

АТОМНИК

України

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ
АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

№10 (1212) 14 травня 2026 року
Заснована 1 грудня 2000 року

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

На СхідГЗК відбулася зустріч представників адміністрації, профспілок і колективу

сторінка 2

ЛІДЕРСЬКА ПОЗИЦІЯ

Голова ОМ ППО ХАЕС Євгеній Михалець розповідає про виклики війни, згуртованість молоді та пріоритети

сторінка 3

АТОМНИЙ КОНКУРС

Культура безпеки на робочому місці — тема надважлива, і конкурс плакатів привернув до неї увагу

сторінка 4

ПРОФСПІЛКОВА РОБОТА

Співпраця триває!

5 травня між Атомпрофспілкою і ДАЗВ було підписано додаткову угоду, яка доповнює Галузеву угоду на 2025-2027 рік.

Зміни, зафіксовані в документі, покликані покращити фінансове забезпечення працівників низки підприємств Зони відчуження, а також внести зміни до офіційного переліку посад. Зокрема, це такі пункти:

- Збільшення компенсації за лікувально-профілактичне харчування. Співробітникам ДСП «Північна Пуца», які працюють в Луб'янському лісництві, не вдається забезпечити належне харчування. Компенсація, яку вони отримували за це, раніше мала фіксований характер і становила 27 грн на добу. В нинішньому додатку до угоди встановлюється норма, за якою компенсація корелюватиме з вартістю продуктів, пропонованою постачальниками (це приблизно 100 грн).

- Можливість збільшити витрати на добові. Як і раніше, сума таких виплат не може бути



меншою, ніж 60 грн. Однак тепер підприємства, якщо у них є на це фінансова спроможність, можуть підвищувати суму надбавки.

- Актуалізація штатних списків для ДСП «Північна Пуца».

Наступним кроком у ході реалізації досягнутих раніше домовленостей буде новий раунд переговорів щодо підвищення тарифних ставок для працівників ДСП «Екоцентр» і ДСП «Північна Пуца». На цьому етапі в цих установах для 1-го тарифного розряду встановлено коефіцієнт відношення до прожиткового мінімуму 1,5, тоді як на інших підприємствах Зони відчуження коефіцієнт становить 2 (ДСП ЦПРВ) або майже 3 (ДСП ЧАЕС).

Атомпрофспілка дякує партнерам із ДАЗВ за розвиток соціального діалогу та розуміння потреб працівників підприємств Зони відчуження і висловлює впевненість у тим, що подальша спільна робота дозволить повною мірою вирішити питання, актуальні для трудових колективів.

ПРОФСПІЛКОВЕ НАВЧАННЯ

Профактив уранової галузі в пошуках рішень

7-9 травня у Львові відбувся Колегіум Атомпрофспілки, проведений у рамках спільного проєкту, який реалізують Федерація профспілок України та Шведське агентство міжнародного розвитку і шведські профспілки за допомогою міжнародної організації Union to Union. Представники Східної об'єднаної організації Атомпрофспілки отримали змогу поспілкуватися із шведськими партнерами і взяти участь у семінарі під назвою «Переговори як інструмент співпраці: як знаходити спільні рішення у складних ситуаціях».

НЕФОРМАЛЬНА ОБСТАНОВКА — ОСНОВА ДЛЯ ВІДКРИТОСТІ

Уже традиційно для колегіумів, зустріч спілчан розпочалася з інтерактиву. Оскільки СООП об'єднує різні підприємства — від промислових до соціальних — нагода зустрітися всім профспілковцям разом випадає нечасто. Тож динамічне спілкування в ігровій формі допомогло стати ближчими тим, хто раніше не був знайомий. А тим, хто пропрацював пліч-о-пліч довгі роки — побачити своїх колег з нового ракурсу як різнобічних, талановитих, неординарних людей. Невимушена атмосфера стала запору-

кою того, що в подальшому кожен із присутніх міг вільно висловити свою позицію.



МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД: СПІЛКУВАННЯ КОРИСНЕ ДЛЯ ВСІХ

Центральною подією першого навчального дня стала онлайн-зустріч із шведськими профспілковцями. Мартін Йефлен, міжнародний секретар Профспілки Unionen (найбільшої у Швеції профспілкової організації) і Оксана Гузь-Бланк, координаторка програми по Україні Union to Union, розповіли про структуру і роль профспілок у шведському суспільстві та відповіли на запитання українських спілчан про те, які можливості та інструменти використовують шведи для захисту інтересів працівників.

Ознайомлення зі шведською системою начено продемонструвало, яку потужну роль відіграють профспілки у країнах з розвинутою соціальною складовою. Вочевидь тамтешні реалії значно відрізняються від вітчизняних. Це уявляв той факт, що Мартін Йефлен просто не зрозумів питання про те, як діють шведські

профспілки у разі порушення роботодавцем прав працівників 😊 Проблема була не в труднощах перекладу, а в тому, що у Швеції такі випадки в принципі неможливі: у разі підписання колективного договору кожна зі сторін завжди і неухильно дотримується своїх зобов'язань.

Зрозуміло, що просто перенести шведську модель на український ґрунт не вдасться. Однак досвід скандинавської країни може стати одним із взірців на нашому шляху до побудови вільної, правової, демократичної, соціально орієнтованої держави. Окрім того, зауважили наші спілчанки, комунікація та зміцнення зв'язків із профспілками інших країн корисні й для шведів: разом, обмінюючись досвідом, профспілковці зможуть ефективніше протистояти сучасним загрозам, таким, як імовірний прихід до влади ультраправих сил, можливі хвилі вимушеної міграції тощо.

Закінчення на 2-й стор.

ВІДЗНАЧЕННЯ

Нагороди за волонтерство

Від імені командування і особового складу 155 ОМБр підполковник Іван Татауров висловив подяку колективу Атомпрофспілки та вручив керівникам організації грамоти подяки і пам'ятні відзнаки.

Саме волонтери, наголосив військовий, є тією невидимою опорою для війська, котра забезпечує оборону України. Голові Атомпрофспілки Валерію Матову, голові ППО НАЕК «Енергоатом», заступнику Голови Атомпрофспілки Сергію Сніткову і заступнику Голови Атомпрофспілки Павлу Пруднікову було вручено відзнаки «Королівська лілія», призначені для тих, хто зробив потужний внесок у підтримку ЗСУ.

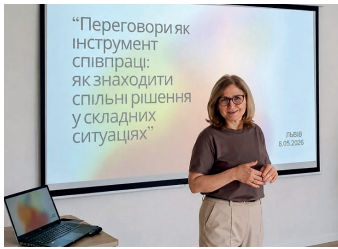


У СФЕРІ ВПЛИВУ АТОМПРОФСПІЛКИ
ПЕРЕБУВАЮТЬ ПІДПРИЄМСТВА
МІНЕНЕРГО УКРАЇНИ,
МІНПРИРОДИ, МІНОХОРОНИ
ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ ТОЩО



ПРОФСПІЛКОВЕ НАВЧАННЯ

Профактив уранової галузі в пошуках рішень

Закінчення.
Початок на 1-й стор.

У ФОКУСІ УВАГИ

Наступного дня відбувся тренінг, присвячений принципам ведення переговорів та ефективним підходам до пошуків спільного рішення. Ініціатором цієї теми став Ігор Охріменко, юрист Атомпрофспілки, викладач профспілкових навчань і досвідчений переговорник. На тому, що профспілка прагне розв'язувати проблеми підприємства через перемовини, сучасно дипломатичним шляхом, наголосив Олександр Сорокін. Колишній генеральний директор, який керував ДП «СхідГЗК» протягом 12 років, і нинішній очільник СООП, Олександр Геннадійович дуже добре знає переговорний процес з обох сторін. Тематика перемовин не була чужою і для багатьох інших учасників заходу, які вже не вперше беруть участь у профспілкових навчаннях. Чи вдалося їм дізнатися чогось нового? Забігаючи наперед — вдалося, адже кожен із тренерів розглядає переговорні процеси під своїм кутом, і кожна зустріч актуалізує різні аспекти.

РАЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ПЕРЕМОВИН

Ведучою тренінгу була Ірина Руденко, психолог з понад 20-річним досвідом проведення індивідуальних консультацій і групових сесій для бізнес-структур. За її спостереженнями, заняття, побудовані на вивченні конкретних алгоритмів ведення переговорів, не виправдовують себе, адже жодна схема не може охопити всієї багатоманітності життєвих ситуацій; натомість розуміння психологічних процесів, які лежать

в основі переговорного процесу, дає набагато кращий результат.

Однею з ключових тез, яку висунула тренер, було окреслення мети переговорів не як «перемоги», а як пошуку прийнятної для сторін компромісу в наявній ситуації.

Присутні погодилися з тим, що такий підхід є абсолютно правильним у разі, коли обидві сторони перемовин зацікавлені у розвитку підприємства. Однак ситуація на ДП «СхідГЗК» є такою складною, що спілчани геть не впевнені в тому, що метою призначених керівників є процвітання, а не знищення комбінату.

Дискусія навколо долі уранової галузі набула настільки експресивних форм, що тренер мусила зауважити: аби в неї була чарівна паличка, вона б з радістю вирішила всі проблеми! Однак у її силах

— лише надати психологічні інструменти, які допоможуть шукати рішень у складних ситуаціях.

ПЕРЕХІД ДО КОНСТРУКТИВУ

Один із таких інструментів — це вміння розпізнавати і контролювати емоції. Саме зменшення афективних проявів дозволить перевести діалог у суто професійне русло. Тож практичною частиною заняття стала пропозиція уважно придивитися до аргументів профспілковців: які з них базуються на неспростованих фактах, а які — на оціночних судженнях, що не будуть сприйняті іншою стороною через інший погляд на суть процесів. Як узяти емоції під контроль, як підготуватися до переговорів і яку стратегію застосувати, як діяти, коли тебе «не чуять» — до уваги було взято ці та багато інших важливих питань.

Завдання тренінгу — надати інструменти, які допоможуть шукати рішень у складних ситуаціях



Зокрема, виразно прозвучала тема про те, що робота профактиву — це не лише перемовини з керівництвом, а й спілкування з колективом. Важливим завданням, на переконання Ірини Руденко, має стати роз'яснення працівникам реальної ситуації та наслідків тих чи інших вимог. Йдеться не про те, щоб пристати на позицію адміністрації, а про те, щоб усвідомлювати межі можливого. Це допоможе колективу стати в «дорослу», а не в «дитячу» позицію, в якій уся відповідальність перекадається на перемовників від профспілки.

ПІДБИВАЮЧИ ПІДСУМКИ

Фінальна зустріч була присвячена осмисленню основних акцентів навчального процесу. Свою позицію озвучили модератори Колегіуму.

Павло Олещук, помічник Голови Атомпрофспілки, виклав свій погляд на спілкування зі шведськими партнерами. Він вважає, що досвід шведів яскраво унаочнює той факт, що профспілки — це не радянський пережиток, а невід'ємна частина сучасного демократичного суспільства.

Христина Левченко, голова Організації молоді Атомпрофспілки, висловила співчуття працівникам уранового підприємства. Вона завжди безмежно пишалася тим, що працює на ЗАЕС, але їй судилося стати свідком окупації станції. Так само болісно сприймаються події на «СхідГЗК» — багато хто з присутніх вклав у підприємство значну частку свого життя, і нині бачить руйнацію свого дитинства.

Ситуація дійсно є дуже складною, погодилися спілчани, однак завдяки зустрічі прекрасному весняному Львові ставлення до неї почало змінюватися: якщо діяти разом, підстави для оптимізму неодмінно з'являться!

Відгуки про подію читайте на сайті Атомпрофспілки.

ПРОФСПІЛКОВЕ НАВЧАННЯ

Профспілки у дії

Наприкінці квітня в Івано-Франківську відбулася заключна сесія тренінгу «Колективні переговори та соціальний діалог: норвезька модель та український досвід» у рамках програми «Профспілки проти нерівності і за відновлення миру та демократії в Україні», яку реалізує Норвезька конфедерація профспілок (LO) у партнерстві з ГО «Трудові ініціативи» та Федерацією профспілок України. Учасниками тренінгу були наші спілчани: заступник Голови Атомпрофспілки Павло Прудніков, голова ППО ЧАЕС Богдан Сердюк та голова цехової ЕЦ, член ППО ПАЕС та ППО АТ «НАЕК «Енергоатом» Євген Підгурський.

Головна мета тренінгу: не копіювання норвезької системи, а пошук та адаптація корисних елементів для зміцнення соціального діалогу в Україні.

З вітальним словом до учасників тренінгу звернувся: Наталія Еремеева, представниця Норвезької конфедерації профспілок (LO), заступниця Голови ФПУ Надія Корінна та представники ГО «Трудові ініціативи» Георгій Сандул та Інна Кудінська. Експертами Норвезької конфедерації профспілок були: Наталія Еремеева, Ганс Крістіан Стенесет та Катріне Ерстос, які представляють Норвезький союз муніципальних та загальних працівників.

Захід був побудований за принципом «Розуміння → Практика → Стратегія».

Протягом цих трьох днів учасники опанували історію та логіку норвезької моделі соціального діалогу; техніки ведення переговорів щодо заробітної плати та умов праці; механізми вирішення конфліктів, включаючи роботу трудового суду та систему медіації; протидію технікам маніпуляцій під час діалогу.

До складу учасників тренінгу увійшли 26 профспілчан: атомної енергетики; металургів і гірників; державних установ; охорони здоров'я; соціальної сфери; хімічної, нафтової та газової промисловості; будівництва; агропромислового

комплексу; лісових галузей; адвокатів; текстильної промисловості; оборонної промисловості; захисників України, спортсменів та працівників сфер і Укрелектропрофспілки.

Після завершення курсу профспілкові лідери отримають практичні інструменти для ефективного представництва працівників та зможуть впроваджувати нові стратегії переговорів на своїх робочих місцях.

Управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання апарату ФПУ



СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

Конференція трудового колективу ДП «СхідГЗК»

26 квітня у змішаному онлайн і офлайн форматі відбулася зустріч представників адміністрації, профспілкових організацій та колективу підприємства.

У її роботі взяли участь т.в.о. генерального директора ДП «СхідГЗК» Василь Скрипник, голова СПО Олександр Сорокін, Голова Атомпрофспілки Валерій Матов, очільник ППО НПГУ ДП «СхідГЗК» Дмитро Зелений, делегати та запрошені фахівці підприємства.

Делегати розглянули виконання Колективного договору ДП «СхідГЗК» за 2025 рік. Виконання КД склало 86,7% (із 135 заходів виконано 117). Причини невиконання переважно пов'язані з призупиненням дії окремих пунктів КД, дією воєнного стану, скрутним економічним становищем. Було затверджено Акт перевірки виконання КД. Схвалено зміни і доповнення до КД та його продовження на 2026-2027 роки. Поновлено більшість положень КД, дію яких було зупинено адміністрацією протягом 2022-2025 років.

Т.в.о. генерального директора ДП «СхідГЗК» В.Скрипник доповів про результати діяльності ДП «СхідГЗК» у 2025 році. Голова СПО О.Сорокін у своїй доповіді зупинився на питаннях перспектив виробничої діяльності ДП «СхідГЗК», актуальних проблемах, які хвилюють спілчан, та прозивував про діяльність профспілки за різними напрямками.

О.Сорокін повідомив, що на підприємстві діє ще одна первинна профспілкова організація — Незалежної профспілки гірників України (НПГУ) на чолі з Дмитром Зеленим. Відповідно до законодавства створено спільний представницький



орган (СПО) Атомпрофспілки та НПГУ, головою СПО обрано О.Сорокіна, заступником голови — Д.Зеленого. СПО займається питаннями укладання та перевірки виконання колективного договору.

Конференція доручила Спільному представницькому органу профспілкових організацій (СПО) ДП «СхідГЗК» направити звернення до народних депутатів України, КМУ, Міненерго про надання бюджетної допомоги підприємству шляхом прискорочення прийняття рішення за упрощення державних програм з підтримки та розвитку атомно-промислового комплексу.

Робочій комісії представників сторін КД доручено опрацювати питання та надати пропозиції щодо комплексного підходу до поєднання підвищення зарплати працівникам підприємства.

За матеріалами пресцентру ДП «СхідГЗК»

ЛІДЕРСЬКА ПОЗИЦІЯ

«Ми працюємо пліч-о-пліч і знаємо, заради чого»

Голова організації молоді ППО ХАЕС Євгеній Михалець — про виклики війни, силу колективу та головний пріоритет сьогодення.



— Євгене, розкажи, будь ласка, про свій шлях у професію та профспілку.

— У галузі я працюю понад вісім років. Починав на Рівненській АЕС, згодом перейшов на Хмельницьку. До профспілки вступив одразу після працевлаштування, це було свідоме рішення, бо мені завжди було цікаво, як працює ця система.

Що стосується молодіжної організації, то я став її активним членом, коли перевівся на Хмельницьку АЕС. А вже очолюючи ОМ на ХАЕС, я для себе визначив принцип: ми маємо бути відкритими для кожного, хто хоче долучитися.

— Ти очолив молодіжку в непростий час. Які виклики стали найбільшими?

— Найбільший, звісно, війна. Ми фактично одразу опинилися в ситуації, коли потрібно було повністю перебудувати роботу. Люди були в стресі, емоційно виснажені. І наше завдання було: не зникнути, не «розчинитися», а навпаки — показати, що ми є і працюємо.

Почали активно займатися волонтерством: збирали допомогу, передавали її у постраждалі регіони, навіть на окуповану тоді ЧАЕС. І головне — всі кошти, які ми збирали і збираємо на заходах, до копійки йдуть на підтримку ЗСУ. Це наша принципова позиція.

— Який сьогодні головний пріоритет у роботі молодіжної організації?

— Знову наголоси: це підтримка Збройних Сил України. Ми чітко бачили, що це визначили ще на початку повномасштабного вторгнення. Адже маємо чесно сказати: якщо не наші хлопці та дівчата на фронті, ми б не мали можливості працювати, проводити заходи, розвиватися, навіть просто жити нормальним життям. Ми не могли б спокійно приходити на роботу, бачити свої сім'ї, будувати якісь плани.

Тому в нас позиція принципова: спочатку допомога армії — все інше вже після цього. Це така

внутрішня чесність перед собою і перед людьми. Бо коли ти організовуєш процес, залучаєш колектив, ти маєш бути максимально прозорим.

І водночас ми не зупиняємо основну діяльність. Працюємо відповідно до нашого положення, до статуту, розвиваємо молодь, проводимо заходи. Але весь цей рух зараз має іншу цінність — він про єдність і про спільну мету.

— Тобто благодійність стала ключовим напрямком?

— Так. Але не тільки. Ми зберегли все, що було напрацьовано до війни — конкурси, навчання, розвиток молоді — і додали новий зміст.

Наприклад, проводимо спортивні заходи, які об'єднують не лише молодь, а й цілі родини. Бо розуміємо: здорова молодь — це майбутнє країни.

Також є наші великі освітні проекти — літня і весняна школи. Там, до речі, є і патріотичне виховання, і практичні навички першої допомоги і захисту, і командна робота.

— Що сьогодні найбільше хвилює молодь на підприємстві?

— Найбільше — це невизначеність. Молоді люди сьогодні не мають відчуття стабільності. Немає розуміння, що буде завтра, через рік, через п'ять років. І це, мабуть, найбільший психологічний тиск.

Тому наше завдання як молодіжної організації — не просто проводити заходи, а створювати середовище підтримки. Щоб молоді спілчани відчували, що вони не самі.

Я як лідер бачу, з чим приходять колеги — і на засідання, і просто поговорити. І це не завжди про роботу. Це про особисте, про страхи, про втому. Тому ми намагаємося максимально гуртувати колектив. Бо сьогодні дуже важливо — бути разом, чути одне одного, підтримувати.

І водночас усі розуміють: є одна глобальна точка, після якої почнеться новий етап — це перемога. Ось тоді ми зможемо вже по-іншому планувати життя. А зараз — ми просто маємо вистояти.

— Як у цих умовах вдається поєднувати роботу, профспілкову діяльність і особисте життя?

— Чесно? Це не просто. Якщо розставити пріоритети так, як вони є зараз, то на першому місці — робота, виконання своїх посадових обов'язків. На другому — благодійність і громадська діяльність. І лише потім — сім'я.

І це болюча тема. Бо наші рідні фактично стають заручниками цієї ситуації. Вони недоотримують уваги, часу.

Та саме сім'я допомагає мені тримати баланс і не вигорати. Є людина, який можна сказати все — це дружина. Вона і підтримує, і вислухає, і підкаже, як краще відреагувати в тій чи іншій ситуації.

Фактично це той тил, який допомагає мені залишатися в нормальному стані, без зривів.

— Наскільки сьогодні молодь готова обстоювати свої права? Чи є такі запити?

— Так, і я скажу — молодь у цьому плані дуже адекватна і конструктивна. На Хмельницькій АЕС у нас вибудований нормальний соціальний діалог. Є взаєморозуміння з адміністрацією, є готов-

З Михайлом Гуком спілкуємося найчастіше. Буває, заходжу до нього, кажу, Михайле Володимировичу... А він може емоційно відреагувати, навіть різко щось сказати. Я тоді просто йду. Наступного дня знову приходжу і кажу: «Михайле Володимировичу, якщо будете кричати — я піду». А він уже спокійно у відповідь: «Сідай, давай говорити, бо ти ж учора так нічого й не сказав». І все



ність чути одне одного. Якщо виникають питання — вони не замовчуються. Ми їх проговорюємо і шукаємо рішення.

Я часто приєднуюся до ситуацій, коли потрібно допомогти молодому працівнику — наприклад, з переведенням в інший підрозділ, з професійним ростом. Ми приходимо, сідаємо з керівництвом і аргументуємо: людина активна, працює, заслужує на розвиток. І нас чують.

Але водночас є межі. Наприклад, якщо йдеться про серйозні порушення, тут позиція однозначна. Є речі, які неприпустимі.

— Чи є у тебе наставники в профспілковому русі? На кого рівняєшся як лідер?

— Не можу назвати одну конкретну людину. У мене їх багато — і в кожного я беру щось своє. Переймаю профспілкові якості і навички від наших лідерів. Зокрема, це Валерій Матов, Михайло Гук, Сергій Снітков, Іван Мельник, Павло Олещук, інші досвідчені спілчани. Вони всі різні — і саме в цьому їхня сила. Хтось сильний у переговорах, хтось — у стратегічному мисленні, хтось — в умінні вийти з найскладнішої ситуації з позитивним результатом. Ми, молодь, багато в них переймаємо — навіть просто під час розмов чи спільної роботи.

вирішуємо. Для мене це дуже показово, бо це про результат і вміння домовлятися.

І для себе зробив висновок: якщо ти хочеш бути лідером — маєш уміти вести діалог з різними людьми, в різних ситуаціях, і не здаватися після перших труднощів.

— Що, на твою думку, допомогло згуртувати молодь у такий складний період?

— Відкритість. У нас немає такого, що хтось «зверху» вирішує, а всі інші виконують. Будь-який молодий працівник може запропонувати щось своє, і ми це пробуємо реалізувати. Люди бачать результат і розуміють: їхня думка важлива. Я не відділяю себе від колективу. Ми працюємо разом. І саме це дало той ефект згуртованості, який ми сьогодні маємо.

Марічка СМЕРЕКА

КАДРОВИЙ РЕЗЕРВ

Майбутні атомники проходять практику на Рівненській АЕС

Упродовж квітня-травня у підрозділах РАЕС проходять виробничу та переддипломну практику майже 40 студентів закладів вищої освіти, які готують фахівців для атомної галузі.

СКЛАДОВА СПІВПРАЦІ

Практичного досвіду на підприємстві набувають студенти четвертого курсу НУ «Львівська політехніка» та НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського» за спеціальностями «Атомна енергетика», «Електричні станції», «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка», «Кібербезпека та захист інформації», «Теплоенергетика», «Хімічні

технології та інженерія», а також «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології».

Практика на Рівненській АЕС є складовою системою співпраці підприємства з профільними закладами вищої освіти та важливим елементом підготовки майбутніх фахівців для енергетичної галузі України. Майбутні атомники проходять практику в реакторних та турбінних цехах №1 і №2, електричному та хімічному цехах, службі інформаційних технологій, цеху теплових та підземних комунікацій, а також службі надійності ресурсу та продовження експлуатації РАЕС.

УНИКАЛЬНА ЕКСКУРСІЯ

У межах практики студенти з екскурсією відвідали зону суворого режиму реакторного відділення енергоблоків №1 та №2, яку провів заступник начальника реакторного цеху №1 РАЕС по роботі з персоналом Олександр Базаєв. Також студенти відвідали щит радіаційного контролю цеху радіаційної безпеки та блочний щит управління (БЩУ), де поспілкувалися з оперативним персоналом й отримали відповіді на запитання.

«Наше завдання — передати молоді свій досвід, знання й практичні навички, щоб вони про-



довжували справу, яку сьогодні виконує колектив атомної станції. Молодь активно цікавиться виробничими процесами, ставить багато запитань і прагне глибше зрозуміти специфіку роботи. Саме за такими молодими людьми — майбутнє атомної енергетики», — зазначив Олександр Базаєв.

ЦІННИЙ ДОСВІД

Студент КПІ імені Ігоря Сікорського Єфим Милейко, який навчається за спеціальністю

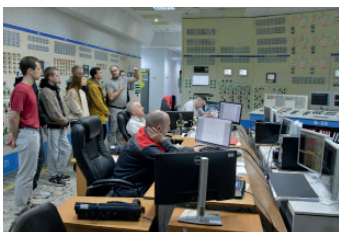
«Атомна енергетика», поділився, що практика на РАЕС лише зміцнила його бажання працювати в енергетичній галузі.

«Я точно знаю, що хочу працювати на АЕС, адже атомна енергетика є основою енергетичної стійкості та важливою складовою економіки держави. Для мене це не лише цікава, а й перспективна професія, яка має велике значення для країни», — розповів Єфим Милейко.

Вікторія Мокійчук, яка вивчає спеціальність «Хімічні технології та інженерія», зазначила, що свідомо обирала професію, пов'язану з атомною енергетикою, і саме тому прагнула проходити практику на Рівненській АЕС.

«Мене завжди цікавила хімія. Ще в школі я знала, ким і де хочу працювати. Під час практики побувала у багатьох лабораторіях, ознайомилася з процесом очищення води та хіманалізами, які проводяться для забезпечення стабільної роботи підприємства. Нам багато показували й детально розповідали про виробничі процеси. Практика на РАЕС стала для мене дуже цінним і пізнавальним досвідом, — зазначила Вікторія Мокійчук.

За матеріалами пресслужби ВП «РАЕС»



АТОМНИЙ КОНКУРС

Безпека — найвищий пріоритет!

На Південноукраїнській АЕС підбили підсумки конкурсу плакатів з культури безпеки, який було оголошено в січні. На розгляд комісії працівники підприємства представили 94 роботи від 32 структурних підрозділів, десять із яких надали по п'ять проєктів. Це максимальна кількість, визначена положенням конкурсу. Особливістю цього річного заходу стало те, що п'єдестал дістався жінкам. Найкращі плакати будуть використані як наочна агітація для персоналу на робочих місцях.

ЖІНКИ-ПЕРЕМОЖНИЦІ

Тематика творчого змагання охоплювала різні аспекти діяльності — від забезпечення культури безпеки в умовах війни до дотримання вимог експлуатації технологічного комплексу. Оцінювала роботу конкурсна комісія на чолі з заступником генерального директора з якості та управління



ПАЕС Віктором Савороною. За результатами обговорення найбільшу кількість балів отримав плакат двох працівниць цеху водопровідно-каналізаційного господарства та теплових мереж — інженерки-технологіні Ольги Захаркіної та операторки котельні Олени Соловйової. Друге місце здобула робота інженерки з метрології служби головного метролога Надії Шитюк, третє — інженерки-програмістки відділу спеціального зв'язку Ольги Юрченко.

Призерок конкурсу нагородили грамотами та преміями.

ІНІЦІАТИВА, ВАРТА ПРОДОВЖЕННЯ

«Уперше в історії конкурсу філії «ВП ПАЕС» цього року взяли участь усі підрозділи підприємства. Можна констатувати, що це був наймасштабніший захід, — зазначив член комісії, начальник навчально-тренувального центру ПАЕС Андрій Мачков. — На суд журі були представлені різноманітні роботи: намальовані вручну, створені за допомогою графічних програм і з використан-



ням штучного інтелекту. Я особисто надав перевагу рукотворному плакату, адже його дизайн, на мою думку, відповідав одразу кільком критеріям — був зрозумілим, логічним і майстерно викона-

ним. Саме він у підсумку й посів перше місце. Вважаю, ініціативу варто продовжувати, адже вона спонукає персонал до осмислення питань культури безпеки та усвідомлення її важливості під час виконання роботи. Дякую всім і запрошую до участі в наступних конкурсах».

ДОСТОЙНА ПОПУЛЯРИЗАЦІЯ
ПРИНЦИПІВ КБ

На думку Андрія Мачкова, цікавих і професійно виконаних плакатів було багато, проте деякі з них містили недоліки. Серед них він виокремлює надмірне використання штучного інтелекту, застосування некорпоративної символіки, а також запозичення ідей, які вже були реалізовані раніше.

Конкурси плакатів з культури безпеки проводять щороку з метою привернення уваги до цієї тематики, її популяризації та формування у персоналі філії «ВП ПАЕС» розуміння й пріоритетного ставлення до принципів культури безпеки, як на колективному, так і на індивідуальному рівнях. На ПАЕС переконані, що завдяки творчому підходу цей важливий напрям стає зрозумілішим та підвищує особисту відповідальність і увагу до принципів КБ.

За матеріалом управління зв'язків з громадськістю і медіа ВП «ПАЕС»

АТОМНИЙ СПОРТ

З Україною в серці: родини атомників об'єдналися заради підтримки захисників

У День матері та напередодні Міжнародного дня сім'ї Хмельницька атомна електростанція та організація молоді ХАЕС об'єднали атомників, жителів Нетішинської громади навколо важливих цінностей — родини, єдності, українських традицій і підтримки наших захисників.



НА ПІДТРИМКУ ЗСУ

10 травня у Нетішині відбулися благодійні велопробіги «З Україною в серці» та «Сімейні перегони», які зібрали активних, небайдужих і щирих людей. Понад 90 учасників долучилися до велоїзду на 5, 8 та 18 км, а у родинних перегонах змагалися 19 сімей. Разом вдалося зібрати понад 42 тисячі гривень на підтримку ЗСУ.

Під час відкриття заходу до учасників звернувся заступник генерального директора з персоналу Хмельницької АЕС Володимир Гудзь, який наголосив, що сьогодні особливо важливо берегти родинні цінності, підтримувати захисників і захисниць та виховувати дітей у любові до

України. Хвилиною мовчання присутні вшанували всіх, хто віддав життя за нашу Україну.

РОДИННІ ЦІННОСТІ

Цей день об'єднав родини навколо широкого спілкування та важливих цінностей. Діти ба-

чили приклад згуртованості, взаємопідтримки, а дорослі вкотре підтвердили: навіть у непрості часи важливо знаходити можливість бути поруч, виховувати молоде покоління у повазі до українських традицій, культури та захисників нашої держави.

У сімейних перегонах, які відбулися на території УСО філії «ВП ХАЕС», серед 19 команд у трійку лідерів вийшли родини-команди «Серйозні», «Смурфики», «Булочки».



Дружна велоколона з українськими прапорами, спільні емоції на дистанціях, квест та випробування для сімейних команд, щирі усмішки дітей, тепле спілкування, профорієнтаційні локації атомників, рятувальників та військових, чутування та атмосфера єдності — це все створило особливий настрій заходу.

Сьогодні родинні цінності набувають ще більшого значення. Саме в сім'ї формуються любов до рідної землі, повага до старших, відповідальність, небайдужість і готовність підтримувати тих, хто захищає Україну.

За матеріалом управління зв'язків з громадськістю і медіа ВП «ХАЕС»



АТОМНИК
України

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: Марічка КОРМУШКІНА
Телефон: (044) 205-74-20
E-mail: atomnik@union.kiev.ua
atomnik@gmail.com
http://www.atomprofspilka.info

Газета виходить 2 рази на місяць
Індекс — 21766
За точністю викладених фактів відповідальність несе автор
Редакція не завжди поділяє позицію авторів публікацій
При передруку посилання на «Атомник України» обов'язкове

Свідцтво про реєстрацію
КВ №4480 від 21.08.2000 року
Газета віддрукована
у ТОВ «МЕГА-ПОЛІГРАФ»:
04073, м. Київ,
вул. Марка Вовчка, 12/14.
Тираж 2000