

2–3

**УСЛЫШАТЬ ДРУГ ДРУГА**  
Интервью с заместителем  
генерального директора  
Госкорпорации «Росатом»  
Т. Кожевниковой

4–5

**«СЕЛИГЕР-2010»:  
ИЛИ УЧИТЬСЯ,  
ИЛИ ДО СВИДАНИЯ!**  
Международный  
молодёжный форум

7

**65**  
лет  
атомной отрасли  
России

**ПРОСТО ГЕРОЙ**  
Герой  
Социалистического  
Труда  
Александр Спицын

8

**В ОБЪЕКТИВЕ –  
НАСТОЯЩИЕ ЭМОЦИИ!**  
Начал свою работу  
международный детский  
творческий лагерь «NucKids»

ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ ГАЗЕТА

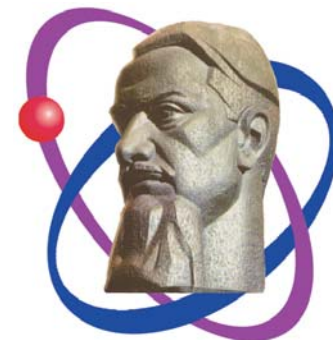
РОССИЙСКИХ АТОМЩИКОВ

# Атом- ПРЕССА

№ **30** (918) август 2010 г.

Издаётся с 1991 года

Выходит по понедельникам



АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

## АРКТИЧЕСКИМИ МАРШРУТАМИ

В последнее время в прессе возросло число сообщений об активизации судоходства в Арктике. Именно в эту часть мирового океана сейчас движется после ремонта научно-экспедиционное судно «Академик Федоров», которому предстоит продолжить проводимые уже несколько лет российскими учеными работы по уточнению национальных границ арктического континентального шельфа. В то же время из Мурманска на Чукотку отправились два танкера с топливом для жителей восточного района Арктики.

Эти новости радуют, но в комментариях к ним не всегда говорится, благодаря чему стало возможным оживление активности в российской Арктике. Приходится гадать: может быть, свою роль сыграло широко обсуждаемое глобальное потепление? Однако все гораздо проще. Дело в том, что государство начинает поворачиваться лицом к Арктике, выделяя все в большем объеме ресурсы на ее освоение. Об одном из этих ресурсов, без которого надежная и устойчивая транспортная деятельность на ледовых трассах просто невозможна, и пойдет речь в интервью нашей газете.

О том, насколько готов к начавшемуся всплеску активности в Арктике российский атомный ледокольный флот, рассказывает заместитель генерального директора по эксплуатации флота ФГУП «Атомфлот» Госкорпорации «Росатом» Андрей СМЕРНОВ.



– Андрей Алексеевич, насколько сегодня изменились задачи атомного ледокольного флота?

– Задачи перед нами стоят прежние – надежно обеспечить ледокольную проводку судов, следующих арктическими маршрутами. Другое дело, что появились новые работы для флота различного назначения в Арктике, да и объемы прежних работ начинают расти. Нынешняя летняя навигация служит наглядным подтверждением этому.

Начинающийся рейс НЭС «Академик Федоров» просто невозможен без ледокольного сопровождения, которое обеспечит атомный ледокол и следующему за ним по каналу научному судну предстоит пройти намеченными учеными курсами 12 тысяч километров! И это в районе подводного хребта Ломоносова, где ледовая обстановка всегда была непростой.

|&gt;&gt; стр. 3

**ПРОГРАММА  
ПО БОРЬБЕ  
С ХИЩЕНИЯМИ  
И МОШЕННИЧЕСТВОМ**

Многоканальный телефон  
«горячей линии»:  
**8-800-100-07-07**  
(круглосуточно, бесплатно,  
из любой точки страны)  
E-mail: 0707@rosatom.ru  
Сообщения с сайта: страница  
о программе на официальном сайте  
Госкорпорации «Росатом»  
www.rosatom.ru  
Для почтовых отправок:  
119017, г. Москва, а/я 226,  
Государственная корпорация  
по атомной энергии «Росатом»,  
Департамент внутреннего  
контроля и аудита.

Программа по борьбе  
с хищениями и мошенничеством  
на предприятиях атомной отрасли

РАЗВИТИЕ

## ОТ НАСТОРОЖЕННОСТИ К ПОНИМАНИЮ

Осенью этого года большая часть предприятий, входящих в Госкорпорацию «Росатом», перейдет на единую унифицированную систему оплаты труда (ЕУСОТ). В конце июля на семинар в Москве собрались представители тех предприятий, которые уже прошли первый этап внедрения этого проекта. Собрались, чтобы поделиться опытом со своими коллегами, которым еще только предстоит это непростое дело. В результате получился очень интересный и насыщенный разговор, настоящий обмен мнениями о проблемах, с которыми столкнулись топ-менеджеры при введении ЕУСОТ на своих предприятиях, и тех преимуществах, которые несет с собой новая система оплаты труда.

«Главное достоинство ЕУСОТ в том, что она устанавливает четкую связь между вознаграждением и результатами труда, – сказала в своем вступительном слове заместитель генерального директора Госкорпорации «Росатом» по управлению персоналом Татьяна Кожевникова. – И в целом мы встретили понимание среди работников предприятий, о чем свидетельствуют данные соцопросов. Теперь наша задача – стандартизировать процесс внедрения ЕУСОТ».

В выступлениях представителей предприятий (как правило, замов гендиректоров, руководителей подразделений по работе с персоналом, а также первых руководителей организаций) при всем разнообразии опыта внедрения новой системы звучал один общий для всех тезис. Несмотря на первоначальное скептическое отношение к новому

способу формирования заработной платы, в целом сотрудники были удовлетворены тем, что получилось в итоге. И прежде всего потому, что на большинстве предприятий, где уже внедрена ЕУСОТ, произошло повышение зарплат в среднем на 10 %, что стало возможным только благодаря тщательным предварительным расчетам и планированию бюджета. Широкая информационная поддержка также повлияла на принятие и понимание нововведений.

Предприятия, представители которых поделились своим опытом, очень разные: Машиностроительный завод (МСЗ) в Электростали, Горно-химический комбинат (ГХК) в Железногорске, Электрохимический завод (ЭХЗ) в Зеленогорске, Уральский электрохимический комбинат (УЭХК) в Новоуральске, Научно-исследовательский институт автоматики

(ВНИИА им. Духова) и московский Атомэнергопроект. Представитель МСЗ рассказал, что средний рост постоянной части заработной платы после внедрения ЕУСОТ составил более 10 %. Изменение структуры заработной платы шло за счет повышения гарантированной части – в течение 2011 года ее планируют довести до 70 % от всего заработка работника. Переменная часть заработка включает в себя интегрированную стимулирующую надбавку (ИСН), которая выплачивается постоянно (при условии, конечно, что работник добросовестно выполняет свои обязанности), премию по итогам работы за год и премию за выполнение особо важных заданий. По мнению представителя МСЗ, внедрение ЕУСОТ позволило в гораздо большей степени увязать зарплату с профессиональными достижениями работника.

Не менее интересные результаты показал опыт внедрения ЕУСОТ и на ГХК. Заработная плата на комбинате также выросла в среднем на 15 %, при этом производительность труда увеличилась на 19 %. Из почти 8 тыс. сотрудников ни один не уволился после перевода на новую систему начисления заработной платы.

Особенностями осуществления проекта на ЭХЗ стали, по признанию заместите-

ля директора по персоналу Виктора Верещагина, сложная структура предприятия и наличие большой социальной сферы, сотрудников которой тоже нужно было переводить на ЕУСОТ. И, разумеется, перед руководителями, как и перед их коллегами на других предприятиях, стояла чрезвычайно важная задача: не допустить напряженности в коллективе, недовольства сотрудников. Рост зарплат позволил избежать этой опасности, хотя, по признанию В. Верещагина, «сначала ожидания были скептические».

С похожими проблемами – настроенным отношением коллектива, сложной структурой предприятия и большой социальной сферой – столкнулось руководство и другого предприятия, Новоуральского УЭХК. Это понятно – в обоих случаях речь идет о закрытом административно-территориальном образовании, где предприятие «тянет» на себе все, включая «социалку». Руководство УЭХК предложило свою схему перехода на ЕУСОТ – сначала заработную плату по новой системе стал получать директор, потом его замы, потом круг был расширен до начальников структурных подразделений, и только недавно к ним присоединился рядовой персонал.

|&gt;&gt; стр. 2



# ОТ НАСТОРОЖЕННОСТИ К ПОНИМАНИЮ

Заместитель гендиректора УЭХК по кадровым и социальным вопросам Юрий Решетников отметил, что заработная плата выросла в результате в среднем до 9 %, и это, по его словам, позволило «смягчить возникшие шероховатости». Отдельно в выступлении Ю. Решетникова прозвучала тема коммуникаций. По его словам, руководство предприятия прилагало большие усилия для создания полноценной информационной кампании: директор и замы постоянно общались с сотрудниками, приходя прямо на рабочие места, тема ЕУСОТ постоянно освещалась в корпоративной прессе. Отдельным коммуникационным инструментом стала раздача всем сотрудникам справочек об

их старом и новом окладе и его структуре. Такая открытая позиция руководства стала хорошей профилактической мерой возможного недовольства работников.

Отдельный и интересный опыт оказался у руководителей ФГУП «ВНИИА им. Духова», в сферу деятельности которого входят научные изыскания, а также экспериментальное и серийное производство. «Отягчающим» обстоятельством стал процесс присоединения к ВНИИА еще одного научного института, что влекло за собой внутреннюю реорганизацию. Руководство ВНИИА решало сразу несколько задач: работники не должны были потерять в заработной плате (у большинства она оказалась в результате

выше, чем прежде), необходимо было сократить выплаты социального характера за счет повышения окладов и надбавок к ним и подтянуть до приемлемой планки зарплаты сотрудников присоединенного института.

Особенностью внедрения ЕУСОТ в московском ОАО «Атомэнергoproject» руководителем управления по работе с персоналом Владимир Кузнецов назвал введение ИСН за выполнение производственных показателей, связанной с интенсивностью реализации проектов и расширением их портфеля, что позволяет вводить дополнительную мотивацию для работников. Топ-менеджеры АЭП, как, впрочем, и руководители всех пилотных предприятий, где внедрялась

ЕУСОТ, провели целую серию переговоров с профсоюзами, убеждая их в перспективности новой системы оплаты труда. По мнению В. Кузнецова, это позволило переломить негативное отношение, которое было поначалу у части коллектива и профсоюзов.

Все выступления представителей пилотных предприятий вызвали большую заинтересованность у тех, кому еще только предстоит реализовывать этот проект. Участники семинара задавали множество вопросов, в том числе и по таким принципиально важным темам, как перевод на ЕУСОТ сельщиков или внедрение ЕУСОТ для оплаты труда бригады.

**В. ФИЛАТОВА**

## УСЛЫШАТЬ ДРУГ ДРУГА

**С учетом важности проблемы перехода на ЕУСОТ всех предприятий и организаций Росатома мы попросили заместителя генерального директора Госкорпорации «Росатом» по управлению персоналом Татьяну КОЖЕВНИКОВУ ответить на ряд вопросов.**

— **Татьяна Юрьевна, как вы оцениваете итоги семинара?**

— Организуя семинар, мы ставили перед собой цель донести до предприятий, которые планируют переходить на ЕУСОТ, опыт тех предприятий, которые уже перешли на новую систему. Поскольку там переход прошел спокойно и эффективно, мы хотели рассказать об итогах внедрения, снизив тем самым уровень беспокойности руководителей.

Семинар проводился исключительно для руководителей высшего уровня — генеральных директоров и их заместителей по персоналу, на стратегическом уровне, чтобы не вдаваться в детали, а обсудить концептуально как ход внедрения системы, так и возможности ее оптимизации. Формат семинара предусматривал сначала доклады тех, кто перешел на ЕУСОТ, а потом обсуждение в группах предложений по вариантам оптимизации системы и по направлениям ее дальнейшего развития. Безусловно, поступило очень много интересных идей, некоторые из них будут немедленно учтены, а для других потребуется дополнительная проработка. Но главное — мы друг друга услышали.

Нам, например, стали понятны основные вопросы, которые волнуют генеральных директоров, поэтому мы будем готовить методические рекомендации для предприятий, поясняющие, что необходимо учитывать при переходе на новую систему и как работать по новой системе.

— **Татьяна Юрьевна, чем все-таки было вызвано создание ЕУСОТ?**

— Тому было несколько причин. Во-первых, в Федеральном законе № 317-ФЗ, по которому живет Госкорпорация «Росатом», прямо указано, что госкорпорация разрабатывает кадровую политику и единую политику по формированию системы оплаты труда и социальной защиты работников в корпорации и организациях корпорации и обеспечивает реализацию указанной политики. Поэтому в данном случае мы исходили из требований федерального закона.

Во-вторых, начиная с прошлого года, Правительство РФ и Министерство экономического развития выпустили ряд документов, регламентирующих систему оплаты труда в госкорпорациях. Естественно, все они были учтены при разработке ЕУСОТ.

Есть еще одна немаловажная причина. Те крупные мировые корпорации, с которыми мы конкурируем или сотрудничаем на мировом рынке, такие как «Дженерал Электрик», «Сименс», «Тошиба», «Арева», уже имеют единую систему должностных уровней, или грейдов, в разных странах и разных бизнес-подразделениях, так называемых бизнес-юнитах. Единство организационных уровней и систем оплаты труда — это та лучшая практика, которая присутствует во всех мировых компаниях, и в данном случае мы просто приводим отрасль к общемировым стандартам.



— **Что было взято за основу при разработке ЕУСОТ?**

— Главный ее принцип, и это требование обязательно фигурирует во всех документах: чем выше должность работника в госкорпорации или любой другой организации с госучастием, тем больше должна быть доля переменной части оплаты труда, которую можно завязать на конкретный результат. То есть главная идеология всех систем оплаты заключается в желании сделать оплату труда фактором, мотивирующим на повышение результатов и эффективности работы.

Естественно, у работников рядового уровня переменная часть должна быть минимальной, потому что их главная задача — выполнять требования должностной инструкции и следовать стандартам, которые предписывает им компания-работодатель.

— **Внедрение ЕУСОТ началось с пилотных предприятий. Когда завершится полностью переход отрасли на новую систему оплаты труда?**

— В прошлом году на ЕУСОТ перешли все управляющие компании Росатома, то есть центры финансовой ответственности второго уровня.

Что касается производственных предприятий, то пилотными площадками выступили Горно-химический комбинат и Электрохимический завод, два предприятия, находящиеся в Красноярском крае. Их подготовка к переводу началась еще в мае 2009 года, и до конца года шла проработка вхождения системы в производство. То, что ЕУСОТ может работать для офисных работников и управленцев, не вызвало сомнения, а вот учесть все различия и особенности, которые существуют в рамках одного большого предприятия, — это большая проблема. Поэтому, когда ГХК и ЭХЗ успешно перешли на ЕУСОТ, началось мас-

совое ее внедрение на всех крупных предприятиях отрасли, и до конца текущего года мы должны перевести на новую систему оплаты труда более 220 тыс. человек. В течение следующего года планируется перевод на ЕУСОТ всех остальных работников отрасли, за исключением небольших сервисных подразделений и дочерних предприятий, например, цехов питания или транспортных цехов.

— **Какие-нибудь «подводные камни» были выявлены на пилотных проектах? Как вы оцениваете их итоги?**

— Итоги мы оцениваем положительно. Самое главное, что при переходе на новую систему оплаты труда ни у одного работника пилотных предприятий не снизился совокупный доход, а для большинства из них произошел его рост.

Конечно, новая система не генерирует фонд оплаты труда, она его лишь реформирует. Поэтому, если у предприятия были деньги на индексацию на 10–12 %, оно ее осуществило. Если же на предприятии по экономическим или прочим причинам нет возможности увеличения фонда оплаты труда, то оно переходит на ЕУСОТ в рамках существующего фонда оплаты труда, без увеличения дохода работников.

В обоих случаях весьма существенно то, что персонал предприятия получает более прозрачную и более понятную систему оплаты труда. В старых системах, как правило, было много разных видов надбавок, премий, доплат, стимулирующих выплат, в некоторых организациях их число доходило до 20–30. То есть человек получал расчетный листок, и в нем было несколько десятков строчек по несколько рублей: доплата, выплата и премий. Сейчас у работников в расчетном листке 5–6 строчек, то есть ему гораздо понятней, из каких частей складывается его вознаграждение.

Основные сложности и вызовы, которые возникли при переходе на новую систему, заключались в необходимости учесть все разнообразие производственных процессов, которое существует в отрасли, ведь в ней есть и шахтеры, добывающие уран в Приаргунском объединении, и ученые, работающие в научных центрах и исследовательских институтах. Как все виды деятельности, производственной и научной, включить в единую систему? Это было очень сложно, потому что при попытке учесть все специфики автоматически следовал отказ от унифицированности системы. Но, как я считаю, нам удалось найти единое решение для всех видов предприятий отрасли.

— **Не секрет, что основная боязнь при внедрении ЕУСОТ — это то, что человек будет получать меньше. На пилотных предприятиях этого удалось избежать. То же самое будет и на остальных предприятиях?**

— Конечно. Это главный принцип. Когда формируется новая сетка окладов по должностным уровням, то берется текущая сетка оплаты труда и в ручном режиме по каждому работнику проверяется, чтобы при переходе на новую систему его заработная плата осталась, как минимум, на прежнем уровне.

— **Не возникнет ли субъективизма при определении размера интегрированной стимулирующей надбавки (ИСН) работника?**

— Начнем с того, что по стандартному положению по оплате труда размер стимулирующей надбавки определяет экспертный комитет, состоящий из группы руководящих работников предприятия. Он, собственно, определяет профессиональный статус работника, к которому привязана интегрированная стимулирующая надбавка. Этот процесс контролируют также и служба управления персоналом, и вышестоящие руководители, и, как правило, представители профсоюза, поэтому ни о каком субъективизме речи быть не может.

Период гармонизации, то есть время перехода от старой системы к новой, до того момента, когда она станет полностью правильной, может занять не один год. Поэтому сейчас зачастую ИСН назначается не в зависимости от профессионального статуса, а исходя из принципа неснижения дохода работника, то есть пока ИСН является неким буфером. Таким образом, на первичный короткий период, который, скорее всего, закончится с концом бюджетного года, интегрированная стимулирующая надбавка не всегда играет ту роль, которую призвана играть.

В следующем году, когда будет утвержден новый бюджет и люди получат больше свободы в принятии решений, ИСН будет связана как с оценкой деятельности человека за прошедший период, так и с его профессиональным опытом, квалификацией и позиционированием в коллективе.

— **Не повлечет ли переход на ЕУСОТ рост затрат, связанных с бухгалтерскими расчетами?**

— Нет. Наоборот, будет сокращение рутинной работы. До недавнего времени отделы труда и заработной платы и бухгалтерия каждый месяц по сложным формулам рассчитывали размер различных премий и надбавок каждого работника. Так, на одном из предприятий, которое я недавно посетила, в подразделении из 100 человек трудятся два работника ОТиЗ. Сложившаяся там система премирования настолько сложна, что эти два человека в течение целого месяца рассчитывают премии для 100 человек. В то же время, при современном подходе к организации труда и информатизации, считается, что один работник ОТиЗ может обеспечивать расчет вознаграждения на 1 тысячу сотрудников. То есть их производительность труда в 20 раз ниже, чем должна быть. Переход на новую систему объединяет все эти надбавки и выплаты, переводит все это в ИСН, которая для большинства работников устанавливается на год и в течение года практически не меняется. Те корректировки, которые будут происходить, незначительны и займут намного меньше времени у работников административных служб.

Унификация системы оплаты труда позволяет компьютеризировать все расчетные процессы на базе единого программного обеспечения и в случае необходимости использовать общий центр обслуживания для расчета заработной платы. |>> стр.3



## РАЗВИТИЕ

&lt;&lt;| стр. 2

Сегодня отрасль в целом и ее основные предприятия движутся к тому, чтобы передавать стандартные рутинные функции, в том числе и бухгалтерские, в общий центр обслуживания. И переход к единой системе оплаты труда – это один из шагов, который облегчает подобный аутсорсинг.

– **Вы упомянули участие членов профсоюза в экспертных комиссиях. А как вообще профсоюз относится к внедрению ЕУСОТ?**

– На мой взгляд, за последний год отношение профсоюзной организации к новой системе оплаты труда в значительной степени улучшилось. Изначально у большинства работников система вызвала много вопросов. Но постоянные коммуникации с профсоюзом в течение прошедшего года привели к тому, что в настоящий момент никаких вопросов к системе не существует: все идеологические и принципиальные вопросы решены и профсоюзами полностью приняты. На каждой отраслевой комиссии, которая проходит примерно раз в два месяца, мы докладываем о ходе работ по внедрению ЕУСОТ и, как правило, фиксируем в протоколах отраслевой комиссии, что никаких социальных сложностей или социальных волнений данная система не вызывает. На последней отраслевой комиссии, которая состоялась 24 июня, еще раз было подтверждено, что внедрение системы идет по плану и никаких сложностей нет.

– **На этой же комиссии поднимался вопрос о проведении независимой аудиторской проверки ЕУСОТ. Она была проведена?**

– Да. Аудит системы оплаты труда Госкорпорации «Росатом» провела такая известная компания, как Ernst&Young. Ее специалисты в процессе аудита сравнили данные ЕУСОТ с данными по системам оплаты труда в крупных международных и российских промышленных холдингах и организациях энергетической отрасли. В результате аудиторы пришли к выводу, что в целом система оплаты труда госкорпорации соответствует требованиям российского трудового законодательства, а также существующей рыночной практике.

В частности, в экспертном заключении Ernst&Young сказано:

– *ЕУСОТ обеспечивает зависимость уровня оплаты труда от сложности выполняемой работы и степени ответственности на должности, занимаемой работником, через систему оценки и градации должностей. Объективность результатов оценки должностей и присвоения грейдов обеспечивает постоянно действующая экспертная комиссия по оценке должностей, состоящая из ключевых работников бизнес-направлений и функций по направлениям деятельности подведомственных организаций госкорпорации.*

*Новая система оплаты труда направлена на стимулирование повышения профессиональной квалификации работников путем применения модели профессиональных статусов и установления интегрированной стимулирующей надбавки работникам. При этом присвоение профессионального статуса осуществляется в рамках специально созданной комиссии, что отвечает принципам прозрачности и объективности.*

*Система годового премирования работников на основе достижения КПЭ позволяет мотивировать работников к повышению эффективности деятельности в соответствии со стратегией и планами развития госкорпорации. Предусмотренный системой механизм установления КПЭ через индивидуальные карты КПЭ работников позволяет устанавливать четкую связь между размером премии и достигнутыми результатами.*

*Система премирования работников госкорпорации также предусматривает премирование отдельных работников за особые достижения.*

*По результатам проведенного аудита можно сделать вывод о стремлении госкорпорации к применению передовых методов организации оплаты и мотивации труда работников и управлению вознаграждением персонала в соответствии с международными стандартами в данной области.*

Так что сомнений в правильности выбранного пути у нас нет.

Соб. корр.

## АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

&lt;&lt;| стр. 1

Или возьмем другую, предстоящую в августе, задачу, – транзит через всю трассу Северного морского пути следующего из Мурманска в Юго-Восточную Азию крупнотоннажного танкера Совкомфлота грузоподъемностью сто тысяч тонн! Такие большие суда по нашей морской арктической трассе еще никогда не ходили. Ширина танкера – 44 метра, это в полтора раза шире, чем у атомохода. Поэтому в проводке судна будут участвовать два атомных ледокола, скорее всего, «Россия» и «Таймыр». Не исключено, что к проводке подключится и самый большой наш атомоход «50 лет Победы», когда завершит запланированные туристические круизы на Северный полюс. Видите, как все напряженно складывается, скоро пяти действующих атомоходов уже будет не хватать в Арктике – и это в летний период, когда большинство трасс обычно освобождается ото льда! Мы готовы ввести в строй и шестой ледокол – «Советский Союз», который пока находится в отстое.

– **А что можно сказать о традиционных сезонных грузоперевозках?**

– Этим летом возрастают объемы нефтеперевозок с запада на Чукотку. Семью танкерами будет доставлено 80 тысяч тонн. Да еще танкер «Котлас» будет снабжать нефтепродуктами по северному заводу отдаленные поселения. Три балкера повезут уголь в Хатангу. Чтобы обеспечить передвижение этих судов в ледовых условиях, уже вышли в море атомные ледоколы «Россия», «Таймыр» и «Вайгач».

Хотелось бы особо подчеркнуть еще одну, весьма важную, примету оживления транспортной активности в Арктике – масштабные работы подразделений гидрографического предприятия Росморречфлота.

## КОРОТКО

**Предприятия Топливной компании «ТВЭЛ» успешно реализуют программу «Новый облик», в рамках которой, в частности, выполняются мероприятия по энергосбережению и проводится оптимизация избыточных производственных площадей (ПП).**

Так, в первом полугодии 2010 года в результате выполнения мероприятий по энергосбережению предприятиями Топливной компании достигнуто снижение затрат на общую сумму 145,1 млн рублей. В частности, экономический эффект от создания в ОАО «ЧМЗ» автоматизированных систем регулирования потребления тепловой энергии на нужды отопления производственных корпусов составил свыше 8 млн рублей. Реконструкция электрощеток с применением высокоэффективной теплоизоляции в двух цехах ОАО «МСЗ» позволила сэкономить 1,4 млн рублей, ввод в эксплуатацию систем учета теплоэнергии на одном из производственных участков ОАО «СХК» – 3,25 млн рублей.

На предприятиях Топливной компании продолжается активная работа по оптимизации производственных площадей. За первые шесть месяцев 2010 года ОАО «ПО «ЭХЗ» (г. Зеленогорск) и ОАО «Ковровский механический завод» (г. Ковров) практически выполнили годовой план по сокращению избыточных площадей, а ОАО «ЧМЗ» (г. Глазов) и ОАО «МЗП» (г. Москва) идут с опережением ежемесячных графиков. Оптимизация площадей осуществляется за счет их сдачи в аренду дочерним предприятиям, сторонним организациям, консервации и утилизации. Только вывод непрофильных подразделений с передачей им в аренду площадей позволил ОАО «ПО «ЭХЗ» сократить более 200 тыс. кв. м, ОАО «УЭХК» – более 40 тыс. кв. м.

Реализация данной программы дает возможность предприятиям не только получить доходы от продажи и сдачи в аренду ПП, но и существенно сэкономить затраты на их содержание. Эти средства затем направляются на техническое перевооружение заводов, внедрение новых технологий и повышение заработной платы работникам.



А. Смирнов

Нашим гидрографам предстоит провести промеры в более глубоководной части трассы Северного морского пути – к северу от Новосибирских островов. Именно здесь глубины позволяют ходить крупнотоннажным судам. Такой толчок в исследованиях, которые долгое время в Арктике не проводились, как раз и дали планы транзитного рейса крупнотоннажного танкера Совкомфлота. Если гидрографы возвращаются в Арктику – это уже серьезная заявка на рост грузоперевозок в перспективе.

– **А что можно сказать о планах заграничных грузоперевозчиков, которые с прошлого года стали появляться на Севморпути?**

– Вы имеете в виду немецкую компанию «Белуга шиппинг», которая доставила оборудование в Обскую Губу для местной ГРЭС? Нынче они планируют опять доставлять грузы в этот же район в сопровождении атомных ледоколов, но не с востока, как в прошлом году, а из Европы. Есть и новый, необычный иностранный проект. Норвежский железорудный концентрат (ЖРК)

из Киркенеса в Юго-Восточную Азию традиционно перевозили южным маршрутом через Суэцкий канал. Сейчас норвежцы ведут переговоры о том, чтобы зафрахтовать датский балкер ледового класса, который в сопровождении атомного ледокола по Севморпути доставит в Китай 40 тысяч тонн концентрата. Это серьезная заявка на будущее, ведь годовое производство ЖРК в Киркенесе составляет около полумиллиона тонн. Солидный грузопоток, обеспечение которого в сложных ледовых условиях и на западе, и на востоке Севморпути потребует не одного атомного ледокола.

– **Может, все-таки глобальное потепление так сказалось на росте интереса грузоперевозчиков к нашей национальной арктической морской трассе?**

– Глобальное потепление оказалось не таким глобальным. С 2008 года в Арктике наблюдается обратный процесс – похолодание и рост ледового покрова. Но это не останавливает другие процессы – интенсификации мировых грузоперевозок, которые коснулись и арктического региона. И, как видим, при их активном ледокольном обеспечении со стороны атомного флота задача успешно решается. Поэтому мы вправе строить вполне оптимистические прогнозы и планы. Сейчас Центр стратегических разработок при Правительстве Российской Федерации завершает работу над концепцией развития атомного ледокольного флота на период до 2030 года. Она будет рассмотрена и принята на заседании Морской коллегии России, которое состоится в сентябре в Мурманске. Мы связываем с этим документом очень большие надежды.

Подготовил В. БЛИНОВ

**В ОАО «Машиностроительный завод» изготовлена первая партия тепловыделяющих сборок (ТВС) для поставки в 2010 году на АЭС «Гудремминген», Германия (проект GUN).**

По словам представителя Areva NP эксперта отдела изготовления и реализации ядерного топлива Вольфганга Кисслинга, особенностью реализации проекта GUN в 2010 году является то, что изготовление и поставка осуществляются сразу для двух энергоблоков GUN-C и GUN-B. МСЗ поставляет топливо на АЭС «Гудремминген» с 2001 года, ранее ТВС поставлялись только на энергоблок GUN-B.

Топливо, изготовленное по заказу Areva NP, предназначено для реакторов BWR (Boiling Water Reactor – кипящий водяной реактор). Специалист Areva NP отметил, что качество топлива, изготавливаемого в ОАО «МСЗ», неизменно хорошее, соответствует требованиям заказчика. На производстве и участках постоянно внедряются новые установки с целью совершенствования выпускаемой продукции.

**На Курской атомной электростанции состоялся запуск семинара по вопросам разработки долгосрочной программы деятельности предприятия. Мероприятие прошло в рамках проекта по включению предприятий и организаций атомной отрасли в реализацию стратегии Госкорпорации «Росатом» до 2020 года. Организатором семинара выступил координационный центр проекта с участием широкого круга руководителей и специалистов структурных подразделений Курской АЭС.**

Открывая мероприятие, заместитель генерального директора-директор по корпоративному управлению ОАО «Концерн Росэнергоатом» Беслан Барганджия отметил, что рассматриваемые на семинаре вопросы являются приоритетными для сферы корпоративного управления Госкорпорации «Росатом» и концерна «Росэнергоатом». Вовлечение работников всех уровней управления в подготовку и реализацию стратегии деятельности – это важный способ повысить эффективность работы.

«Идеи, генерированные во время семинара и последующего формирования предприятиями собственных долгосрочных программ деятельности, позволят концерну скорректировать общее направление развития. Нам это крайне важно и очень интересно», – подчеркнул Беслан Андреевич.

Курская АЭС стала первой из атомных станций ОАО «Концерн Росэнергоатом», где запущен новый проект Росатома.

В ходе семинара главный инженер Курской АЭС Александр Увакин выступил с докладом «Задачи филиала ОАО «Концерн Росэнергоатом» «Курская атомная станция» в стратегии Госкорпорации «Росатом».

Кроме того, участникам был представлен доклад-презентация генерального директора Госкорпорации «Росатом» Сергея Кириенко «О стратегии развития Госкорпорации «Росатом» до 2020 года». Состоялась также демонстрация доклада-презентации заместителя генерального директора-директора по ядерному энергетическому комплексу Госкорпорации «Росатом» Александра Локшина «Эффективное обеспечение электроэнергией, производимой на АЭС, продукцией и услугами атомного энергетического промышленного комплекса».

Директор координационного центра проекта Госкорпорации «Росатом» Андрей Диваев ознакомил присутствовавших с целями и задачами проекта, методикой разработки на основе общеотраслевой стратегии долгосрочной программы деятельности предприятия (ДПД). Семинар призван смоделировать дальнейшую разработку полномасштабной ДПД как части единого консолидированного отраслевого документа (дорожной карты). Мероприятие является пилотным, по его результатам подобные семинары пройдут на других АЭС.

Активно включившись в процесс обучения, участники семинара выполнили и обсудили технические задания по разработке стратегических задач Курской АЭС. По их общему мнению, совместная творческая работа дала более четкое представление о направлениях развития предприятия и отрасли, о проблемах, которые его сопровождают, а также позволила сделать собственный вклад в поиск путей достижения поставленных целей.



# «СЕЛИГЕР-2010»: или учись, или до свидания!

**В Тверской области в середине июля прошла вторая смена международного молодёжного форума «Селигер-2010». В этом году в работе форума в рамках смены «Инновации и техническое творчество» – самом масштабном из подобных мероприятий 2010 года, объединившем все инструменты для реализации новаторского потенциала молодежи, – впервые приняла участие делегация Госкорпорации «Росатом». Полторы сотни участников – представителей ведущих предприятий отрасли – привезли на Селигер научные проекты. Цели – получение дополнительного финансирования своей работы (к слову, на реализацию всех атомных ноу-хау необходима сумма порядка 20 млрд рублей), обмен опытом с другими молодыми учеными и общение с ведущими специалистами и руководством госкорпорации. Своими впечатлениями делятся участники форума.**



**Горно-химический комбинат на Селигере представляли мастер по ремонту ИХЗ Максим Дудник, инженер дозиметрической группы РЦ Сергей Иванов и инженер по дозиметрическому контролю ИХЗ Александр Тараканов:**

– Жизнь на Селигере – это постоянное развитие тела, разума и духа. Для «форумчанина» вполне естественно, проснувшись в шесть утра, заглянуть в тренажёрный зал под открытым небом, искупаться в легендарном озере и познакомиться с последними новостями форума с помощью местного молодёжного телевидения. Телевизоры размещены прямо на соснах.

Далее – обязательный общий утренний сбор, где с огромной сцены озвучивают основные планы на день и информацию о выдворенных с форума нарушителях. По окончании сбора парни отправляются на пятикилометровую пробежку, а девушки начинают утреннюю зарядку под руководством наших прославленных олимпийских чемпионов, чемпионов мира и России в различных видах спорта. Учебный процесс включает в себя лекции, тренинги, мастер-классы от ведущих специалистов в различных областях производственной, экономической и научной деятельности. Глаза разбегаются от обилия различных выставок, стендов и отдельных экспонатов. Вечером учебный процесс, как правило, заканчивается встречей с VIP-гостем. За время форума наша делегация успела обсудить стратегию развития Государственной корпорации «Росатом» с Андреем Диваевым, обговорить перспективы развития отечественной атомной энергетики с генеральным директором концерна «Росэнергоатом» Сергеем Обозовым, пообщаться с директором Департамента коммуникаций Госкорпорации «Росатом» Сергеем Новиковым и задать вопросы вице-президенту ОАО «ТВЭЛ» Василию Константинову.

После ужина всех участников по громкой связи приглашают на обязательный общий вечерний сбор, где руководители проектов подводят итоги дня и объявляют о вечерних развлекательных мероприятиях, которых, к слову, на Селигере столько, что посетить их все можно только, если на каждом находиться не более 5 минут. Помимо ежедневных мероприятий, в течение всей смены – различные конкурсы и спортивные турниры. И, конечно, все свободное время участники готовятся к защите своих проектов. В целом от Росатома на Селигере было представлено 49 проектов.

Смена завершилась грандиозным концертом, в котором приняли участие группы «Би-2» и «Приключения электроников». А после концерта организаторы подарили нам великолепный салют.

Однако главное на Селигере – это не статусность форума, а возможность общаться с единомышленниками. Делегация Росатома в этом плане показала себя достойнейшим образом. Мы почувствовали себя частью единой команды, от которой зависит судьба нашей страны. И было нестерпимо грустно расставаться с новыми друзьями. Но ведь есть Интернет! Так что – до новых писем!

**Молодые сотрудники ГНЦ МРФ-ФЭИ Александр Егоров, Александр Жуков, Александр Ковров и Иван Царапкин ехали на форум с целью повышения образования в области экономики, финансов и подготовки документов, а также для продвижения своего проекта «Создание в России интернет-портала, посвященного ядерному образованию»:**

– Для представителей атомной отрасли была организована специальная учебная программа по разработке долгосрочной программы действий (ДПД) и привязки инновационных проектов участников к стратегическим целям Росатома. По итогам работы состоялась экзаменационная сессия в формате презентации проектов. Лучшими были признаны доклады Кирилла Никеля (ОАО «НИКИЭТ») по теме «Медицинский комплект нейтронозахватной терапии для лечения онкологических заболеваний» и Василия Тинина (ОАО «СХК») по теме «Технология перекристаллизации очистки урана». Победители были награждены ноутбукками. Планируется, что по итогам смены ряд проектов делегатов получит консультационную и административную поддержку со стороны госкорпорации.



Мы получили возможность пообщаться с руководителями ведущих компаний отрасли. Перед нами выступили генеральный директор ОАО «Концерн Росэнергоатом» Сергей Обозов, вице-президент Топливной компании «ТВЭЛ» Василий Константинов. Свои лекции участникам форума читали директор ООО «Водные технологии Атомэнергoproма» Павел Гаврилин (тема – «Коммерциализация инновационных технологий Росатома»), главный конструктор космических ядерных установок ОАО «НИКИЭТ» Владимир Сметанников (тема – «Малые ядерные установки»), директор института лазерно-физических исследований РФЯЦ-ВНИИЭФ Сергей Гаранин (тема – «Лазеры»), советник гендиректора ФЭИ им. Лейпунского Владимир Каграманян (тема – «Новая технологическая платформа Росатома»).

Помимо этого, посетили мастер-класс по грамотному составлению презентаций. Была полезна специальная учебная программа по разработке долгосрочной программы действий (ДПД) и привязке инновационных проектов участников к стратегическим целям Росатома.

Кроме образовательных, мы также приняли участие в туристических мероприятиях, а именно: ориентирование на местности, фри-роуп, байдарки и т.д.

Надеемся, что в ФЭИ сложится дружная, обученная команда, которая «пробьет» интересный и для нас, и для ФЭИ, и для Росатома проект.

**Ковровский механический завод направил на форум Дмитрия Привалова, специалиста ООиРП, Сергея Кучина, инженера-конструктора ОГК, и Михаила Волгина, начальника бюро ОГТ:**

– С первых же минут форум поразили своими масштабами – почти четыре тысячи человек! Участники форума работали по трём основным направлениям: «Зворыкинский проект» (в это направление входила делегация Росатома), «Информационный поток» и «Ты – предприниматель».

Учебная программа была насыщенной, познавательной. Ребята представляли свои проекты, обменивались опытом, встречались с интересными людьми. Для нашей делегации атомщиков, помимо общей образовательной програм-

мы, проводилась и специальная – лекции по инновациям в атомной энергетике.

В рамках смены мы получили возможность пообщаться с руководителями ведущих компаний отрасли. Перед нами выступали генеральный директор ОАО «Концерн «Росэнергоатом» С. Обозов, вице-президент Топливной компании «ТВЭЛ» В. Константинов. Они рассказали нам о приоритетных направлениях развития отрасли, о долгосрочной стратегической программе действий, которая должна быть разработана на каждом предприятии отрасли, причём их цели должны соотноситься со стратегическими целями Госкорпорации «Росатом».

Конечно, каждое выступление было не просто лекцией, мы делились своими предложениями, проблемами, представляли свои проекты. В частности, инженер Нововоронежской АЭС-2 Татьяна Огнерубова представила проект по повышению эффективности деятельности Госкорпорации «Росатом». Александр Мураев и Ольга Алёшина из Нижегородской государственной медицинской академии совместно со специалистами РФЯЦ-ВНИИЭФ (г. Саров) представили проект создания медицинского центра челюстно-лицевой хирургии, имплантологии и стоматологии для оказания услуг пациентам с врождёнными и приобретёнными дефектами и деформациями.

Отметили и нас: руководитель делегации Росатома Евгений Сидоров сказал, что презентация Ковровского механического завода была сделана на хорошем уровне. Д. Привалов вошёл в состав оргкомитета Селигера, а эта задача не из лёгких.

Помимо образовательной программы, были, конечно, и развлекательные мероприятия. Диско-теки, походы, спортивные состязания – не было ни одного дня, чтобы мы просто расходились по палаткам. Побывали и на концерте рок-группы «Би-2».

Для нас с ребятами самым захватывающим событием стала туристическая эстафета, а именно – прыжок с семиметровой высоты. Признаться, решились на это не сразу. Ощущения, конечно, непередаваемые!

Кроме того, в лагере была библиотека, интернет-кафе, которые можно было посещать в свободное от учёбы время.

