



# АТОМНИК України

№11 (1058) 18 березня 2021 року

Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ

ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

ДУМКА ДЕЛЕГАТА VIII З'їЗДУ ФПУ

## ПАВЛО ПРУДНІКОВ: «Лише у первинках – реальне та конкретне профспілкове життя»



Напередодні VIII З'їзду Федерації профспілок України, який відбудеться 24 березня 2021 року, в членських організаціях ФПУ триває обговорення програмних документів З'їзду.

Власним баченням щодо змін, які назріли у вітчизняному профспілковому русі, що найближчим часом можна змінити у ньому та в якому напрямі рухатися профспілкам, – розмірковує делегат З'їзду ФПУ, заступник голови Атомпрофспілки Павло Прудников.

– Профспілковий рух в Україні перебуває у кризі. Звісно, це не оптимістична думка і, найімовірніше, суб'єктивна, але я це стверджую, бо за останні 20 років було висловлено чимало ідей, прогресивних і класних, проте, на жаль, ідеї ці

так і залишилися нереалізованими і здебільшого існують лише «на папері».

Наведу одне із гасел, навколо якого точаться розмови ще з початку 2000-х років і яке не втратило своєї актуальності донині. Йдеться про міцну первинку. Вона має стати основою і для ЦК Атомпрофспілки, і для більших профспілкових об'єднань. Про це ми неодноразово казали і на своїх з'їздах, і на з'їздах Федерації профспілок України. І що більше ми працюємо, то більше переконалися: це гасло своєї актуальності не втратило.

На мою думку, весь профспілковий рух, як би ми його глобально не уявляли і не думали, які ми сучасні та прогресивні, приречений на невдачу, якщо в нас не буде справжніх, потужних первинок. Уся робота та ідеологія, усі ресурси і ЦК Атомпрофспілки, і Федерації, і обласних профоб'єднань мають бути спрямовані саме на роботу з первинками. Бо там є реальне та конкретне профспілкові життя, праця з ранку до вечора, спілкування з членами профспілок, про яких ми так багато говоримо і яких, на жаль, більшість із профспілкових функціонерів мало бачать.

Ми намагаємося вирішити проблему скорочення профспілкового членства... А вона також там – на первинному рівні.

(Закінчення на 2-й стор.)

АТОМПРОФСПІЛКОВЕ НАВЧАННЯ

## Карантин спонукав до пошуку нових рішень

Тетяна Василівна Осадча, директорка підприємства «Навчально-методичний центр» Федерації профспілкових організацій Чернігівської області, працює у Центрі з 1993 року. Розпочинала свою трудову діяльність у навчальному відділі НМЦ після закінчення економічного факультету Державного аграрного університету. З 2016 року є успішним керівником Центру. За заслуги у сфері профспілкового навчання Тетяну Осадчу відзначено званням «Заслужений працівник профспілок». А НМЦ профспілок неодноразово отримував звання «Найкращий навчально-методичний центр профспілок». Саме в Чернігові був започаткований освітній проєкт «Колегіум Атомпрофспілки». Цього року Атомпрофспілку поєднала з Центром ще одна подія – тут створено профспілковий осередок Атомпрофспілки, який очолив тренер цього навчального закладу Віталій Копиш.

В інтерв'ю Тетяни Осадчої газеті «Атомник України» – про проблеми і плани Навчально-методичного центру.



– Тетяно Василівно, у Вашій трудовій, практично, єдиний запис. Чим так «прив'язала» Вас робота у Центрі?

– Насамперед амбітними завданнями та працею у колі однодумців. Колеги, які працюють поряд, стали для мене як сім'я. Вони так само, як і я, не уявляють свого існування без нашого навчального закладу. Цю розпо-

відь правильно розпочати зі згадки про людину, котра стала моїм керівником та вчителем по життю. Я – про Дорожку Ірину Василівну, відому громадську та профспілкову діячку нашої області. У 1993 році ми з нею прийшли до Центру: я молодим спеціалістом, вона – директором. Разом пережили і важкі 90-ті, й економічні кризи, зберігши колектив та профіль діяльності підприємства. З 1999 року працювали пліч-о-пліч: я – заступником, вона – директором. Зараз ми часто зустрічаємося, спілкуємося, радімося, підтримуємо особисті стосунки.

– Чернігівський центр розпочинався як профспілкові курси на базі приміщення облопрофради у 1965 році. У 1987-му збудовано окреме приміщення. Чим сьогодні є Центр, які напрями його діяльності?

– Раніше (у 80-ті роки – початок 90-х) наша діяль-



ність обмежувалася обласним рівнем. Це був час стабільного планового фінансування. Потім життя примусило нас виходити за межі області. Треба було утримувати персонал та розвивати матеріальну базу, боротися за замовлення та доходи. Вийшли на рівень роботи безпосередньо з Федерацією профспі-

лок України, всеукраїнськими галузевими профспілками, територіальними профоб'єднаннями, великими первинними організаціями з усієї України. Сьогодні в нашій державі залишилися лічені навчальні центри, які повністю зберігають профіль профспілкової діяльності.

(Закінчення на 2-й стор.)

ФУКУСИМА: 10 РОКІВ ПОТОМУ

## Як українці прийшли на допомогу

11 березня 2011 року біля північно-східного узбережжя Японії стався землетрус силою у 9,0–9,1 бала, який спровокував цунами заввишки понад 10 м. Гігантська хвиля обрушилася на АЕС «Фукусіма-1», що призвело до масштабної аварії. Загибло понад 15 тис. осіб. Ще 2 тис. вважаються зниклими безвісти.

Після аварії влада Японії стала шукати можливості залучити відповідних фахівців з усього світу. Особливу увагу звернули на Україну, яка має унікальний досвід ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС. До України японці приїхали у жовтні 2011 року, вони хотіли почути думку фахівців, щоб не піти хибним шляхом. Так налагодилися багаторічна тісна співпраця України і Японії у сфері подолання наслідків радіаційного забруднення.

Зокрема, Олена Паренюк, старша наукова співробітниця Національного університету біоресурсів і природокористування України, яка займалася дослідженням мікроорганізмів, що тим чи іншим чином взаємодіють з радіонуклідами, вивчала бактерії у ґрунтах Чорнобиля, долучилася до проєкту щодо вивчення бактерій у радіонуклідно забруднених ґрунтах Фукусіми. Японський уряд виділив кошти, щоб організувати

Інститут радіоактивності докляда Університету Фукусіми, до цього такої діяльності тут не проводили.

Дмитро Базіка, генеральний директор Наукового центру радіаційної медицини, академік Академії медичних наук України, разом з Валерієм Кашпаровим, директором Українського науково-дослідного інституту сільськогосподарської радіології, тісно співробітничали зі спеціалістами в галузі радіаційної медицини.

Та найбільше японців цікавив досвід України у захисті персоналу від радіації, зазначає Микола Штейнберг, колишній головний інженер Чорнобильської АЕС, експерт Державного комітету з ядерної безпеки, колишній заступник міністра палива та енергетики України. Він – один із тих експертів, які активно співпрацюють з японською стороною досі.

Основний висновок аварії, за його словами, «у без-

пеці немає дрібниць. Безпека має бути основою будь-якої діяльності. Можливість землетрусу японська АЕС витримала, бо вірогідність його було закладено в основу проєкту, а цунами не взяла до уваги». Головною ж відмінністю між Чорнобилем і Фукусімою, на його думку, є те, що в Японії, як демократичній країні, думали передусім про безпеку людей – «з лопатами там ніхто не

ходив. З самого початку була комплексна стратегія подолання наслідків аварії, вона періодично переглядається».

Головний урок двох ядерних аварій: «треба бути готовими до будь-якої ситуації і знати, що з цим робити».

Японія не відмовилася від атомної енергетики. На відміну від, скажімо, Німеччини, яка після катастрофи



на АЕС Фукусіми ухвалила рішення про відмову від ядерної енергії. Японія підтримує ядерну енергетику,

підвищуючи безпеку своїх АЕС, із 54 реакторів уже переоснастила кожен шостий енергоблок.

## «Постфукусімські» заходи на РАЕС

Після аварії на АЕС Фукусіма-Даїчі уряди деяких країн, як-от Німеччина, відмовилися від подальшого розвитку атомної енергетики. В Україні після проведених «стрес-тестів» було розроблено Національний план дій щодо запобігання важким аваріям. До Комплексної (зведеної) програми підвищення рівня безпеки енергоблоків атомних електростанцій (КзПБ) додатково для РАЕС внесено 63 «постфукусімські» заходи: 53 з них уже повністю виконано, ще десять буде завершено до 2023 року.

Практично одразу після землетрусу і цунамі на АЕС Фукусіма-Даїчі сталася важка аварія, який згодом було присвоєно найвищий 7-й рівень за Міжнародною шкалою ядерних подій INES. Унаслідок цунамі АЕС Фукусіма-Даїчі була повністю знеструмлена (втрачено зовнішнє та аварійне електропостачання). Хвиля висотою понад 10 метрів (майже удвічі більша, ніж передбачалось у проєкті) затопила резервні дизельні генератори. Вийшла з ладу система охолодження трьох реакторів. Було пошкоджено ядерне паливо, в активних зонах реакторних установок, так і в приреакторних басейнах витримки. В результаті пародир-

конієвої реакції виділився водень, який призвів до серії вибухів та руйнування будівель, де розміщувалися реактори 1, 3 і 4 блоків.

Після аварії понад 150 тисяч людей були евакуйовані. 2013 року АЕС Фукусіма-1 офіційно закрита.

Як відреагували у світі та в Україні?

Трагедія на АЕС Фукусіма-Даїчі примусила світ здригнутися. Уряди багатьох країн доручили своїм відомствам перевірити, чи здатні їхні АЕС пережити стихійні лиха або природні катастрофи.

З 1 червня 2011 року всі атомні станції Європейського Союзу почали оцінювати свій стан з використанням критеріїв ЄС. Ці всеохопні випробування отримали назву «стрес-тести» та включали оцінку стійкості АЕС перед природними катаклізмами та людськими факторами (падіння літака і терористичні атаки).

Україна приєдналася до європейської ініціативи. За результатами «стрес-тестів» було розроблено Національний план дій, проаналізовано достатність уже існуючих заходів з підвищення безпеки.

(Закінчення на 3-й стор.)

## ДУМКА ДЕЛЕГАТА VIII З'їЗДУ ФПУ

ПАВЛО ПРУДНІКОВ:  
«Лише у первинках — реальне  
та конкретне профспілкове життя»

(Закінчення.)

Початок на 1-й стор.)

Працівники спілкуються безпосередньо з головою цеховою або з головою профкому і по них вони судять і про профспілку. Дають позитивну оцінку, коли бачать плідну роботу профспілки, або ж негативну, якщо такої роботи немає. І не важливо, чи це маленька первинка на 20 осіб, чи велика — на 20 тисяч, від масштабів мало що залежить. Потрібно працювати з людьми, щоденно спілкуватися з ними, надавати їм допомогу. Саме на первинному рівні допомагають конкретній людині у конкретній справі. Там живе профспілкова ідея, там вона трансформується відповідно до сучасних вимог і приваблює спілчан, або не приваблює...

Чому люди вступають до профспілки? Насамперед — для захисту своїх трудових прав. Саме це має сприяти залученню до наших лав нових прихильників. Якщо ми втрачимо міцну первинку ланку, з якої взагалі створюється наш профспілковий рух, то гріш нам ціна. Ось це і має бути головним вектором у нашій роботі.

Хотів би звернутися до делегатів VIII З'їзду й закликати їх не заирати за горизонт, а насамперед подивитися на своїх членів профспілки і працювати з ними, більше спілкуватися з людьми, які прийшли та залишаються у профспілках, сподіваючись, що саме профспілка — це їхня страховка від життєвих негараздів, що це їх захист і підтримка. Врешті-решт, можливість кудись прийти зі своєю проблемою та розповісти про неї.

Щодо кризи профспілкового руху. Передусім не-

обхідно визначитись, яким чином сьогодні, в умовах, що склалися, діяти профспілкам. Профспілковий рух як в Україні, так і в усьому світі дуже трансформується. Є так звані «альтернативні», або «незалежні» профспілки, та й вони не дають на це відповіді, а здебільшого говорять про страйки, не пропонуючи ніяких інших, більш сучасних способів боротьби за права спілчан.

Але зважаючи на те, що від індустріальної епохи ми перейшли до епохи інформаційної, страйк — це інструмент ще минулого сторіччя. Сьогодні він не дуже ефективний, він не є універсальним засобом. А ось правильно організований інформаційний супротив, або грамотно проведене перемовини — це дає свої плоди завжди! Тобто нам потрібно віднайти нові, сучасні інструменти у своїй роботі, які б відповідали сьогоденню.

Вони ще у стадії напрацювань. Ми їх ще не вигадали. І така ситуація не тільки у нас, а й в усьому світі. Профспілки перебувають у пошуку. І хто першим віднайдє адекватні методи впливу, що відповідають сучасності, рівню освіти, інформаційним потокам, бажанням людей, — той і буде «на коні».

Я, до речі, припускаю, що саме в Україні, через кризу, яку ми переживаємо, і будуть вперше знайдені оці потрібні способи профспілкової роботи. І через це, можливо, ми першими знайдемо нові інструменти та будемо лідерами у профспілковому русі світу.

Отож час змін настав і вони, ці зміни, справді, мають відбутися!

Олексій КОРЕЦЬКИЙ

## КАДРИ ДЛЯ АЕС

Усвідомлений вибір  
на користь атомної енергетики

На Южно-Українській АЕС відбулося чергове засідання комісії з професійного відбору. На нього запросили 9 молодих фахівців, які щойно завершили навчання у профільних закладах вищої освіти. Вже незабаром колишні студенти займуть зарезервовані для них робочі місця.

До цієї мети хлопці та дівчата йшли з моменту укладання тристоронніх договорів між АЕС, студентом та закладом вищої освіти (ЗВО). Саме тоді вони зробили усвідомлений вибір на користь атомної енергетики. Молодь зазначає, що час навчання відчували постійну турботу і підтримку. «Це дуже добре, коли є договір. Ти впевнений, що після закінчення навчання тебе візьмуть на роботу. У тебе є визначений шлях, яким ти будеш йти вперед», — ділиться випускник Одеського національного політехнічного університету Михайло Бочаров. Ще один випускник цього ж ЗВО Віталій Душок додає: «Тристороння угода допомагає не лише у працевлаштуванні. Набагато простіше навчатися, коли в тебе є фінансова підтримка. За результатами навчання НАЕК «Енергоатом» виплачує додаткову стипендію і тобі не треба шукати підробіток, аби полегшити фінансове навантаження, яке лягає на плечі батьків».

Окрім гарантованого працевлаштування та стипендії, студенти, які навчаються за тристоронніми договорами, мають можливість проходити практику на атомній станції. Багато з них саме в цей час визначаються з подальшим напрямком роботи і підрозділом, у якому б хотіли працювати. З цим рішенням молоді люди постають перед членами комісії з професійного відбору після закінчення навчання в університеті.

Очолює комісію генеральний директор Южно-Української АЕС, а до її складу входять заступники керівника підприємства та головного інженера, представники кадрової служби, начальники підрозділів, куди працевлаштовується випускник. Метою досліджених фахівців є не просто затвердження кандидатури, а й визначення максимальної відповідності молодого працівника майбутній посаді. Також враховують спеціальність, середній бал диплома, результати співбесіди в цеху.

Серед нинішніх потенційних працівників Южно-Української АЕС восьмеро — випускники Одеського національного політехнічного університету і одна панянка, яка закінчила Харківський політехнічний інститут. Вони — спеціалісти з хімічних технологій, атомної енергетики, метрології. Окрім цих молодих фахівців, за тристоронніми договорами сьогодні навчаються ще 43 студенти. Нині кадри для ЮУАЕС готують у Одеській, Київській та Львівській політехніках, Національному університеті ім. Тараса Шевченка, Вінницькому технічному та Українському державному хіміко-технологічному університеті.

Управління інформації та громадських зв'язків ЮУАЕС

## АТОМПРОФСІЛКОВЕ НАВЧАННЯ

## Карантин спонукав до пошуку нових рішень

(Закінчення.)

Початок на 1-й стор.)

Наразі утримувати НМЦ дуже дорого та проблематично, але ми продовжуємо опікуватися ним, як своєю дитиною. Прагнемо, щоб люди приїжджали в Чернігів, адже це місто з неповторною аурую. Мені надзвичайно приємно, коли, наприклад, до нас приїждять гості із фантастичного Львова і кажуть: «Як же у вас гарно!» Без зайвої скромності скажу, що ми розвиваємо туристичний потенціал нашого міста. Завдяки профспілковому навчанню Чернігів побачили десятки тисяч людей.

Щодо нашої сьогоднішньої діяльності, основний профіль незмінний — організація навчання для профспілок. Конкретно відповідалий за це відділ освіти дорослих та його начальник Віталій Копиш. Він є одним із наших тренерів. Також слухачі семінарів Атомпрофспілки добре знайомі з юристом, тренером Центру Володимиром Ковальчуком. Наразі ми співпрацюємо з великою кількістю кваліфікованих і перевірених позаштатних викладачів: професійними тренерами, психологами, науковцями, журналістами.

Але, окрім навчання, нашим важливим напрямком роботи є забезпечення високого рівня сервісу: організація проживання, харчування, надання послуг конференц-сервісу. І не лише для профспілок. Обсяг доходів від профспілок у середньому становить третину. Для роботи у нас є вісім відповідно обладнаних навчальних аудиторій: від великої зали на 160 осіб до маленьких переговорних кімнат на 10 місць. Готель може прийняти одночасно до 100 осіб. Без перебільшення скажу, що наше кафе може впоратися із будь-яким замовленням: від страв домашньої кухні до найвишуканішого меню. Ми тут у себе жартуємо, що пірижки з маком стали справжнім брэндом Центру та своєрідною валютою. Наші ресурси використовуються як профспілками, так і іншими організаціями для проведення навчальних заходів: конференцій, семінарів, тренінгів, курсів з вивчення мов.

— А як позначився карантин на навчальній діяльності?  
— Минулого року з березня по серпень навчання не було взагалі. Окрім деяких заходів для молоді, що відбулися у липні-серпні за підтримки Фонду імені Фрідріха Еберта, а також Центру «Солідарність» Американської федерації праці — Конгресу виробничих профспілок (АФП-КВП). Жоден з центральних комітетів профспілок чи профорганізації області навчальних заходів не проводив. Хоча планувалася ціла низка семінарів, уже були розроблені програми, напрацьовані матеріали. Водночас з початком пандемії ми дуже активно використовуємо он-лайн-навчання. Протягом карантину заходи в ефірі були майже щотижня з сотнями і тисячами переглядів. Отож навіть у ситуації обмежень ми розширили свою аудиторію. Хоча жодних доходів Центру ці заходи не приносили. Це була робота для людей та нашого власного іміджу. Хотілося відчувати, що ми й надалі є потрібними.

— Ви навчаєте профактив, а самі підвищуєте кваліфікацію? Де берете знання, якими ділитесь?  
— Ми орієнтовані на те, щоб наші працівники були за можливості на всіх важливих навчальних заходах: у місті, в Україні та навіть за кордоном. Ми їх підтримуємо в цьому, фінансуємо, бо це буде наш спільний досвід. Регулярно проводиться навчання для колективу за різними напрямками, адже він складається з представників багатьох професій. Є ті, хто навчає, але є й ті, хто займається обслуговуванням заходів: адміністратори готелю, офіціанти, кухарі, покоївки тощо. Наші працівники вивчають іноземну мову, адже ми працюємо і з іноземцями.

— Минулого року ваш заклад отримав відзнаку на всеукраїнському рівні як найкращий навчально-методичний центр профспілок. Чим ви так вигідно відрізняєтеся від «конкурентів»?

— Так, справді. І вже не вперше. Ми стараємося бути гідними цього звання і гідними довіри Федерації профспілок України, яка визнає нас своїм базовим навчальним закладом. Вважаю, що наші досягнення стали можливими завдяки постійній увазі та підтримці з боку Федерації профспілкових організацій (ФПО) Чернігівської області, яку очолює Ігор Москаленко. У нас є своє бачення навчального процесу, свої підходи, методики і розуміння перспективи. В Україні, як я вже згадувала, є ще декілька профспілкових навчальних центрів. Проте, відверто кажучи, ми ні з ким не конкуруємо. Наприклад, Волинський та Дніпровський НМЦ профспілок мають свою аудиторію, а ми — свою. Для когось головним фактором під час вибору навчального закладу є географічна близькість. Дехто шукає унікальні знання та фахових викладачів. Саме тому до

нас приїжджають з профспілкових організацій і Одеси, і Львова, і Харкова. У нас тісна співпраця з Академією праці, соціальних відносин і туризму ФПУ. Багато років цей заклад очолювала неперевершена людина — Буяшенко Вікторія Василівна, яка, на жаль, пішла у вічне життя минулого року. Ми мали дружні стосунки, ділилися напрацюваннями та «обмінювалися» викладачами: вони приїздили до нас, а ми — до Академії. Тому, я б сказала, що конкуренції, в класичному розумінні цього слова, у нашій сфері немає. Але що стосується міжнародних проєктів, звісно, ми за них бореємся, намагаємося бути кращими, щоб отримати відповідні фінансування. Я зараз із гордістю та задоволенням констатую: в останні роки ми вийшли на стабільні партнерські відносини з Представництвом Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні, Центром «Солідарність» (АФП-КВП), Данською профспілкою «3F», Глобальними спілками IndustriALL та IUF.

— Через карантин, спричинені ним негативні економічні наслідки потребні в актуальних знаннях для профспілок значно зросла, які нові теми ви готові запропонувати?

— Карантин, з одного боку, обмежив наші звичні можливості, але водночас саме карантин підштовхнув нас до пошуку нових рішень, розробки нових форм і методів, опрацювання нових тем, та й загалом — до аналізу, переосмислення, розвитку. Тому не можна сказати, що через карантин ми «застрягли» на одному місці. Залишилися актуальними, бо є «вічними» для профспілок теми трудового законодавства, соціального діалогу, колективної та фінансової роботи. Це та база, без якої профспілковому лідеру важко ефективно налагодити свою роботу. Далі я би виділила ще два важливі тематичні тренінги, які завжди є цікавими для профспілок: мотивація профспілкового членства та управління процесами модернізації профспілки. Важлива також і психологія, адже профспілкові активісти працюють з людьми. Саме тому на наших тренінгах порушуються теми міжособистісних

комунікацій, конфліктаційної компетентності, стресостійкості. Останнім часом популярними є навчання публічних виступів, культури ділового письма та мовлення. Нині ми спостерігаємо збільшений запит на підвищення якості інформаційної роботи у профспілках: як заявляти про себе, доносити інформацію про свою діяльність, про те, що ми робимо, про роль профспілки, значимість її для громадянського суспільства. І що найголовніше, як це робити на сучасному рівні, використовуючи увесь медійний інструментарій. Окрім того, на наших тренінгах докладно розглядаються питання формування іміджу, розвитку креативного мислення, історії та ідеології профспілок тощо. Маємо багато пропозицій для навчання профспілкової молоді, можна сказати, що ми сьогодні на неї орієнтовані. Загалом, чернігівський Центр має десятки розроблених і опрацьованих тем. З повним переліком можна ознайомитися на сайті. Проте абсолютно «універсальних рецептів» для профспілок немає. В кожному окремому випадку під час підготовки програми навчання ми орієнтуємося на потреби та завдання конкретної профспілкової організації і готові ефективно співпрацювати.

— Атомпрофспілка після вимушеної перерви у зв'язку з карантинним вже розпочала в Центрі серію навчань.

— Так. І ми дуже радіємо з цього. Користуючись нагодою, хочу висловити щирі вдячності Атомпрофспілці. Вона першою підтримала нас цього року в ці складні, з фінансової точки зору, для Центру часи. І ми відпрацьовуємо таку довіру. Вже проведено два заходи: для бухгалтерів і для інформаційників. Наступні тренінги плануються у березні-травні. Співпраця з Атомпрофспілкою дає змогу Центру розвиватися, утримувати персонал і створювати нові якісні навчальні продукти. Атомпрофспілка, на мій погляд, — це жива, здорова, сучасна, самодостатня, гарно структурована та креативна організація. І ми хотіли б її у майбутнє разом.

Лілія СОКОЛОВА  
Чернігів-Київ

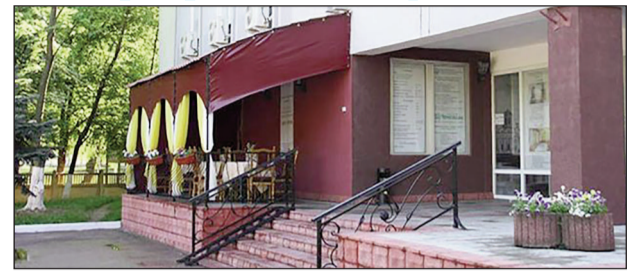
## СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА РАЕС

## Персонал надає перевагу медичному страхуванню

Дедаль більше українців розуміють важливість наявності медичних страхових полісів, особливо з огляду на ситуацію зі світовою пандемією COVID-19. Нині 55,4% працівників Рівненської АЕС застрахували власне здоров'я за корпоративною програмою добровільного медстрахування.

Збереження здоров'я співробітників є важливим фактором успіху будь-якого сучасного підприємства та частиною соціальної політики Рівненської АЕС. Добровільне медичне страхування атомників проводиться з метою матеріального і морального стимулювання працівників до збереження і підтримання свого здоров'я для забезпечення ефективності виконання виробничих завдань у процесі трудової діяльності.

За коментарем заступника начальника відділу розвитку персоналу РАЕС Тетяни Кузмічової, у 2021 році на Рівненській АЕС договори добровільного медичного страхування (ДМС) уклали майже 4240 працівників, це удвічі більше, ніж минулого року. Загалом страхові поліси оформили понад половина персоналу підприємства. У їх числі:



нас приїжджають з профспілкових організацій і Одеси, і Львова, і Харкова. У нас тісна співпраця з Академією праці, соціальних відносин і туризму ФПУ. Багато років цей заклад очолювала неперевершена людина — Буяшенко Вікторія Василівна, яка, на жаль, пішла у вічне життя минулого року. Ми мали дружні стосунки, ділилися напрацюваннями та «обмінювалися» викладачами: вони приїздили до нас, а ми — до Академії. Тому, я б сказала, що конкуренції, в класичному розумінні цього слова, у нашій сфері немає. Але що стосується міжнародних проєктів, звісно, ми за них бореємся, намагаємося бути кращими, щоб отримати відповідні фінансування. Я зараз із гордістю та задоволенням констатую: в останні роки ми вийшли на стабільні партнерські відносини з Представництвом Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні, Центром «Солідарність» (АФП-КВП), Данською профспілкою «3F», Глобальними спілками IndustriALL та IUF.

— Через карантин, спричинені ним негативні економічні наслідки потребні в актуальних знаннях для профспілок значно зросла, які нові теми ви готові запропонувати?

— Карантин, з одного боку, обмежив наші звичні можливості, але водночас саме карантин підштовхнув нас до пошуку нових рішень, розробки нових форм і методів, опрацювання нових тем, та й загалом — до аналізу, переосмислення, розвитку. Тому не можна сказати, що через карантин ми «застрягли» на одному місці. Залишилися актуальними, бо є «вічними» для профспілок теми трудового законодавства, соціального діалогу, колективної та фінансової роботи. Це та база, без якої профспілковому лідеру важко ефективно налагодити свою роботу. Далі я би виділила ще два важливі тематичні тренінги, які завжди є цікавими для профспілок: мотивація профспілкового членства та управління процесами модернізації профспілки. Важлива також і психологія, адже профспілкові активісти працюють з людьми. Саме тому на наших тренінгах порушуються теми міжособистісних

комунікацій, конфліктаційної компетентності, стресостійкості. Останнім часом популярними є навчання публічних виступів, культури ділового письма та мовлення. Нині ми спостерігаємо збільшений запит на підвищення якості інформаційної роботи у профспілках: як заявляти про себе, доносити інформацію про свою діяльність, про те, що ми робимо, про роль профспілки, значимість її для громадянського суспільства. І що найголовніше, як це робити на сучасному рівні, використовуючи увесь медійний інструментарій. Окрім того, на наших тренінгах докладно розглядаються питання формування іміджу, розвитку креативного мислення, історії та ідеології профспілок тощо. Маємо багато пропозицій для навчання профспілкової молоді, можна сказати, що ми сьогодні на неї орієнтовані. Загалом, чернігівський Центр має десятки розроблених і опрацьованих тем. З повним переліком можна ознайомитися на сайті. Проте абсолютно «універсальних рецептів» для профспілок немає. В кожному окремому випадку під час підготовки програми навчання ми орієнтуємося на потреби та завдання конкретної профспілкової організації і готові ефективно співпрацювати.

— Атомпрофспілка після вимушеної перерви у зв'язку з карантинним вже розпочала в Центрі серію навчань.

— Так. І ми дуже радіємо з цього. Користуючись нагодою, хочу висловити щирі вдячності Атомпрофспілці. Вона першою підтримала нас цього року в ці складні, з фінансової точки зору, для Центру часи. І ми відпрацьовуємо таку довіру. Вже проведено два заходи: для бухгалтерів і для інформаційників. Наступні тренінги плануються у березні-травні. Співпраця з Атомпрофспілкою дає змогу Центру розвиватися, утримувати персонал і створювати нові якісні навчальні продукти. Атомпрофспілка, на мій погляд, — це жива, здорова, сучасна, самодостатня, гарно структурована та креативна організація. І ми хотіли б її у майбутнє разом.

Лілія СОКОЛОВА  
Чернігів-Київ

ФУКУСИМА: 10 РОКІВ ПОТОМУ

## «Постфукусімські» заходи на РАЕС

(Закінчення.)

**Початок на 1-й стор.**

Відтак до КзПБ одразу внесли заходи, необхідність яких була очевидною (наприклад, скидання тиску з гермооболонки реактора). Нові пріоритети та додаткові заходи пройшли державну експертизу ядерної та радіаційної безпеки і були погоджені Держатомрегулюванням. Ці заходи отримали назву «постфукусімських».

Умовно комплекс «постфукусімських» заходів можна розділити на дві групи. До першої входять: запобігання та управління важкими аваріями; аварійне електропостачання із застосуванням мобільних дизель-генераторів; підвищення парогенераторів, басейнів витримки і перевантаження палива, бризкавання басейнів за допомогою мобільних насосних установок; забезпечення сейсмостійкості елементів і конструкцій; сейсмічний моніторинг; аварійний моніторинг параметрів першого контуру. До другої групи (управління) входять такі заходи: розробка КУВА; скидання тиску з гермооболонки (ГО); запобігання раннього байпасування ГО; впровадження системи видалення водню; аварійний моніторинг параметрів під ГО.

Загальна вартість «постфукусімських» заходів — приблизно 2,5 млрд грн. Фінансування здійснюється як за власні кошти «Енергоатома», так і за кредитні

кошти ЄБРР/Євратом. КзПБ передбачається виконати до 2023 року.

**«Постфукусімські» заходи на РАЕС**

Ще задовго до подій у Японії «Енергоатом» реалізував на атомних станціях заходи безпеки, спрямовані на попередження важких аварій. Так, на 1-му і 2-му блоках РАЕС було впроваджено додаткову систему подачі аварійної живильної води у парогенератор. Система розташована в окремій будівлі і здатна забезпечити підживлення навіть за повної відмови штатних систем. Додатково забезпечено подачу води з використанням пожежних машин, якщо запаси в баках буде вичерпано. Впроваджено заходи з вимірювання концентрації водню в гермооболонці реактора, зменшення концентрації водню, підвищення сейсмостійкості обладнання. Введено систему радіаційного контролю, протелебачення, розроблено керівництво з управління важкими аваріями тощо.

Загалом на РАЕС передбачено виконати 63 «постфукусімські» заходи: по 15 на кожному енергоблоці та ще три — загальностанційні.

У відділі модернізації та реконструкції РАЕС інформують, що на першому і другому блоках уже повністю виконано по 12 заходів, на 3-му блоці — 13 і на четвертому — 14. Завершено і два

з трьох загальностанційних заходів: впроваджено систему сейсмологічного моніторингу майданчика та проведено аналіз можливості реалізації стратегії з локалізації розплаву в корпусі реактора на блоках 1, 2. До 2023 року запланована інтеграція АСКРС в Єдину автоматизовану систему контролю радіаційної обстановки.

Загалом до 2023 року залишилося виконати 10 заходів.

**Як аварія на Фукусімі змінила підходи до безпеки?**

За словами заступника головного інженера з модернізації та управління ресурсом Сергія Григораша, забезпечення безпеки і постійне підвищення її рівня має найвищий пріоритет у роботі РАЕС. Програма з підвищення безпеки містить усі заходи, необхідні для попередження аварій, таких як на АЕС Фукусіма-Даїчі. «Обсяг заходів чітко визначено, погоджено з регулюючим органом, відомі шляхи вирішення цих проблем, намічено, які технічні засоби необхідні для їх реалізації. Нам треба забезпечити лише належне їх виконання», — підкреслює С. Григораш.

Процес підвищення безпеки АЕС є безперервним. Постійно з'являється новий досвід експлуатації, проводяться поглиблені дослідження безпеки, впроваджуються нові норматив-

ні документи, розвивається науково-технічна підтримка. Тому атомники ніколи не зупиняться на досягнутому і забезпечуватимуть рівень безпеки атомних електростанцій відповідно до нових стандартів.

**Іванна БУРАКОВА  
Сергій КАЛЬКОВ  
Фото Надії ТИМОФЕЄВО**



**Інформація за темою**

## Світова спільнота змінює підходи до забезпечення безпеки АЕС

**На Рівненській АЕС відбувся семінар на тему: «Фукусіма, 10 років потому». Учасники заходу — фахівці Рівненської АЕС, зокрема, члени Молодіжного руху ВАО АЕС, представники організації молоді профспілки підприємства.**

За коментарем представника ВАО АЕС на майданчику РАЕС Анатолія Васильчука, метою заходу було зосередження уваги фахівців Рівненської АЕС на питаннях підвищення культури безпеки експлуатації атомних електростанцій України у контексті аварії на АЕС «Фукусіма».

«11 березня минуло 10 років аварії на АЕС Фукусіма-Даїчі. Після тодішніх подій, як і після аварії на Чорнобильській АЕС, світова спільнота змінила власні підходи до забезпечення безпеки атомних електростанцій. Оскільки сучасному поколінню вирішувати — бути атомної енергетиці чи ні, ми запросили молодих фахівців до відкритого діалогу. Обговорювали деталі, хронологію фукусімських подій. Під час семінару спікери намагалися донести аудиторії основні меседжі: поняття культури безпеки — це не лише кількісний показник, а й якісний», — каже Анатолій Васильчук.

Провідний інструктор навчально-тренувального центру РАЕС Юрій Шеронов, який також став спікером заходу, у своїй презентації наголосив на важливості ре-

лізації основних заходів «Середньострокової та довгострокової дорожньої карти щодо виведення з експлуатації АЕС Фукусіма» та окреслив поточний стан робіт із поводження з водними ресурсами тощо.

«Події на АЕС Фукусіма сталися у той момент, коли я закінчував виш, а впродовж десяти років ми мали змогу бачити реалізацію постфукусімських заходів — тому, особисто для мене, аналіз аварії на АЕС Фукусіма є пріоритетним. Уже тоді, працюючи в одній із компаній сервісу АЕС, я мав змогу ознайомитися з результатами додаткової переоцінки аналізу безпеки (стрес-тестів) АЕС України та країн ЄС. Нині на Рівненській АЕС виконано більшість із запланованих модернізацій (за 33 напрямками станом на 2020 рік) — це заходи щодо кваліфікації обладнання, впровадження мобільних насосних установок (МНУ), Скрубера Вентурі та інші. Результати аналізу подій на АЕС Фукусіма в частині підготовки презентаційних матеріалів ми плануємо викласти у внутрішній мережі ОІСДЕ для загального ознайомлення», — підсумував лектор заходу, оператор реакторного цеху №2, за сумісництвом голова Молодіжного руху ВАО АЕС Олексій Кошкін.

**Вікторія ШЕЙКІНА,  
кореспондент прес-центру РАЕС**

ІНФОРМУЄ ФАХІВЕЦЬ

## Заходи, яких мають вжити роботодавці під час пандемії

**До відділу колективно-договірної та правової роботи ЦК Атомпрофспілки надходять запитання стосовно того, яких заходів зобов'язані вжити роботодавці під час пандемії?**

**Як повідомляє Державна служба України з питань праці, з метою недопущення розповсюдження коронавірусної інфекції роботодавці зобов'язані вжити таких заходів:**

- надати працівникам щорічні основні, додаткові, інші оплачувані відпустки, передбачені законодавством;
- надати відпустки без збереження заробітної плати за заявою працівників;
- встановити працівникам неповний або скорочений робочий день;
- запровадити роботи змінами;
- тимчасово запровадити дистанційну або надомну роботу;
- застосувати введення простою;
- продовжити роботи за умови застосування засобів індивідуального та колективного захисту.

**Надання працівникам щорічних основних та додаткових відпусток, інших оплачуваних відпусток, передбачених законодавством**

Запровадження карантину не визначено законодавством як підставу для перенесення щорічної відпустки. Водночас чинне законодавство не забороняє надання працівникові щорічної відпустки за угодою сторін під час карантину на весь час або частково.

Відповідно до статті 80 КЗпП України щорічна відпустка за ініціативи власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період лише за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) у разі, коли надання щорічної відпустки у раніше обумовлений період може негативно позначитися на роботі підприємства, установи, організації, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом.

Таким чином, у разі наявності у працівника невикористаних днів щорічної відпустки, за його бажанням (на підставі особистої заяви) та за згодою роботодавця може бути надана щорічна основна або додаткова відпустка, а також інші оплачувані відпустки, передбачені законодавством (відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, додаткова відпустка окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності тощо).

**Надання відпусток без збереження заробітної плати за заявою працівників**

Відповідно до статті 84 КЗпП України за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною другою цієї статті.

Зазначені відпустки надаються працівникам виключно на підставі їх особистої заяви. Надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати за виключною ініціативою роботодавця законодавством про працю не передбачено. Якщо працівник відмовляється написати заяву про надання йому відпустки без збереження заробітної плати, роботодавець не має права примушувати його до цього.

**Встановлення працівникам неповного або скороченого робочого часу**

Статтю 56 КЗпП України передбачено, що за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, у тому числі таку, яка перебуває під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не веде до будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Відповідно до статті 51 КЗпП України за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, може встановлюватися скорочена тривалість робочого часу.

Запровадження неповного робочого часу відповідно до статті 32 КЗпП України є зміною істотних умов праці, відносно його запровадження потребує заздалегідь попередження працівників не менш ніж за два місяці. Якщо ж неповний робочий час встановлюється за бажанням працівника, то попередження працівника за два місяці не вимагається, і неповний робочий час може бути запроваджений з будь-якого моменту.

У разі написання працівником заяви про встановлення йому неповного робочого часу він має зазначити таке:

- Вид неповного робочого часу (неповний робочий день чи неповний робочий тиждень)
- Режим роботи під час неповного робочого часу (час початку та закінчення роботи)
- Період, на який встановлюється неповний робочий час тощо.

**Запровадження роботи змінами**

Також за бажанням працівників та за можливості виробничих процесів і згодою роботодавця може бути запроваджена робота змінами, яка відрізняється від звичайного режиму роботи. Як і в попередньому випадку, оплата проводиться за фактично виконану роботу (відпрацьований час).

**Запровадження дистанційної або надомної роботи**

Працювати дистанційно або вдома мають можливість обмежені категорії працівників. Як правило, це категорії спеціалістів і фахівців, робота яких полягає у створенні докумен-

тів, текстів, звітів, програм за допомогою персональної техніки, окремі категорії робітничих професій з виготовлення продукції, що не вимагає спеціальних умов та обладнання. Питання дистанційної або надомної праці чиним законодавством практично не урегульовано, але Положенням про умови праці надомників, затвердженим постановою Держкомпраці від 29.09.1981 №275/17-99, передбачено, що надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з підприємством про виконання роботи вдома особисто з матеріалів і з використанням знарядь та засобів праці, виділених роботодавцем або придбаних за рахунок його коштів, а також із власних матеріалів та з використанням особистих механізмів та інструментів із дозволу керівництва.

Тобто робоче місце працівника на час карантину визначається не у виробничому, службовому або адміністративному приміщенні роботодавця, а за місцем проживання працівника (іншому місці за вибором працівника) на підставі його особистої заяви.

При такому режимі роботи працівник зобов'язаний упродовж всієї тривалості робочого часу виконувати роботу, доручену роботодавцем, та перебувати під контролем роботодавця за допомогою сучасної техніки (телефон, інтернет, інші засоби зв'язку).

**Введення простою**

У разі якщо неможлива реалізація вище запропонованих рішень, роботодавець може запровадити простій. Простій — це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Запровадження простою не вимагає згоди працівника. Це питання вирішується роботодавцем за погодженням (за наявності) з первинною профспілковою організацією або представником трудового колективу.

**Застосування засобів індивідуального та колективного захисту**

Якщо ж усі перелічені варіанти вирішення проблеми організації роботи під час карантину не підходять, залишається варіант продовження роботи із забезпеченням засобів індивідуального та колективного захисту.

**У такому випадку роботодавець має безоплатно забезпечити працівників засобами індивідуального захисту, мийними та дезінфікуючими засобами, антисептичними та дезінфікуючими засобами, поінформувати працівників про профілактичні заходи, розміщені на офіційному сайті Міністерства охорони здоров'я України (<https://moz.gov.ua/koronavirus-2019-ncov>), організувати максимально безпечно доставку працівників до місця роботи та у зворотному напрямку.**

**У разі виникнення додаткових питань громадяни можуть звертатися до Державної служби України з питань праці за телефоном для консультацій: 044 288 10 00, або за телефонами територіальних управлінь Держпраці.**

**Валерій СІПЄЄВ,  
фахівець з охорони праці та соціального страхування  
відділу колективно-договірної та правової роботи  
ЦК Атомпрофспілки**

**Існування профспілкового руху в Україні — це ознака рівня цивілізованості держави**

## АТОМНИЙ СПОРТ

## Представили Нетішин на змаганнях найвищого рівня

Скарбниця нагород спортсменів КДЮСШ первинної профспілкової організації Хмельницької АЕС (ППО ХАЕС) поповнилася медалями чемпіонатів України з фехтування та самбо. Успішно виступили й вихованці секції кікбоксингу на чемпіонаті у Рівному.

На Чемпіонаті України з фехтування, що проходив у Харкові, свою майстерність продемонстрували кадети Нетішинської КДЮСШ, вихованці тренерів Віталія Цисарука та Сергія Макарова. Серед шаблів відзначився Дмитро Колобаєв, який посів друге місце в особистих змаганнях. Збірна команда юнаків Хмельницької області здобула п'яте місце, а дівчата завершили змагання дев'ятьма.

Тим часом на Чемпіонаті України з боротьби самбо серед чоловіків у м. Луцьк перемогу святкували вихованці тренера Геннадія Горохова Ярослав Давидчук, Олександр Мирончук. Третіми у своїх вагових категоріях стали Сергій Шпак, Анатолій Хмелюк, Сергій Ісаков. П'яте місце посіли Дмитро Бабійчук та Тарас Кравчук.

Юні кікбоксері привезли перемоги з відкритого чемпіонату Рівненської ДЮСШ №5 з кікбоксингу WAKO. Спортсмени посіли найвищі сходинки п'єдесталу в розділах кік-лайт, лайт-контакт, лоу-кік. Відзначилися Сличинська Анастасія, Сотников Богдан, Федорчук Дмитро, Гаром Артем, Горещий Денис, Єфремова Мирослава, Поваряк Вадим.



## Як стати майстром спорту у шкільному віці?

Підраховано, що в середньому для виконання нормативу майстра спорту потрібно щонайменше 7–10 років регулярних тренувань. За словами Миколи Шинкаря, директора КДЮСШ РАЕС, заслуженого тренера України з важкої атлетики, дуже важливо потрапити до хорошого наставника, який би скерував у правильне русло. Талант, гарний тренер і важка праця — без цих складових досягти високих результатів у спорті складно. У 16-річної Анни Байкалової і 19-річного Михайла Шишки «всі зорі зійшлися». Вони виконали нормативи майстрів спорту ще у 2019 році. Але через пандемію коронавірусу урочисте вручення посвідчень перенесли на рік.

### Найтитлованіша дитина в залі

Аню Байкалову вперше на тренування привів тато, який і сам захоплювався важкою атлетикою. Дівчинці сподобалося відразу: вона записалася до секції і почала тренуватися.

Норматив майстра спорту України Аня виконала влітку 2019 року. Тоді їй було лише 14. У ваговій категорії до 45 кг дівчина підняла 52 кг у ривку та 62 кг — у поштовку. Разом у сумі двоборства — 114 кг.

Здобувши звання майстра спорту, Аня почала інтенсивно боротися за нагороди на міжнародних змаганнях і вже встигла взяти участь у двох чемпіонатах Європи.

— Анна Байкалова — найтитлованіша дитина в цьому залі. Вона є чемпіонкою України серед дорослих, багаторазовою призеркою змагань національного рівня, рекордсменкою України. Займається у нас з 9 років. Починала

тренуватися у Сергія Левчика, потім тренером став Сергій Якубишин, до якого згодом приєдналась і я, — розповідає з гордістю про вихованку тренера Мирослава Луканіна, майстра спорту міжнародного класу з важкої атлетики.

Сама Аня поки що не вирішила, чи буде її майбутнє пов'язане із професійним спортом. Зараз вона навчається в десятому класі ліцею №3, є час на роздуми, Аня із задоволенням продовжує тренуватися у відремонтованій важкоатлетичній залі.

### Одного таланту мало

Михайло Шишка захопився штангою в одинадцятирічному віці. Записався до секції важкої атлетики та пауерліфтингу, як це часто буває, за компанію із знайомими. Та вже після першого тренування зрозумів: це його вид спорту!

Про вихованця розповідає тренер Руслан Шинкаря, який

разом з колишнім тренером КДЮСШ Дмитром Чеховським вели хлопця з перших його днів у секції.

— Потенціал Михайла ми розглядали відразу, він справді виділявся з-поміж інших учнів. Був більш розвинений фізично, краще засвоював техніку та вправи, стабільно розвивався у силовому плані. Тобто результату він досягав швидше, ніж його однолітки.

Але не талантом єдиним вдалося досягти успіху. Михайло Шишка вважав головною рисою характеру, яка допомагає рухатися вперед, наполегливість. Талант також важливий, але без сили волі, без прагнення розвиватися результату не буде.

Норматив майстра спорту України Михайло Шишка виконав у березні 2019-го, коли ще був школярем (нині він навчається в університеті). У ваговій категорії до 83 кілограмів він підняв 118 кг у ривку та 142 кг — у поштовку, що разом у сумі двоборства склало 260 кг. Зараз хлопець має нову амбітну мрію — виконати норматив майстра спорту міжнародного класу. У спорткомплексі РАЕС створено всі умови для ефективних тренувань під наглядом кваліфікованих тренерів.

Олена РОМАНІК  
Фото Надії ТИМОФЕЄНКО



## Відновили плавальний басейн для дітей

Після проведених ремонтно-відновлювальних робіт, а також низки карантинних заходів у спорткомплексі міста-супутника ХАЕС відкрито так звану малу чашу плавального басейну для дітей.

Плавальний басейн, який належить до соціальних об'єктів Хмельницької АЕС, функціонує вже понад 30 років. У дитячому відділенні навчаються плавання наймолодші, а бажаючі досягти вагомих результатів, входять до складу спортивних груп, відточуючи майстерність разом із професійними тренерами.

На жаль, через карантинні заходи в країні довелося скасувати низку спортивних змагань серед юних плавців і серед персоналу ХАЕС. Зокрема, чекає на кращі

часи через поширення коронавірусу турнір «Енергетична хвиля» серед дітей міст-супутників АЕС, який щорічно проходить у плавальному басейні Нетішина, а також турнір з плавання в рамках спартакіади ХАЕС серед цехів та підрозділів енергопідприємства.

Здійснивши огляд ремонтних робіт у басейні, генеральний директор ВП ХАЕС Андрій Козюра зазначив: «Ми й надалі будемо підтримувати розвиток спорту і сприяти здоровому способу життя персоналу ХАЕС та їх родин. Наразі стоїть завдання перед керівництвом спорткомплексу щодо перегляду графіка відвідувань, аби він був максимально зручним для жителів міста-супутника і регіону розташування ХАЕС».

## Калейдоскоп спортивних новостей ЮУАЭС

• В г. Алешки Херсонської області состоялось Всеукраинские соревнования по спортивному ориентированию «Олешківська весна — 2021», участие в которых приняли спортсмены Одесской, Днепропетровской, Херсонской, Кировоградской и Николаевской областей. Команда г. Южноукраинска была представлена 28 участниками, среди которых 22 спортсмена — юные ориентировщики спорткомплекса «Олимп» и 6 спортсменов более старшей возрастной категории.

Результатом выступления нашей команды стали 25 завоеванных медалей! В итоге у южноукраинцев 8 первых мест, 4 — вторых и 13 — третьих.

• В с. Крюковщина Киевской области состоялось Всеукраинский турнир по греко-римской

борьбе среди младших юношей, в котором участвовало более 200 спортсменов, представляющих Киевскую, Сумскую, Закарпатскую и Николаевскую области.

Команда южноукраинских борцов греко-римского стиля вернулась с этих соревнований, завоевав 6 медалей турнира — три первых места, одно второе и

два третьих! Чемпионами и призерами в своих весовых категориях стали: Кисенко Максим, Величко Владислав, Нудин Захар, Сулимов Максим, Ротар Артем, Яцюк Марк. Еще один наш спортсмен — Мутовкин Данил был награжден Кубком за волю к победе!

По итогам выступления спортсменов был подведен командный зачет, в резуль-

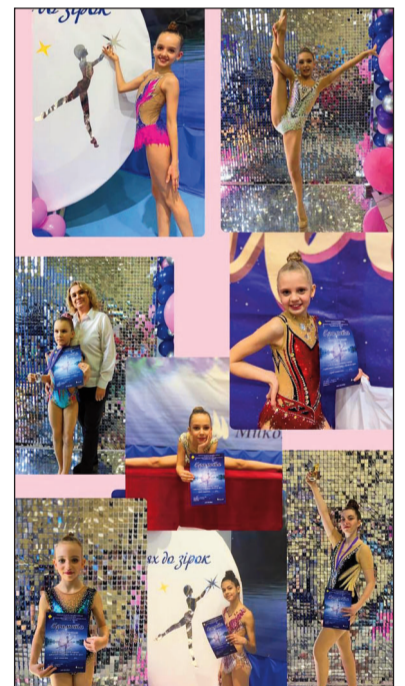
тате которого команда спорткомплекса «Олимп» стала бронзовым призером из 17 команд-участниц турнира!

Поздравляем наших ребят и их тренеров-преподавателей Карая Б.Э. и Чебанова Д.С.

• В г. Николаеве состоялось Всеукраинский турнир по художественной гимнастике «Шлях до зірок».

Юные грации спорткомплекса «Олимп» ОП ЮУАЭС, принявшие участие в соревнованиях, завоевали две серебряные медали соревнований в разных возрастных категориях — это Савранская Полина и Пирон Анастасия. Поздравляем наших девочек и их тренеров-преподавателей Бурцайло Е.Н. и Сироченко А.В.

Екатерина СПАНЧАК



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



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

Поштова адреса редакції: вул. Хрещатик, 22, а/с 393 м. Київ, 01001  
Газета «Атомник України»

Головний редактор  
Людмила ГАП'ЮК  
Телефон: (044) 205-74-20  
E-mail: atomnik@union.kiev.ua  
atomnik@gmail.com  
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