



АТОМЭНЕРГОПРОЕКТ САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Ежемесячная корпоративная газета ОАО «СПбАЭП» – предприятия Госкорпорации «Росатом»

№ 5 (17) МАЙ 2010

СРОЧНО В НОМЕР

Президент России посетил ЛАЭС-2

29 мая Президент России Дмитрий Медведев посетил с рабочим визитом Ленинградскую АЭС и строящуюся Ленинградскую АЭС-2.

На стройплощадке Ленинградской АЭС-2 генеральный директор Госкорпорации «Росатом» Сергей Кириенко подробно ознакомил Президента России с состоянием дел и ответил на конкретные вопросы по сооружению первого и второго энергоблоков, выполнению директивного графика ввода новых мощностей.

На площадке ЛАЭС-2 главу государства познакомили с новой системой трехмерного проектирования. Как рассказал заместитель генерального директора ОАО «Концерн Росэнергоатом» Сергей Бояркин, трехмерная модель, которая содержит данные на миллионы различных деталей, создается еще на этапе проектирования и должна храниться в течение 100 лет после вывода объекта из эксплуатации. Кроме того, эта модель совмещена с датчиками GPS и другими системами контроля, установленными сначала на стройплощадке, а затем на готовой станции. Другой новинкой, как рассказал Бояркин, стала система учета и контроля строительства в режиме реального времени, когда каждый монтажник вносит в единую систему данные о выполненных им операциях.

«Впечатляет, – заметил Дмитрий Медведев, глядя на мониторы, где демонстрировалась модель трехмерного проектирования. – Налицо преимущество цифровых технологий».

В свою очередь директор ОАО «СПбАЭП» Леонид Резников сообщил, что работы на стройплощадке ЛАЭС-2 ведутся в три смены: сооружаются стены и перекрытия, а также начат монтаж основного оборудования. Директор ОАО «СПбАЭП» отметил, что в ходе работ применяются самые новейшие технологии, в частности одномоментная установка конструкций весом в десятки тонн и даже более 100 тонн. Для подготовки таких операций специалисты-монтажники проходят специальный тренинг на компьютерах с использованием трехмерного моделирования этих работ.

Владимир Семенов



МЕНЯЕМСЯ ВМЕСТЕ С ВАМИ

Уважаемые коллеги!

Перед вами обновленный номер газеты «Атом-энергопроект Санкт-Петербург». Изменения касаются не только внешнего вида издания, но и его «начинки». Теперь в каждом выпуске мы будем публиковать ключевой развернутый материал, который связан с текущей деятельностью нашей организации. Например, в этом номере мы решили рассказать о сфере социального и кадрового обеспечения сотрудников ОАО «СПбАЭП». Эта публикация основывается на результатах социологического исследования, проведенного в нашей компании в 2009 году.

Данное исследование показало, что в основном сотрудники получают информацию об СПбАЭП от общения с коллегами и напрямую от своих начальников. На третьем месте – информация, получаемая из нашей корпоративной газеты.

Как нам кажется, этого недостаточно. В наших с вами силах сделать газету максимально интересной, разносторонней, тематически глубокой, открытой и полезной.

В связи с этим мы призываем поделиться с редакцией своими задумками, предложениями, новостями подразделений, планами. Словом, всем тем, что поможет качественному развитию нашей с вами газеты. Сделать это можно, написав по адресу: pr@spbaep.ru и a_teplouhov@spbaep.ru.

ПУЛЬС РОСАТОМА



ВСЕ ЗАДАЧИ ВЫПОЛНЕННЫ

Председатель Правительства РФ Владимир Путин провел рабочую встречу с руководителем Госкорпорации «Росатом» Сергеем Кириенко.

В ходе беседы обсуждались результаты работы Росатома в минувшем году, начале этого года, а также отношения с зарубежными партнерами, прежде всего с Казахстаном и Украиной. По словам главы Росатома, несмотря на то что год был кризисным, госкорпорация «справилась со всеми задачами». В частности, показатели ГК «Росатом» перевыполнены в среднем на 112%. Доход госкорпорации в 2009 году на 20% выше, чем в предыдущем году, а портфель заказов увеличен на 12%. Кроме того, в прошлом году Росатому удалось сократить постоянные затраты на 17%. «Это – более 30 млрд сэкономленных рублей», – подчеркнул Кириенко.

«Еще один важный показатель – обеспечение сырьем», – продолжил глава Росатома. По его словам, прирост производства урана по итогам прошлого года составил 25%, а количество добывающих активов увеличено более чем в 2 раза. В текущем году объем производства урана должен вырасти еще минимум на 11%. «Это плюс к тем 25%, которые были в прошлом году», – пояснил Сергей Кириенко. Экспортный портфель заказов должен быть увеличен минимум на 10%. «Сейчас мы ставим задачу не просто выручки любой ценой, нам нужен именно инвестиционный доход, нам нужны средства на то, чтобы увеличивать количество инвестиций», – подчеркнул глава Росатома. В то же время он признал, что госкорпорация должна «научиться двигаться дальше самостоятельно, уменьшая долю государственной поддержки и увеличивая долю собственных средств».

ДОБРО ПОЛУЧЕНО

Общественность Железногорска одобрила строительство производства МОКС-топлива на ГХК.

Как сообщили в ФГУП «Горно-химический комбинат» (ГХК), в ходе слушаний, где приняли участие более 300 человек, общественность поддержала проект создания производства гранулята МОКС-топлива на площадке предприятия. Предполагается развернуть производство для обеспечения топливом реактора БН-800, который строится на Белоярской АЭС, а также для гибридной зоны уже действующего на той же АЭС реактора БН-600.

По итогам обсуждения было признано, что размещение производства гранулята МОКС-топлива в подземном промышленном комплексе ГХК «не приведет к изменению техногенной нагрузки на объекты окружающей среды и к увеличению дозовых нагрузок на население, проживающее в зоне наблюдения».

НАЗВАНИЕ ВОЗВРАЩАЕТСЯ

По решению единственного акционера ОАО «Концерн Росэнергоатом» филиал ОАО «Концерн Росэнергоатом» «Волгодонская атомная станция» переименован в филиал «Филиал ОАО „Концерн Росэнергоатом“ „Ростовская атомная станция“». 30 марта 2001 года турбогенератор первого энергоблока Ростовской АЭС был включен в Единую энергетическую сеть России. В этот день закончилась «атомная пауза» в истории атомной энергетики страны, продолжавшаяся без малого восемь лет.

ФОТОФАКТ



Накануне 65-летия со Дня Победы в ОАО «СПбАЭП» прошел праздничный вечер

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩЕМ НОМЕРЕ:

Состоялись общественные слушания по публичному годовому отчету ОАО «СПбАЭП» за 2009 год

Продолжение цикла публикаций об итогах социологического опроса сотрудников ОАО «СПбАЭП»

Итоги социологического опроса

В ноябре-декабре 2009 года в ОАО «СПБАЭП» впервые был проведен социологический опрос сотрудников, занимающих должность не выше начальника отдела, стаж которых в организации превышает 1,5 года. Исключение составили работники недавно созданного строительного блока, которые отвечали на анкету независимо от величины их стажа. Всего было опрошено 498 респондентов.

Уважаемые коллеги!

Задача данного исследования – выяснить, как сотрудники оценивают состояние дел в атомной отрасли, ход реорганизации отрасли, текущее состояние дел, насколько удовлетворены изменениями в отдельных сферах социальной, кадровой политики СПБАЭП и прочее.

С этого номера наша корпоративная газета начинает публиковать полученные результаты. Но сами цифры не самоценны, они лишь представляют «исследовательский интерес». Важно, чтобы мы с вами понимали, какие необходимы изменения, и осуществляли их, поэтому наряду с результатами в газете будут опубликованы комментарии профильных служб, высказывания сотрудников и пр.

Кроме того, если у вас есть какие-либо пожелания, идеи, просьбы, то вы всегда можете написать мне по адресу: I_reznikov@spbaep.ru.

Л. М. Резников, директор ОАО «СПБАЭП»



Респондентам был задан вопрос: «Произошли ли в последнее время какие-либо изменения в перечисленных областях социальной и кадровой политики, и если да, оцените их». Были предложены четыре варианта ответов: 1) ситуация улучшилась, 2) ситуация ухудшилась, 3) ничего не изменилось и 4) затрудняюсь ответить.

Поскольку ответы «ничего не изменилось» и «затрудняюсь ответить» с точки зрения социологического анализа практически неинформативны, то для оценки каждой позиции учитывались ответы респондентов «ситуация улучшилась» и «ситуация ухудшилась» и их соотношение.

редь, подразумевается рост в должностных категориях, когда за определенные заслуги сотрудникам присваиваются соответствующие категории (от 3-й, 2-й и 1-й до ведущего – главного специалиста).

В нашей организации 2 раза в год проводится квалификационная комиссия, целью которой является рассмотрение предложений о повышении сотрудников в должностных категориях. Работа комиссии осуществляется согласно установленной в компании процедуры и требований, предъявляемых к саморегулируемым организациям.

В департаменте управления персоналом подчеркивают, что всегда «за» успехи в ка-

№ позиции	СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО И КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ	ситуация улучшилась, %	ситуация ухудшилась, %	разность оценок, %
1.	Система карьерного роста	6,6	16,9	-10,3
2.	Система повышения профессиональной квалификации	12,4	16,2	-3,8
3.	Обеспечение льготными путевками на лечение и отдых	12,9	12,5	0,4
4.	Организация летнего отдыха для детей сотрудников	7,8	4,0	3,8
5.	Система наставничества и адаптация молодых кадров	14,3	9,9	4,4
6.	Помощь ветеранам	22,6	7,9	14,7
7.	Работа с молодежью	35,8	7,0	16,8
8.	Различные формы материальной помощи (свадьба, рождение детей)	22,6	5,8	24,8

За комментариями мы обратились в департамент управления персоналом СПБАЭП.

СИСТЕМА КАРЬЕРНОГО РОСТА

(ПОЗИЦИЯ № 1)

С учетом того, что ситуация по этой позиции несколько ухудшилась, был проведен дополнительный анализ всех обстоятельств. Выяснилось, что ситуация на практике выглядит с точностью до наоборот.

СПБАЭП – одна из крупнейших компаний в атомной отрасли, и требования к карьерному росту ее сотрудников самые серьезные. При этом нельзя не отметить, что с переходом нашей организации на «инжиниринговые рельсы» задачи подчас стали более масштабные, требующие повышения компетенции сотрудников. Это обуславливает необходимость повышения квалификации и, как следствие, карьерного роста.

Но многие сотрудники в понятие «карьерный рост» вкладывают не тот смысл, понимая под этим исключительно должностной рост (от рядового сотрудника до руководителя). Под карьерным ростом, в первую оче-

редь, подразумевается рост в должностных категориях, когда за определенные заслуги сотрудникам присваиваются соответствующие категории (от 3-й, 2-й и 1-й до ведущего – главного специалиста). В нашей организации 2 раза в год проводится квалификационная комиссия, целью которой является рассмотрение предложений о повышении сотрудников в должностных категориях. Работа комиссии осуществляется согласно установленной в компании процедуры и требований, предъявляемых к саморегулируемым организациям. В департаменте управления персоналом подчеркивают, что всегда «за» успехи в ка-



КОММЕНТАРИЙ Л. М. РЕЗНИКОВА:

– Вполне вероятно, что мнению, сложившемуся у многих сотрудников в отношении карьерного роста в компании, способствовали недостаточно развитые информационные коммуникации и представления, что управление – это деятельность всего лишь отдела кадров. Это ошибочное мнение.

Эффективное функционирование системы карьерного роста сотрудников СПБАЭП – это совместная деятельность руководства компании, руководителей структурных подразделений, самих работников и департамента управления персоналом. В связи с этим в данном направлении будет усилена разъяснительная работа, планируется усиление коммуникации между департаментом управления персоналом и сотрудниками.

СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ

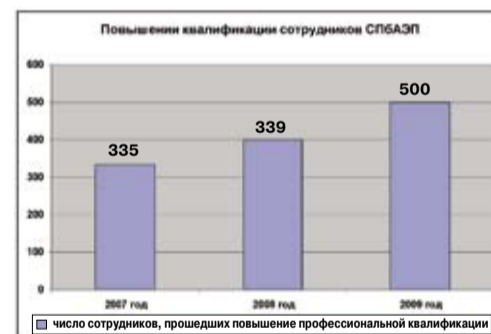
(ПОЗИЦИЯ № 2)

В результате опроса 16,2% сотрудников ответили, что ситуация ухудшилась, а 12,4% – улучшилась.

Основная претензия респондентов состоит в том, что теперь о желании повысить квалификацию нужно заявлять практически за год и оформлять документы. Однако этого требует современная реальность. «Наша компания растет: в 2009 году наш коллектив вырос по сравнению с 2008-м на 30%. В такой крупной компании уже невозможно обойтись без более серьезного планирования и исполнения утвержденного бюджета», – сообщили в департаменте управления персоналом.

По данным департамента, с каждым годом появляются новые обучающие программы. Для фундаментального образования сотрудников направляют в ведущие образовательные учреждения Санкт-Петербурга. В 2009 году возобновлена традиция технического обучения, а для понимания специфики стройки молодых работников вывозят на площадку ЛАЭС-2.

В департаменте управления персоналом пояснили, что каждый сотрудник вправе и сам предложить интересное ему направление, для этого необходимо написать служебную записку с названием обучающей программы и учреждения.



КОММЕНТАРИЙ Л. М. РЕЗНИКОВА:

– Планы по повышению квалификации сотрудников СПБАЭП не являются догмой. Под влиянием времени и объективных обстоятельств мы в состоянии оперативно подготовить необходимых специалистов как из числа опытных, так и молодых работников. Однако это решает не работник лично, а квалификационная комиссия, которая при необходимости сообщает руководству компании о недостатке тех или иных специалистов.

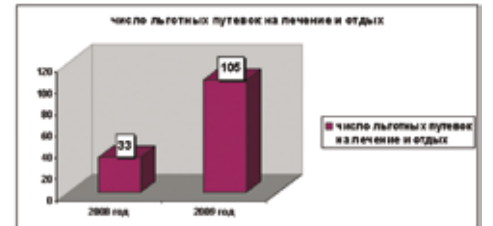
У меня нет сомнений, что при понимании этой системы большинство респондентов могут изменить свою оценку по данной позиции.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЛЬГОТНЫМИ ПУТЕВКАМИ НА ЛЕЧЕНИЕ И ОТДЫХ

(ПОЗИЦИЯ № 3)

В оценке обеспечения льготными путевками мнения работников разделились практически поровну: 12,9% сказали, что ситуация улучшилась, и 12,5% – ухудшилась.

Кто получит долгожданную путевку, ранее решал профсоюз. Теперь у каждого работника есть «право на компенсацию за счет СПБАЭП лечения и отдыха в течение 21 дня» (п. 8.7 Коллективного договора на



2009–2011 годы; далее – КД). Из бюджета СПБАЭП оплачивается от 2000 рублей в сутки. Льготные путевки не предоставляются только студентам и аспирантам дневной формы обучения, сотрудникам, работающим по совместительству (п. 8.7.6 КД).

По данным департамента управления персоналом, рост числа выделяемых путевок ощутим, за 2009 год их число увеличилось более чем в 3 раза в сравнении с 2008 годом (см. диаграмму «Число льготных путевок на лечение и отдых»).

«Как участник ликвидации Чернобыльской аварии я получаю компенсацию на отдых 2500 рублей в сутки. Проблем с путевками теперь не возникает, если, конечно, заранее позаботиться и напишешь заявление, которое пройдет много подписей. Лично я люблю отдыхать на берегу Финского залива или в Зеленогорске. Многие предпочитают отдаленные районы, Кавказ например, а мне лучше к работе поближе, чтобы если что – на работу выйти». Виктор Волков, начальник отдела ЭТО-4.

ОРГАНИЗАЦИЯ ЛЕТНЕГО ОТДЫХА ДЕТЕЙ СОТРУДНИКОВ

(ПОЗИЦИЯ № 4)

Оценки респондентов распределились следующим образом: 7,8% – ситуация улучшилась, 4,0% – ухудшилась.

За прошедший год более 90 детей сотрудников получили путевки в детские оздоровительные лагеря. Помимо Ленинградской области, у детей теперь есть возможность отдохнуть на Черноморском побережье России и Украины.

В соответствии с КД на 2009–2011 гг. (п. 8.9) на каждого ребенка можно получить по две льготные путевки в год. Родители заплатят 30% от стоимости (см. диаграмму «Частичная компенсация стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря»).



СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА И АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ КАДРОВ

(ПОЗИЦИЯ № 5)

Оценки респондентов распределились следующим образом: 14,3% – ситуация улучшилась, 9,9% – ухудшилась.

«За последние годы компания все больше получает заказов на работу, это влечет за собой и увеличение кадров, в том числе молодых», – рассказывает Л. В. Тимошенко. – Как заявил директор СПБАЭП Леонид Михайлович Резников во время публичных слушаний по отчету ОАО «СПБАЭП» за 2009 год, уже в этом и последующих годах, в силу довольно большого количества желающих, набор молодых кадров будет осуществляться на конкурсной основе.

В 2009 году, при поддержке руководства СПБАЭП, была возрождена традиция проведения технической учебы. Была также разработана концепция по работе с кадровым резервом нашего института, в которую, в том числе, входит система работы наставников. Проект Положения о наставничестве уже подготовлен. Утвердить его планируем в этом году».

ПОМОЩЬ ВЕТЕРАНАМ

(ПОЗИЦИЯ № 6)

Этот вопрос получил значительный перевес в положительных оценках: 22,6% – ситуация улучшилась, 7,9% – ухудшилась.

Изменения в этой сфере коренным образом улучшились. В 2009 году по инициативе руководства СПбАЭП и лично директора создан Совет ветеранов. Ведется постоянный мониторинг потребностей ветеранов, наиболее нуждающимся оказывается дополнительная материальная помощь.

«Благодаря заключению нового Коллективного договора, работа с ветеранами и помощь им стали централизованными, – отмечает Л. В. Тимошенко. – Ранее помощь оказывалась стихийно, сегодня же организована ежемесячная выплата дотационной пенсии в размере 500 рублей. Ветераны получают льготные, иногда и бесплатные путевки в пансионат в Зеленогорске. Жителям блокадного Ленинграда и ветеранам Великой Отечественной войны два раза в год – ко Дню снятия блокады и Дню Победы – оказывается дополнительная помощь, вручаются подарки, устраиваются праздничные концерты».

РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ (ПОЗИЦИЯ № 7)

Оценки респондентов распределились следующим образом: 35,8% – ситуация улучшилась, 7,0% – ухудшилась.

Массовый приход молодых специалистов в компанию заметили все, а в последней редакции КД работу с молодежью решили вынести в отдельный раздел (№ 7), породили Молодежное ядерное общество (МЯО). Его участники заботятся о досуге молодых, и о научном потенциале не забывают. Численность молодых работников в сравнении с поколением пенсионного возраста за год значительно возросла (см. диаграмму «Численность работников до 35 лет и пенсионеров»).



РАЗЛИЧНЫЕ ФОРМЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ (СВАДЬБА, РОЖДЕНИЕ ДЕТЕЙ)

(ПОЗИЦИЯ № 8)

Эта позиция заслужила одну из самых высоких положительных оценок: 22,6% против 5,8%. Согласно разделу № 8 КД работодатель оказывает материальную помощь в следующих размерах: при рождении ребенка – 10 000 руб., при вступлении в брак впервые – 10 000 руб., возвращение со срочной службы – 30% от должностного оклада, а в случае смерти члена семьи – 5000 руб., в случае смерти работника – 15 000 руб. «Ранее о материальной помощи нужно было просить, и, в зависимости от положения сотрудника, решали – дать или не дать. Теперь все пункты прописаны в Коллективном договоре», – пояснили в департаменте управления персоналом. С выделением отдельных пунктов материальной помощи увеличились и затраты на социальную сферу (см. диаграмму «Затраты на социальную сферу»).



В следующем номере корпоративной газеты мы продолжим публикацию результатов социологического опроса. Выявленные положительные и отрицательные стороны работы в нашей организации не останутся без комментариев и решений. Обращаем внимание читателей, что вы тоже можете принять участие в обсуждении и решении проблемы: внести свои предложения по конкретной сфере. Сделать это можно на электронный адрес редакции: pr@spbap.ru.

ЛАЭС-2

Строим по графику

13 мая состоялся очередной оперативный штаб по сооружению Ленинградской АЭС-2.

На штабе было отмечено, в частности, что все строительные работы ведутся в соответствии с графиком. Сообщили также, что в начале мая была проведена плановая проверка готовности бетонных заводов для изготовления специальных растворов, необходимых для бетонирования внутренней защитной оболочки здания реактора энергоблока № 1 и «захваток» фундаментной плиты здания реактора энергоблока № 2. В итоге был подписан акт о готовности пяти бетонных заводов к производству специального бетона, отвечающего проектным характеристикам по сжатию, водонепроницаемости, морозостойкости и т. д.

В настоящее время строительные работы ведутся на 51 объекте (на первом энергоблоке в работе находится 35 объектов, на втором – 16).



Количество работающих на площадке ЛАЭС-2 – около 2500 человек, техники – 176 единиц.

На строительной площадке ЛАЭС-2 работают шесть основных подрядных организаций:

ОАО «СУС», ОАО «Метрострой», ЗАО «Концерн «Титан-2», ОАО «Трест Гидромонтаж», ЗАО «ЭФЭСк» и ОАО СК «Атомспецстрой».

Андрей Теплоухов

ИНТЕРВЬЮ

А. Локтев:

«В атомной отрасли мошенничество недопустимо»

Руководитель департамента внутреннего контроля и аудита Госкорпорации «Росатом» Александр Локтев рассказывает о комплексной программе по борьбе с хищениями и мошенничеством на всех предприятиях отрасли и организации «горячей линии».

– Александр Алексеевич, расскажите, пожалуйста, чем вызвано внедрение новой программы – по борьбе с хищениями?

– Комплексная программа по борьбе с хищениями – отдельное звено системы внутреннего контроля, выстраиванием которой мы сейчас занимаемся. К ее формированию мы приступили сразу же после создания Госкорпорации «Росатом», и к середине 2009 года ее основные элементы уже заработали. Но наши планы серьезно скорректировал экономический кризис, который усугубил имеющиеся негативные явления.

Однако кризис не застал нас врасплох, мы разработали специальные меры по усилению борьбы с хищениями в отрасли. Они включают в себя совершенствование системы внутреннего контроля и аудита, в том числе через постоянные проверки хозяйственной и финансовой деятельности предприятий, по итогам которых виновных наказывают, вплоть до уголовного преследования. В атомной отрасли любое мошенничество вообще недопустимо, ведь это отрасль особая, связанная с эксплуатацией особых объектов. У нас воровство карается и будет караться с особой жесткостью. Это наша твердая позиция. Люди должны понять, что брать чужое – это преступление, и за это можно сесть в тюрьму.

– Внедряемый сейчас на предприятиях Кодекс этики, общеотраслевая система закупочной деятельности – тоже часть этой программы внутреннего контроля?

– Безусловно. Создание департамента внутреннего контроля и аудита, казначейское исполнение бюджета, деятельность центра закупок, формирование центрального арбитражного комитета отрасли – все это, вместе взятое, и есть формирование эффективной системы внутреннего контроля, деятельность которого направлена на минимизацию издержек. А хищение – это самый уродливый фактор роста издержек, мешающий нашему развитию. Недавно был подписан протокол со Счетной палатой о создании механизма комплексной оценки действующих систем внутреннего контроля в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях. Совместно со Счетной палатой мы планируем разработать и внедрить специализированную методику аудита эффективности системы внутреннего контроля.

– Общественный контроль, пропаганда честного поведения на предприятии – как этого добиться? Какие инструменты можно использовать?

– Корпорация сейчас успешно развивается. Каждый сотрудник понимает, что от благополучия предприятия зависит и его успех. А значит, он заинтересован в поддержании этого благополучия. И поэтому мы предлагаем такую форму общественного контроля, как «горячая линия». Ею может воспользоваться любой сотрудник госкорпорации, чтобы сообщить о фактах нарушений, неправомерного расходования



средств, хищениях имущества. Не исключаю и того, что поступят звонки от наших контрагентов, которые, например, проиграли конкурс, и не потому, что кто-то предложил более выгодные условия, а потому, что дал «откат».

– А не будет ли это воспринято людьми как «стукачество»?

– Какое же это, как вы выражаетесь, «стукачество»? Каждый честный человек озабочен делами своего предприятия. От того, насколько хорошо на нем обстоят дела, зависит заработная плата каждого работника. И поэтому мы должны сформировать такую модель поведения сотрудников, чтобы они стали внутренне озабочены фактами хищений. Это хорошая профилактика воровства. По моему глубокому убеждению, одна из главных функций контроля – а им я занимаюсь практически всю свою жизнь – это устранить обстоятельства и возможности, которые вынуждают или позволяют людям нарушать нормы законодательства и совершать противоправные поступки. И «горячая линия» – очень действенный в этом плане инструмент.

– Но ведь у тех, кто руководит предприятием, всегда есть возможность контролировать своих подчиненных...

– Безопасность тех, кто нам позвонил – одно из главных условий работы «горячей линии». Будет действовать несколько каналов связи. Во-первых, специально для этого выделенный федеральный телефонный номер, единый на всей территории страны. Звонок по нему бесплатный. Второй вариант: письмо на специальный электронный адрес, ссылку на который можно найти и на сайте корпорации. Ну, и третья возможность с нами связаться –

через почту на абонентский ящик. Каждый из этих каналов связи замыкается исключительно на департамент внутреннего контроля и аудита, т. е. центр получения сигнала находится в Москве.

– Результаты проверок по сообщениям на «горячую линию» будут обнародованы?

– Да, мы планируем публиковать эту информацию в корпоративных СМИ. Впрочем, и сейчас ее не скрываем. Каждые полгода рассылаем во все организации госкорпорации обзоры о выявленных нами нарушениях. В прошлом году было много информации о нарушениях в московском «Атомэнергопроекте», фактах неэффективного использования средств. Те, кто ее обнародовал, пытались показать, что мы не владеем ситуацией. На самом деле нарушения в «АЭП» выявили сотрудники департамента в ходе плановой проверки, и руководству госкорпорации в установленном порядке доложили. Были приняты меры, в том числе виновных уволили.

Надо сказать, что наши плановые проверки дают большой эффект. Только в прошлом году мы предотвратили ущерб больше чем на 2 млрд рублей. Речь, конечно, не только о московском «АЭП». В результате плановых проверок на разных предприятиях от занимаемых должностей освобождены в 2009 году 1 генеральный директор, 7 заместителей гендиректоров, 3 главных бухгалтера. На 25 сотрудников наложены дисциплинарные взыскания. Несколько материалов передали в правоохранительные органы.

– Приведите, пожалуйста, примеры нарушений, которые были выявлены в ходе проверок.

– Во-первых, это факты совершения крупных сделок без согласования с госкорпорацией, что создает условия для злоупотреблений. Нас нередко пытаются обмануть, «дробя» в документах крупную сделку на более мелкие. Мы этот механизм уже давно поняли, и пользуясь случаем, я еще раз хочу предупредить руководителей предприятий об ответственности за подобное нарушение. Во-вторых, мы нередко фиксируем случаи неправомерных выплат в рамках социальных программ, нарушения трудового законодательства РФ – в частности, касающейся оформления трудовых договоров, дополнительных соглашений к ним и т. д. Все это создает предпосылки для разного рода злоупотреблений и неправомерных выплат работникам, что чревато трудовыми спорами и налоговыми рисками. Случаются и иные злоупотребления, например вывод денег организации на так называемые фирмы-однодневки. Подобная деятельность была выявлена и пресечена в ходе проверки ФГУП НПО «Радиотехнический институт им. В. Г. Хлопина». Руководителем одного из филиалов предприятия были заключены многочисленные договоры с организациями, которые не вели хозяйственную деятельность и были оформлены на подставных лиц. Как следствие, научные работы не выполнялись, а с предприятия «ушло» более 15 млн рублей. Материалы проверки были переданы в правоохранительные органы.

РАЗВИТИЕ

Годовой отчет как средство диалога

В ОАО «СПБАЭП» идет активная работа над публичным годовым отчетом за 2009 год. В конце апреля, в частности, состоялся диалог с представителями Молодежного ядерного общества института как одной из ключевых заинтересованных сторон.

Диалог «Решение задачи по передаче ключевых знаний в деятельности ОАО «СПБАЭП»: наставничество, кадровый резерв. Прозрачность и подотчетность перед заинтересованными сторонами» проводился не только в связи с требованиями международных стандартов по отчетности, он также интересен менеджменту организации как мероприятие, позволяющее оказывать влияние на повышение управляемости компаний.

По мнению заместителя председателя рабочей группы по проекту «Годовой публичный отчет ОАО «СПБАЭП» за 2009 год», директора департамента экономики и финансов И. А. Катюшкиной, важность проблемы усугубляется тем, что компания увеличивает количество направлений деятельности: «Помимо проектирования и научно-исследовательских работ появились новые виды деятельности, такие как строительство и управление сооружением АЭС».

ЦЕННЫЙ ОПЫТ

Заместитель директора департамента планирования и организации проектирования В. Н. Кужин отметил, что молодым специалистам нужно стремиться к освоению новых средств проектирования, нового программного обеспечения. «Молодым специалистам нужно обязательно посещать заводы по производству оборудования и строительных конструкций, – пояснил он. – Но особенно ценен опыт, приобретаемый в авторском надзоре, в том числе и на объектах зарубежного строительства».

В свою очередь директор департамента планирования и организации проектирова-

ния С. В. Егоров добавил, что нужна квота на стажировки для молодых специалистов, например на площадке строительства Ленинградской АЭС-2, и системная ротация, чтобы как можно больше специалистов могли получить подобный опыт. Этот механизм, по его мнению, «должен быть закреплён процедурно и экономически». А чтобы посещение не превратилось в экскурсию, С. В. Егоров предложил ввести систему написания эссе после посещения объекта, которые «помогут определить молодых инженеров с большим потенциалом, способных излагать свою позицию, имеющих осознанный взгляд на окружающую ситуацию, цели и планы».

О системе наставничества и создании кадрового резерва молодым специалистам рассказала директор департамента управления персоналом Л. В. Тимошенко. Цель создания такой системы: обеспечение резервом текущих и будущих кадровых потребностей компании; усиление реализации ее кадрового потенциала; обеспечение непрерывности управления, планомерное замещение вакантных руководящих должностей; целевая подготовка кадров и мотивация сотрудников.

ВАЖНЫЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Молодые инженеры живо интересовались предложенной тематикой. Например, они спрашивали, как определяется в Обществе необходимость направления средств на дополнительное обучение студентов, что подразумевается в тексте отчета под термином «руководитель» (какой уровень менеджеров)? В чем разница между «технической



учебой» и «техническим обучением»? Кроме того, они просили детализировать в отчете показатели обучения и повышения квалификации – сколько человек прошло обучение, по каким направлениям с разбивкой на специалистов и руководителей и др.

В итоге был подготовлен ряд важных предложений, направленных на повышение эффективности работы ОАО «СПБАЭП». В частности, было предложено организовать выезд молодых специалистов на объекты компании, прежде всего на строительную площадку Ленинградской АЭС-2, а перед этим надо организовать соответствующие консультации. Необходима также процедура обучения потенциальных наставников навыку (методике) передачи собственных знаний. А в Положении о наставничестве нужно учесть процедуру обратной связи с учениками и наставниками: какие знания наставники хотели бы передать и какие знания ученики хотели бы получить. Поступили и другие предложения, которые найдут свое отражение и в годовом отчете, и в текущей деятельности института.

Таким образом, состоявшийся диалог с молодыми специалистами можно считать успешным. Особенно порадовало, что молодежь показала себя не как равнодушные слушатели, а как специалисты, искренне радеющие за полноценное и эффективное развитие ОАО «СПБАЭП» и его становление в качестве ведущей инжиниринговой компании страны в сфере атомной энергетики.

СУББОТНИК

МЯО спешит на помощь

15 мая активисты Молодежного ядерного общества ОАО «СПБАЭП» провели субботник на летней базе детского дома № 6 в поселке Репино.



Это государственное общеобразовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальный (коррекционный) детский дом для детей с ограниченными возможностями здоровья.

На лето дети выезжают в Репино на летнюю базу. Ее территория достаточно большая, и персоналу детского дома сложно подготовить ее к приезду детей своими силами. Поэтому наши молодые специалисты и вызвались помочь: девушки мыли окна в зданиях, ребята очищали территорию от осенней листвы и поваленных за зиму деревьев.

Субботник стал первым мероприятием по поддержке детского дома № 6. По словам директора детского дома, больше всего детям не хватает общения. Поэтому в перспективе МЯО планирует провести ряд мероприятий с участием воспитанников детского дома. Приглашаем всех желающих присоединиться, свои предложения и комментарии можно направлять по электронной почте miao@spbaep.ru.

Екатерина Крат

КОНКУРС

В МИРЕ АТОМА

В год своего 10-летия и в связи с 65-летним юбилеем атомной отрасли России портал Nuclear.Ru объявил творческий конкурс для читателей – «Атомное сердце».



Авторы конкурса предлагают рассказать о жизни Человека в мире Атома. О людях, связавших свою жизнь с атомной промышленностью. О замечательных городах, где они живут. О заводах, предприятиях, институтах, где трудятся атомщики. О научных, промышленных, социальных достижениях. О том, какой титанический труд, упорство, порой самоотречение двигают вперед атомный прогресс.

Конкурс «Атомное сердце» продлится до 31 августа. На конкурс принимаются произведения любого жанра (статьи, заметки, рассказы, стихи и др.), объем материалов не ограничен. Работы необходимо направлять по адресу atom@nuclear.ru. Возможно приложение иллюстраций, фотографий.

Материалы, присланные на конкурс, будут опубликованы на портале Nuclear.Ru в разделе «Атомное сердце». Авторы самых интересных работ будут награждены ценными призами. Итоги конкурса будут подведены накануне Дня работника атомной промышленности 28 сентября.

КОНКУРС

ЗА ЧЕСТНОСТЬ В ТРУДЕ

В СПБАЭП под эгидой Госкорпорации «Росатом» проводится конкурс детского рисунка «Честность и труд рядом живут». Лучшие работы отправят в Москву.

Цель конкурса – содействие в реализации комплексной программы по борьбе с хищениями и мошенничеством в Госкорпорации «Росатом» и организациях, входящих в ее контур управления. Участвовать в конкурсе могут дети работников ОАО «СПБАЭП» в возрасте до 15 лет.

В рамках подготовительного этапа (с 1 по 31 мая) осуществляется прием конкурсных работ и их регистрация. Сделать это можно в отделе кадров и социального развития по рабочим дням с 10-00 до 17-00. Бланк заявки на участие в конкурсе размещен на внутреннем сайте в разделе «Информация СУП», папка «Социальная работа»/«Честность и труд рядом живут».

На втором этапе (с 1 по 25 июня) отсканированные рисунки будут размещены для обзора на внутреннем сайте института. В этот же период компетентное жюри выберет лучшие работы, после чего они будут отправлены в Москву в Госкорпорацию «Росатом» для участия в финале конкурса «Честность и труд рядом живут».

Установлены следующие требования к творческим работам: формат – не более 45x30 см, техника – любая, работа может быть полноцветной или монохромной, она должна быть выполнена специально для данного конкурса, один участник может подать на конкурс не более 2 работ.

По уже сложившейся традиции ценные призы и подарки получают все участники конкурса.

Подробнее о борьбе с хищениями в атомной отрасли можно ознакомиться в одноименном разделе на внутреннем сайте ОАО «СПБАЭП».



Ежемесячная корпоративная газета ОАО «СПБАЭП»

Руководитель проекта – Л. В. Тимошенко.

Редактор – Андрей Теплоухов.

Текст: Владимир Семенов, Екатерина Крат.

Верстка – Ирина Малышева.

Благодарим за помощь: ОАП, МЯО, департамент коммуникаций ГК «Росатом».

Отпечатано в типографии «Премиум-Пресс»,

тел.: 324-18-15, 324-18-16, 324-18-17.

Тираж – 999 экз. Заказ № 1272.

Поздравляем, Катя!

Подведены итоги 7-го международного Интернет-конкурса красоты «Мисс Атом-2010», организованного порталом Nuclear.Ru. Участие в конкурсе приняла 354 девушки из России, Украины, Казахстана и Белоруссии. Екатерина Крат, представляющая ОАО «СПБАЭП» (отдел кадров и социального развития), заслужила приз «За самое яркое фото», который предполагает вручение цифровой фотокамеры.



РЕФОРМИРОВАНИЕ

Все на Форум!

Уважаемые коллеги!

Как вы уже знаете, в ОАО «СПБАЭП» готовится реорганизация проектного блока с целью оптимизации и совершенствования технологий проектирования. Хотелось бы, чтобы в процесс подготовки решений были вовлечены все сотрудники нашей организации – ведь кто как не вы способны дать самую исчерпывающую информацию о своей работе, своих проблемах, своих предложениях. Все ваши предложения будут услышаны,

обсуждены и учтены в ходе подготовки плана реорганизации и в дальнейшей работе. С целью создания площадки для генерации и обсуждения этих предложений на внутреннем сервере создан раздел «Модернизация технологий проектирования», внутри которого расположен Форум.

Приглашаем всех, кому есть что предложить, кому есть чем поделиться, у кого наболело на душе, высказываться в Форуме со своими конкретными предложениями.

Модератор Форума – начальник ОАП Г. Г. Гусев (внутренний номер – 2286), куратор – директор департамента планирования и организации проектирования С. В. Егоров.

Уважаемые коллеги!

Поздравляем вас с Днем России!

С принятием декларации о суверенитете начался отсчет новой российской государственности, основанной на принципах равноправия и партнерства.

Эта дата – еще один повод задуматься о настоящем и будущем нашего Отечества, о том, что предстоит сделать для его укрепления и развития. Созидательный труд каждого из нас должен способствовать благополучию и процветанию страны, приумножению ее богатств и могущества.

Желаем вам крепкого здоровья, мира и успехов на благо России!

Директор ОАО «СПБАЭП»
Председатель профсоюзного комитета ОАО «СПБАЭП»

Л. М. Резников
Н. А. Лобанова