитинства, а також законом про державну допомогу сім'ям з дітьми, де визначено, що дитина — це особа віком до 18 років, повнолітня. Якщо, згідно з законом, застосованим до неї, вона не набуває права повнолітньої раніше. Тому жінка, яка працює і має дитину-інваліда, всиновлену дитину, одинока мати, яка виховує дитину без батька, батько, який виховує дитину без матері, мають право на таку відпустку до досягнення дитиною повноліття. Згідно з нормами сімейного кодексу, опіка встановлюється над дитиною, яка не досягла 14-ти років, а піклування над дитиною — віком від 14-ти до 18-ти років. Отже, особа, яка взяла дитину під опіку, має право на додаткову соціальну відпустку до досягнення дитиною 14-ти років, а також особа, яка у встановленому порядку визнана піклувальником із досягненням дитиною 14 років і до виповнення їй 18-ти років.

Інна ХАРЧЕНКО,
заступник директора департаменту соціально-трудового та гуманітарного законодавства Міністерства юстиції України

Про медичне обслуговування працівників ЧАЕС

(Закінчення. Початок на 1-й стор.)

Повідомляємо, що спеціалізована медико-санітарна частина №5 МОЗ України є закладом лікувально-профілактичного профілю, належить до лікувально-профілактичних закладів та установ Міністерства охорони здоров'я України і заснована на державній власності. Заклад у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, актами Президента та Кабінету Міністрів, наказами Міністерства охорони здоров'я, Статутом ДЗ «СМСЧ №5» та створений з метою медичного забезпечення працівників атомної енергетики та промисловості і населення м. Славутича.

У ході перевірки встановлено, що Державним закладом «Спеціалізована медико-санітарна частина №5» укладено угоду з Державним спеціалізованим підприємством «Чорнобильська атомна електростанція» від 01.02.2007 №50/07, за підписами керівників установ, а саме: начальником–головним лікарем Шиленко В.М. та генеральним директором Грамоткіним І.І. відповідно.

Предметом угоди є надання послуг ДЗ «СМСЧ №5» по здоровпункту АБК-1 для здійснення медичної допомоги персоналу ДСП «ЧАЕС» та підпорядкованих організацій, які виконують роботи на промисловому майданчику ЧАЕС.

Строк надання послуг відповідно до п. 4 угоди з 01.03.2007 по 31.12.2007 року.

Строк дії угоди згідно з п. 6 відповідно до 31.12.2007 року, а в частині фінансових зобов'язань до повного розрахунку з ДЗ «СМСЧ №5».

Таким чином, на виконання п. 5 додатку 29 наказу МОЗ України від 23.02.2000 №33 «Про штатні нормативи та типові штати закладів охорони здоров'я» та з дотриманням вимог чинного законодавства для організації виконання робіт було проведено розрахунок штатів здоровпункту та по строковим трудовим договорам було прийнято на роботу медичний персонал відповідної кваліфікації.

Терміном дії строкових трудових договорів передбачався термін надання послуг за угодою від 01.02.2007 року №50/07.

Протягом дії угоди підписано п'ять додаткових угод, чотири з яких регулювали фінансові питання (підвищення посадових окладів відповідно до наказів МОЗ України) та організаційні моменти виконання договору.

Відповідно до п. 2 ст. 34 Закону України «Про закупівлю товарів, робіт та послуг за державні кошти», передбачено продовження дії угоди на строк, достатній для проведення процедури закупівлі в наступному бюджетному періоді, на суму коштів не більше 15 відсотків вартості договору, укладеного в попередній бюджетний період. У зв'язку з тим, що законодавство на теперішній час не врегульовано, ДСП «ЧАЕС» ініціювало підписання додаткової угоди від 14.12.2007 року №4 щодо подовження надання послуг за угодою на 2007 рік, та терміном до 29.02.2008 року.

Термін дії угоди від 01.02.2007 №50/07, з урахуванням підписаних додаткових угод, закінчився 29 лютого 2008 року.

У зв'язку з тим, що медичний персонал для виконання умов зазначеної угоди прийнятий на роботу по строковим трудовим договорам, а підписаного нового договору, або ж додаткової угоди про продовження терміну дії угоди не було, 29 лютого 2008 року ДЗ «СМСЧ №5» був змушений звільнити працівників по закінченню терміну дії строкових трудових договорів.

Слід зазначити, що нову угоду з ДСП «ЧАЕС» можливо підписати за умов дотримання усіх обов'язкових передумов здійснення закупівель послуг за державні кошти з боку ДСП «ЧАЕС», відповідно передбачених розділом I (2) Законом України «Про закупівлю товарів, робіт та послуг за державні кошти», однак на теперішній час ні оголошення про заплановану закупівлю, ні запрошення на участь в торгах з одним учасником від Замовника — ДСП «ЧАЕС» — не надходило.

Тому учасником процедури закупівлі вважається особа, що підтвердила намір взяти участь у процедурі закупівлі та подає чи подала тендерну пропозицію (згідно ст. 1 Закону).

Згідно з вимогами п.2 ст.14 Закону України «Про закупівлю товарів, робіт та послуг за державні кошти», відповідальність за застосування процедур закупівель несе виключно замовник.

Оскільки державний заклад «СМСЧ №5» фінансується із державного бюджету України, видатки на утримання чисельності медичного персоналу по здоровпункту АБК-1 кошторисом не передбачено, а згідно з вимогами ст. 21, 23 КЗПП України трудові договори укладаються на час виконання певної роботи.

Виходячи з вищевикладеного, підстав залишити працювати медичний персонал або укладати з ними нові строкові трудові договори у керівництва ДЗ «СМСЧ № 5» не було.

За результатами робочої наради в Міністерстві України з надзвичайних ситуацій за участі представників ДСП «ЧАЕС», Департаменту адміністрації зони відчуження під головуванням заступника Міністра МНС Холоші В.І. прийнято рішення укласти угоду для надання медичної допомоги персоналу на здоровпункті АБК-1 ДСП «ЧАЕС» зі спеціалізованою медико-санітарною частиною №16 МОЗ України.

Представники ДСП «ЧАЕС» погодилися з цим рішенням.

Для виправлення ситуації, що виникла, міністерство зі свого боку вважає за доцільне керівництву ДСП «ЧАЕС» терміново укласти договір для функціонування здоровпункту відповідно до чинного законодавства України.

Заступник міністра З.М. МИТНИК

5.05.2008 року №7.07-58/970

ЛІТО — 2008: ОЗДОРОВЛЕННЯ ТА ВІДПОЧИНОК ДІТЕЙ

ЗАЭС

31 мая прозвенел последний школьный звонок, а уже 1 июня 76 детей по путевкам профсоюзного комитета Запорожской АЭС отправились на отдых в детский оздоровительный центр «Кристалл». Еще 114 детей поехали в направлении «Ласпи», 38 — в «Алые паруса», что под Евпаторией.

Не успели профкомовские работники, как говорится, передохнуть, как снова проводы, но уже в детский оздоровительный центр «Юность», расположенный на Азовском берегу. Не беда, что в первую смену море не всегда бывает теплым, зато есть замечательная возможность подышать морским или наполненным можжевеловым ароматом воздухом. А еще даже родители знают, что главное в лагере — это конечно же, дискотека!

Ирина ВОЛОДИНА,
фото автора

ВостГОК

Нынешним летом планируется работа двух смен: первая — с 21 июня по 8 июля; вторая — с 12 по 29 июля, продолжительностью 18 дней. Расширен и возрастной ценз — с 6 до 16 лет включительно. Полная стоимость путевки — 1600 грн., для работников комбината — 320 грн. Поскольку каждая смена сможет принять 400 человек, то в течение лета в лагере оздоровится 800 детей.

Среди других форм организации отдыха работников ВостГОКа и их детей — семейные путевки в пансионаты и на базы отдыха («Азов», «Гилея», «Севастополь», «Батилиман», «Карасан», «Золотой берег», «Судак»), где смогут побывать около 1250 ребят. Десятерых детей планируется оздоровить в санаториях по путевкам, полученным за счет средств Фонда страхования; в городских пришкольных лагерях — 40 человек; в реабилитационном центре — 35. На базах отдыха предприятия, расположенных на берегах Черного моря («Черноморская») и реки Ингулец, поправят здоровье около тысячи ребят. Всего оздоровительной кампанией в 2008 году планируется охватить около 4 тыс. детей работников комбината, из них 850 — льготной категории (дети-сироты, находящиеся под опекой, дети участников ликвидации аварии на ЧАЭС, погибших шахтеров, из малообеспеченных и многодетных семей).

Татьяна КОРСУНОВСКАЯ

ЮУАЭС

Из Южноукраинска на отдых в Крым 4 июня отправились 14 ребят из социального отеля, 5 детей-«чернобыльцев» и одна воспитанница детского дома семейного типа. Такой подарок преподнесли атомщики к пятилетию центра социально-психологической реабилитации детей (социального отеля), где находят приют юные южноукраинцы, которые в силу различных причин не могут воспитываться в своих семьях. 20 бесплатных путевок в оздоровительный лагерь «Ласпи» (Форос) выделены за счет ГП НАЭК «Энергоатом».

Забота о подрастающем поколении — неотъемлемая составляющая социальной политики Компании. Атомщики как никто другой понимают, что здоровье детей — это здоровье будущей нации, и обеспечивать его нужно уже сегодня. Традиция предоставления бесплатных путевок детям, нуждающимся в социальной опеке, а также особо одаренным ребятам продолжается не первый год. В прошлом году за счет национальной энергокомпании смогли отдохнуть 40 юных южноукраинцев.

Информация по теме

Социальный отель г. Южноукраинск полностью обеспечивается из местного бюджета города-спутника ЮУАЭС. Подобных ему в Украине нет. Здесь временно живут и учатся ребята, нуждающиеся в социальной, правовой и психологической защите. За пять лет существования социальный центр приютил в своих стенах 270 юных жителей города энергетиков в возрасте от 2 до 18 лет.

С первого дня существования социального отеля над ним взяла шефство молодежная организация первичной профорганизации Южно-Украинской АЭС.

Галина МЕДВИНСКАЯ

МОЛОДІЖНЕ ПРОФСПІЛКОВЕ «ВОЛОНТЕРСТВО»

Помогают ветеранам

Не только к праздникам, но и в течение всего года коллективы подразделений Запорожской АЭС оказывают шефскую помощь ветеранам Великой Отечественной войны.

Так, в энергоремонтном подразделении 18 подшефных. Причем четверо из них когда-то трудились здесь.

Основную заботу о ветеранах взяли на себя молодые работники энергоремонтного подразделения. Инженеров Михаила Гончаренко и Андрея Пивника даже в шутку называют «тимуровцами». Вместе с друзьями по заявкам ветеранов они приходят к ним домой, помогают ремонтировать бытовые приборы, оказывают помощь по хозяйству.

Постоянно шефская работа ведется и в электроцехе. Уже много лет под опекой коллектива 15 ветеранов и 8 участников боевых действий, приехавших в Энергодар в разные годы. А сейчас этот список пополнился еще тремя ветеранами, двое из которых — узники немецких концлагерей.

Так же внимательно подходят к ветеранам и в коллективе цеха тепловой автоматики и измерений, где 14 подшефных. Всего же шефскую помощь от коллектива станции получают свыше 150 человек.

Четвертый год подряд пенсионеры Запорожской атомной станции и энергодарские ветераны Великой Отечественной войны отдыхают в Приморске на берегу Азовского моря в санатории «Глория». Как рассказала заведующая отделением восстановительного лечения санатория Елена Проценко, «Глория» как нельзя лучше подходит для пенсионеров. Здесь проводится реабилитация и лечение заболеваний периферической нервной системы, восстановление больных с цереброваскулярной патологией, патологией суставов.

Кроме отдыха и лечения для ветеранов и пенсионеров была организована развлекательная программа, которую подготовили художественные коллективы культурно-делового центра Запорожской АЭС.

По мнению бывшего инженера-химика ЗАЭС Эльвиры Георгиевны Борисовой, «Глория» — это райский уголок. «Мы очень довольны, — сказала она. — Все просто замечательно: отличное сбалансированное питание, прекрасное лечение, обходительный медперсонал. Спасибо руководству атомной станции за то, что помогают пенсионерам, не забывают о нас».

ВП ЗАЕС: СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА

«Экватор» перешагнул свое 20-летие

Энергодарский клуб юных моряков «Экватор» — одно из самых значительных внешкольных учебно-воспитательных учреждений города, отметил 20-летие со дня основания.

«Экватор» входит в четверку лучших учебно-воспитательных учреждений такого рода, действующих в Украине. Его воспитанники не раз завоевывали призовые места на соревнованиях по морскому делу, а в прошлом году на Всеукраинском слете юных моряков, проходившем в Харькове, клуб занял второе место. У истоков создания клуба стоял его первый директор Владимир Косицкий, а с 1999 года «Экватором» руководит капитан теплохода «Дункан» Сергей Кичкар.

Сегодня «Экватор» — единственный клуб в Украине, где удалось сохранить собственную флотилию, которая представлена двумя теплоходами — «Дункан» и «Николай Чалый». На этих судах курсанты клуба проходят практику и ходят в учебные плавания. Сегодня в «Экваторе» занимаются свыше 450 юных энергодарцев, для них организована работа более 30 кружков.

У энергодарского клуба «Юных моряков» немало замечательных друзей, спонсоров и помощников. Это — ОП «Запорожская АЭС», городская благотворительная организация «Экипаж», управление образования, городские власти. Помогают клубу и многочисленные трудовые коллективы города, предпринимательские структуры.

На торжества, посвященные 20-летию клуба юных моряков «Экватор», собрались многочисленные гости. Были в их числе и представители клубов юных моряков со всей Украины, а также руководители Одесского мореходного училища, в котором воспитанники «Экватора», при желании, продолжают обучение морскому делу на льготных основаниях.

Как самых желанных гостей встречали именинники представителей администрации и трудового коллектива Запорожской АЭС. Запорожские атомщики много делают по укреплению материально-технической базы клуба, оказывают существенную помощь его педагогам в организации учебно-воспитательного процесса, а курсантам — в проведении соревнований и слетов.

Завершился праздник концертом участников художественной самодеятельности, рейдом флотилии клуба «Экватор» по Каховскому водохранилищу и фейерверком.

СПОРТИВНА АКТИВНІСТЬ СПІЛЧАН

На знімку Юрія ТАРБИ: команди-призери із ВП ЮУАЕС (I місце — КП «Водоканал», II — електроцех і III місце — автотранспортне господарство) у жіночих змаганнях з волейболу Спартакіади Атомпрофспілки

Победитель — молодежная команда ЮУАЭС

Шестая Спартакиада Организации молодежи Атомпрофсоюза Украины проходила с 29 мая по 2 июня в городе-спутнике Южно-Украинской АЭС. 11 команд, представлявших предприятия энергетической отрасли, оспаривали первенство в 4 видах спорта: футзале, плавании, настольном теннисе и пляжном волейболе (девушки). В упорной борьбе южноукраинцам удалось завоевать призовые места в каждом из них: пловцы команды были бесспорными лидерами (первое место), у теннисистов — второй и третий результат, футболисты стали серебряными призерами, в пляжном волейболе — второе место.

Итоги спартакиады подведены 1 июня. В общем зачете победительницей признана молодежная команда ОП ЮУАЭС. Вторыми стали спортсмены ВостГОКа. Третье место — у команды Запорожской АЭС.

Справка. *Организация молодежи первичной профсоюзной организации ОП «Южно-Украинская АЭС» сегодня включает около 2,5 тыс. человек. За шесть лет проведения молодежной спартакиады Атомпрофсоюза ее команда дважды признавалась победительницей турнира, один раз занимала второе место и 2 раза становилась бронзовым призером.*

Галина МЕДВИНСКАЯ

ЩИРО ВІТАЄМО З ДНЕМ НАРОДЖЕННЯ

Начальнику відділу роботи з громадськістю та ЗМІ ВП «Южно-Українська АЕС»

Володимиру Михайловичу ЗЕРНОПОЛЬСЬКОМУ

виповнюється 35 років від дня народження.

Сердечно бажаємо вам козацького здоров'я, вірних друзів і надійних партнерів, оптимізму, добра і любові.

Нехай і надалі ваша плідна праця сприяє зміцненню інформаційного забезпечення діяльності ЮУАЕС та атомної галузі загалом.

Колеги, друзі

НОВИНИ АТОМНИХ МІСТ

Славутич відзначив 21-шу річницю

Свято Дня міста пройшло під гаслом «Любов, Краса і Істина в тобі: Щасливий дім, Славутич, Україна!».

В урочистій ході центральною вулицею пройшли представники трудових колективів, громадських організацій, учнівської молоді, ветерани, депутати міської ради, гості міста. На центральній площі міський голова Володимир Удовиченко відкрив свято.

Як завжди, до свого дня народження місто готує приємні подарунки для громади. І цього разу соціальна інфраструктура Славутича поповнилася новою стоматологічною клінікою, ігровим залом, а малюків порадував казковий дитячий майданчик, спонсором будівництва якого стала мережа супермаркетів «Союз». Реставрували фонтан на центральній площі та встановили на центральному проспекті міста бронзову скульптуру, яка має назву «Мрія».

Цього дня на весільний рушник стало вісім пар славутчан.

Цікава, змістовна культурно-мистецька програма була наповнена виступами духового оркестру Збройних сил України, школи хореографічного мистецтва «Сонечко» з Житомира, творчих колективів міста, виставами, концертами, фотовиставками, виставками робіт декоративно-ужиткового мистецтва та великою спортивною програмою.

Вечірнім гала-концертом «Це місто — найпрекрасніше на світі» та яскравим феєрверком завершилося свято.

«Актуальні проблеми соціально-економічного розвитку регіону»

У Славутичі під такою назвою пройшла міжвузівська науково-практична конференція — на початку червня.

Реалізуючи поставлені завдання розвитку вищої освіти відповідно до вимог європейських стандартів, Славутицький Центр вищої освіти і науки уже учетверте проводить щорічну студентську наукову конференцію і приурочує її до Дня науки. На думку директора Центру Анатолія Носовського, цей форум широко залучає студентів до науково-дослідницької роботи, збагачує їх знання новими науковими даними, розвиває здібності до творчого мислення, наукового аналізу явищ і процесів, що є принципово важливою вимогою сьогодення.

Понад 20 студентських робіт були представлені для участі в конкурсі-захисті. Всі вони відзначені дипломами, а п'ять з них отримали високу оцінку журі.

Атомник України

Засновник: Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

Видавець: Редакція газети „Атомник України"

Адреса редакції: вул. Шота Руставелі, 39/41 оф. 708, м. Київ, 01033
Газета „Атомник України"

Головний редактор Микола ПЕТРИЧЕНКО

Телефон/факс: 496-52-98

E-mail: atomnik@union.kiev.ua
atomnik@gmail.com

Газета виходить щотижня

Індекс — 21766

За точність викладених фактів відповідальність несе автор

Редакція листується з читачами лише на сторінках газети

При передруку посилання на „Атомник України" обов'язкове

Свідоцтво про реєстрацію КВ №4480 від 21.08.2000 року

Газета віддрукована у ВАТ „Видавництво „Київська правда": 04136, Київ-136, вул. Маршала Гречка, 13.

Замовлення 1456 Тираж 5100

Ціна договірна