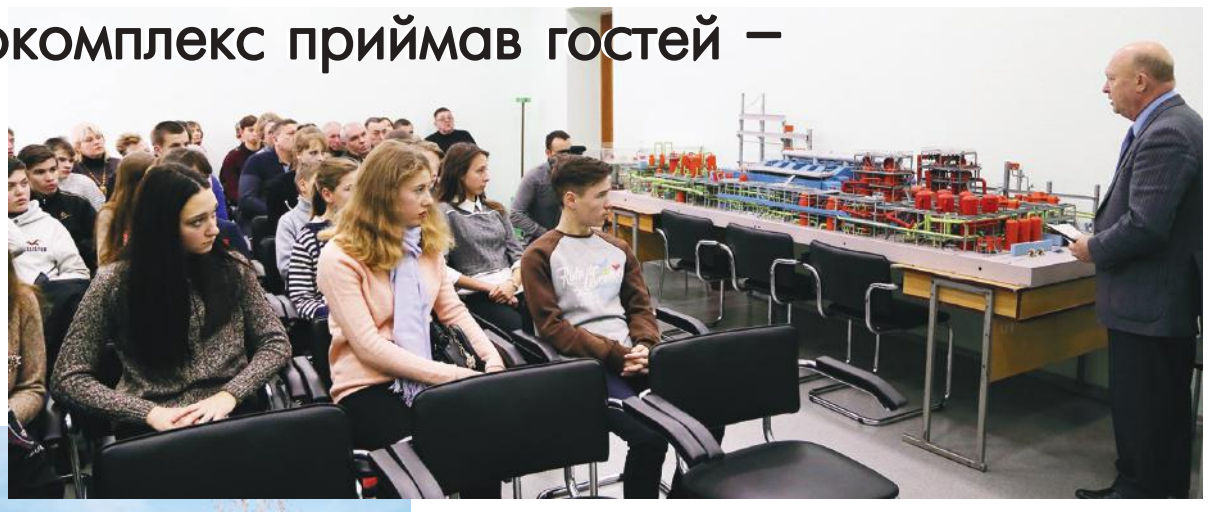
З вами і для вас!

Енергетик

ЕНЕРГОАТОМ ENERGOATOM

24 січня 2019 року

Южно-Український енергокомплекс приймав гостей – представників Первомайського району



ВІЗИТИ

Южно-Український енергокомплекс продовжує приймати гостей. 17 січня на майданчиках Южно-Української АЕС і Ташлицької ГАЕС, повномасштабному тренажері блочного щита управління атомної станції та в інформцентрі підприємства побувала група екскурсантів з Первомайського району. До її складу входили представники громадської організації Первомайського району «Ніхто, крім нас», учасники бойових дій на Сході України, батьки загиблих воїнів, волонтери та учні Степківської школи.



«У рамках патріотичного виховання учнів ми вирішили, що потрібно розповісти дітям про наш край, його багатства, промисловий потенціал, зокрема, про Южно-Український енергокомплекс, – розповідає про цілі візиту секретар ГО «Ніхто, крім нас» Лариса Позняк. – Спільна поїздка підростаючого покоління та воїнів, які беруть участь у бойових діях за збереження територіальної цілісності України, на атомну станцію організовано вперше. Так би мовити, ми сьогодні приїхали на розвідку. І залишилися задоволеними побаченим і почутим. А ще тим, наскільки персонал енергокомплексу відкритий для спілкування. Крім того, що під час екскурсії ми дізналися про користь атомного підприємства, бійці попутно розповіли дітям про цінність дружби, про любов до рідного краю. У результаті виходить усе дивовижно. Та й самим воїнам потрібна така реабілітація, тому надалі ми постараємося привезти на Южно-Українську АЕС більше дітей і учасників бойових дій. Адже ми робимо що? Перемогу!»

УІГЗ

На прийомі в генерального директора

ПІДСУМКИ

Генеральний директор Южно-Української АЕС, депутат Миколаївської обласної ради Володимир Лісніченко протягом року розглядає письмові та усні звернення, проводить прийом громадян з особистих питань.

У 2018 році генеральним директором було розглянуто 87 питань, 11 з них – під час особистого прийому. Левову частку становили звернення щодо отримання матеріальної допомоги на лікування: 59 звернень, 56 осіб отримали позитивну відповідь, ще за двома проводиться робота, по одному – надане роз'яснення. З-поміж 10 звернень з кадрових питань за трьома отримане позитивне рішення, за трьома – відмовлено, за чотирма – надані роз'яснення. Із чотирьох звернень щодо отримання позик два задовільнені, ще за двома надані роз'яснення. Позитивно вирішене одне звернення з приводу експлуатації житла. Решта звернень стосувалися отримання благодійної допомоги тощо. Загалом з 87 звернень 66 вирішені позитивно, за трьома відмовлено, чотири знаходяться в роботі, за чотирнадцятьма надані роз'яснення.

Олена БОНДАРЕНКО
За інформацією
відділу соціального розвитку
ВП ЮУАЕС

Звіт

Ради ветеранів міської «Організації ветеранів війни, праці та збройних сил, ОВУ» м. Южноукраїнська та ради організації ветеранів ВП ЮУАЕС про цільове використання благодійної допомоги, яка надійшла від працівників ВП «Южно-Українська АЕС» в ході акції «Ветеран» за період з 1.01.2018 по 31.12.2018

№ п/п	Стаття витрат	Сума використаних коштів / кількість пенсіонерів, які отримали допомогу
1	**Залишок невикористаних благодійних коштів на 1.01.2018**	**92540,47 грн**
2	**Надійшло благодійних коштів протягом 2018 року**	**616103,69 грн**
3	**Витрачено благодійних коштів протягом 2018 р., у тому числі:**	**620183,79 грн**
3.1	На виплати учасникам бойових дій під час ВВВ 1941-1945 рр. та прирівняним до них ветеранам до Дня Перемоги, до дня 70-річчя визволення України, дня Захисника вітчизни, та на квіти	51 особа/ 17000,00 грн
3.2	На надання грошової допомоги вдовам учасників бойових дій під час ВВВ до Дня Перемоги	33 особи/ 12000,00 грн
3.3	На надання грошової допомоги малозабезпеченим учасникам бойових дій у ВВВ, вдовам учасників бойових дій у ВВВ, учасникам ВВВ в разі скрутного матеріального становища та на лікування	1025 осіб/ 113314,43 грн
3.4	На надання грошової допомоги іншим пенсіонерам в разі скрутного матеріального становища та на лікування	1612 осіб/ 274946,19 грн
3.5	На продуктові набори при відвідуванні ветеранів за місцем проживання чи в лікарні та на квіти для вітання ветеранів, подарунків ювілярам	731 особа/ 73085,07 грн
3.6	Для використання на організацію загальних заходів для ветеранів (до 10%)	473 особи/ 104007,60 грн
3.7	На поховання малозабезпечених ветеранів	48 осіб/ 19927,00 грн
3.8	Знято банком за розрахунково-касові операції	5903,50 грн
4	**Залишок коштів на 1.01.2019 року**	**88460,37 грн**

Голова Ради ветеранів В.С. Громенко

Голова Ради ветеранів ВП ЮУАЕС М.О. Сидоров

ТРУДОВА ДИНАСТІЯ: гордість трудового колективу чи порушення антикорупційного законодавства

КОМПЕТЕНТНО

Глибокий сенс і велич є у словосполученні «трудова династія». Вірність обраній справі, сімейна спадковість, традиція передачі «естафетної палички» від діда до онуків, коли слова «хочу продовжити справу батьків!» кажуть з великим трепетом у другому, третьому й наступних поколіннях – це заслуговує особливої поваги та уваги, адже за статистикою не більше 10 відсотків молодих людей йдуть по стопах своїх родичів. Династія професії – це явище, яке часто зустрічається, але досі достатньо не вивчене.

Трудові династії існують в будь-якій галузі. Цих явищ багато серед металургів, енергетиків, машиністів, шахтарів тощо. Це можна пояснити декількома факторами. Перш за все, географічною місцевістю робочого місця. Як правило великі підприємства, енергетичні об'єкти, шахти, супроводжувалися побудовою невеликих міст -супутників, де основною зайнятістю жителів була робота на таких об'єктах. По-друге, це сімейні традиції, прививання цінності до професії, спадкоємність поколінь, повага до праці батьків та дідів. І по-третє, це було почесно і в суспільстві, і в трудовому колективі. На місцевих і корпоративних рівнях навіть сьогодні досить часто існують спеціальні відзнаки для сімейних династій, що успадковували конкретну професію.

Велика кількість трудових династій є на державному підприємстві «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом»». Це завжди було гордістю атомного гіганта. Напевне точну кількість трудових династій тут ще не пораховано, але ж точно відомо загальний стаж роботи однієї з трудових династій на Южно-Українській атомній електростанції – більше 100 років. Найбільша кількість працівників в одному підрозділі з однієї династії складає 6 осіб. Зараз у трудових династіях атомників ще працюють люди, які розпочинали будувати перші атомні блоки на території України. Небезпідставно атомники пишались і пишаються цими прикладами.

На жаль, в суспільного явища трудова династія з'явилась інша сторона, негативна. Цьому сприяв викривлений розвиток суспільства та свідомості українців. Відбувалися непоодинокі факти, коли родичі, що разом працюють в підрозділах ДП НАЕК «Енергоатом», зловживали своїми сімейними стосунками. Це стосується в основному тих випадків, де мала місце спільна робота, коли один із родичів займав певну посаду, маючи при цьому владу. Наприклад, ініціатива преміювання, встановлення рівня заробітної плати, контролю за виконанням правил внутрішнього трудового розпорядку тощо. Непоодинокі випадки, коли родич – посадова особа, використовував свої повноваження зловживаючи ними, відразу створюючи в трудовому колективі середовище, де відчуття несправедливості домінувало, а люди зневірялись в можливості належно захистити свої права. Така система несправедливості стосується всього спектру суспільних відносин, де свій тягне свого, а в основі не конкурентність інтелекту, а кумівство, де діє не дух закону і справедливості, а правові маніпуляції, де використання влади застосовується для задоволення свого інтересу. Таким чином, позитивне явище трудової династії перетворювалося в негативне явище сімейного клану. Різниця між цими двома явищами крихка, на перший погляд. Проте, якщо проаналізувати проблему глибше, то різниця є колосальною. В їх основі ціннісний підхід, стереотип, бачення та цілі, які ставляться для досягнення.

Цінності трудової династії благородні, корисні для суспільства, трудового колективу та корпоративної культури. Тут і повага до батьків, і повага до праці, правильне виховання своїх дітей тощо.

А от сімейний клан – це паразит в корпоративній культурі та суспільстві. Його існування творить несправедливість, демотивує трудовий колектив, нівелює корпоративну етику. Існування сімейного клану забезпечується зловживанням владними повноваженнями на користь близьких осіб.

Але є одне «але». Багато сімейних кланів починались як трудові династії. Це той випадок, коли добрими намірами вистилається дорога до пекла. Чому так сталося –тема окремого дослідження. На мій погляд, основною причиною є загальний розвиток негативних процесів в нашому суспільстві в новітній історії України, коли корупція фактично стала частиною нашої культури, пронизала всі верстви суспільства, поглинула всі суспільні відносини. В Україні з корупцією почали народжуватися, адже треба дати хабаря в пологовому будинку, жити (дитячі садочки, школи, ВУЗи, ЖЕКи, лікарні, працевлаштування, дозволи тощо), з корупцією вмирали (дійшло до того, що навіть місце на цвинтарі доводиться купувати).

У 2014 році було прийнято Закон України «Про запобігання корупції» (далі по тексту Закон), основною метою якого є усунення всіх вище перелічених негативних корупційних явищ. Після цього в трудових колективах почалися розмови, що нібито Закон забороняє трудові династії. Але чи так це насправді? На мій погляд, таке твердження абсолютно не відповідає дійсності, а є простою маніпуляцією, або нерозумінням Закону.

Жодних заборон на існування трудових династій в Законі немає. Цього неможливо зробити з огляду на конституційне право кожного громадянина на працю та вільний вибір професії.

Водночас, як я вже вказав вище, гарне і позитивне явище «трудова династія» в багатьох випадках почало перетворюватися на негативне та шкідливе явище «сімейний клан». Законом визначено зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів. Вперше в український правообіг вводились такі поняття як «приватний інтерес», «потенційний» і «реальний конфлікти інтересів», «пряме підпорядкування».

Розберемось з цими поняттями.

Конфлікт інтересів – це явище, коли виникає суперечність між приватним інтересом посадової особи та її посадовими повноваженнями, що може вплинути чи впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішення або на вчинення чи утримання від вчинення дій під час виконання своїх повноважень. **Приватний інтерес** – це будь-який інтерес особи, зумовлений особистими, сімейними, дружніми, чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, в тому числі через членство або діяльності в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях. Тобто, конфлікт інтересів – це коли у посадової (службової) особи при виконанні своїх повноважень виникає приватний інтерес, який впливає чи може вплинути на прийняті рішення при виконанні посадових обов'язків.

Пряме підпорядкування – це відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Закон визначає два різновиди конфлікту інтересів, потенційний і реальний.

Потенційний конфлікт інтересів – це коли в особи існує приватний інтерес у сфері, в якій вона виконує свої посадові обов'язки, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішення, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання нею повноважень.

Наприклад. *У керівника одного великого структурного підрозділу державного підприємства у підпорядкуванні працює дружина. Причому, в даному випадку не має значення чи вона працює у безпосередньому підпорядкуванні чи ні, головне факт наявності в неї (дружини) відносин прямої організаційної або правової залежності від її керівника (в даному випадку її чоловіка), в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо. При такій буденній конструкції у посадової особи-керівника структурного підрозділу (чоловіка) виникає потенційний конфлікт інтересів, тому-що в особі своєї дружини – підпорядкованого працівника він має приватний інтерес який може вплинути на об'єктивність потенційно прийнятого рішення відносно дружини. Тому до моменту прийняття будь-якого рішення тут існує потенційний конфлікт інтересів.*

Реальний конфлікт інтересів – це суперечність між приватним інтересом посадової особи та її посадових повноважень, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Наприклад. *У керівника одного великого структурного підрозділу державного підприємства у підпорядкуванні працює дружина. Причому, в даному випадку не має значення чи вона працює у безпосередньому підпорядкуванні чи ні, головне факт наявності в неї (дружини) відносин прямої організаційної або правової залежності від її керівника (в даному випадку її чоловіка), в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо. Керівник підрозділу перед керівником підприємства ініціює виплату премії своїй дружині. Причому, під час визначення розміру премії вже існує суперечність між приватним інтересом в особі власної дружини та посадовими обов'язками – справедливий розподіл премій. Саме в момент підписання службової записки на ініціювання премії в нього вже виникає реальний конфлікт інтересів і він вчиняє дії в стані реального конфлікту інтересів. Можливо, цей керівник визначив розмір премії дуже справедливо, але такі делікатні відносини не можуть залежати від стійкості доброчесності керівника. Тому законодавець ввів необхідність контролю за подібними випадками та визначив механізми запобігання зловживаннями.*

Таким чином, при потенційному конфлікті інтересів існує обґрунтована ймовірність виникнення суперечності між приватним інтересом та посадовими обов'язками, а при реальному конфлікті інтересів суперечність вже існує. Тому реальний конфлікт інтересів є явищем більш небезпечним для суспільних відносин, ніж потенційний конфлікт інтересів. Але реальному конфлікту інтересів завжди передує потенційний конфлікт інтересів.

Отже, коли один із членів трудової династії займає посадове становище, тобто є посадовою особою на підприємстві, а в його підпорядкуванні працюють члени сім'ї, виникає потенційний конфлікт інтересів який необхідно негайно врегулювати, щоб він не переріс в реальний конфлікт інтересів. Закон запроваджує **механізм запобігання та врегулювання конфлікту інтересів**.

Посадові особи зобов'язані:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;

- повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про наявність в неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника;

- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;

- вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Безпосередній керівник якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язані вжити передбачених Законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Закон визначає наступні **заходи зовнішнього чи самостійного врегулювання конфлікту інтересів:**

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;

- обмеження доступу до певної інформації;

- перегляду обсягу службових повноважень особи;

- переведення на іншу посаду;

- звільнення особи.

Звільнення особи є виключним заходом врегулювання конфлікту інтересів, а тому його можна застосувати виключно у випадках, якщо конфлікт інтересів має постійний характер і неможливо застосувати будь-який інший захід, в тому числі і переведення на іншу посаду через незгоду особи на це.

Закон надає можливість самостійно вжити заходів із врегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу до повноважень якого належить звільнення з посади. При цьому позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

У Законі щодо конфлікту інтересів застосовано проактивний підхід посадової особи, тобто, на посадовця відразу покладається обов'язок діяти. Перш за все, не допускати настання конфлікту інтересів, а якщо він все ж наступає, то необхідно знову ж таки діяти, інакше наступає



відповідальність. В залежності від ситуації вона може бути цивільна, адміністративна, а в разі тяжких наслідків, мова може йти і про кримінальну відповідальність.

Окремі порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів є адміністративними правопорушеннями та складають окремі склади адміністративних правопорушень, диспозиція і санкція яких викладені в **ст. 172-7 Кодексу України про адміністративні правопорушення**. Такого виду правопорушення не є корупційними, а відповідно до Закону відносяться до правопорушень пов'язаними з корупцією. Це діяння, що не містить ознак корупції, але порушує встановлені Законом вимоги, заборони та обмеження, вчинене особою, на яку поширюються обмеження, заборони та обов'язки встановлені Законом.

Отже статтею 172-7 КУпАП встановлено, що:

- неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів – тягнуть за собою накладення штрафу від ста до двохсот неоподаткованих мінімумів доходів громадян.

- вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів – тягнуть за собою накладення штрафу від двохсот до чотирьохсот неоподаткованих мінімумів доходів громадян.

Крім накладення такого стягнення на особу, вона також буде внесена до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні правопорушення або правопорушення пов'язані з корупцією. Отже, як ми бачимо порушення приписів, які пов'язані з конфліктом інтересів тягнуть за собою серйозну відповідальність, а тому необхідно дуже ретельно підходити до вирішення даного питання.

Таким чином, на існування та розвиток трудових династій не існує жодних заборон. Законом лише введено превентивні заходи, які не дозволять трудовій династії згодом перетворитись на сімейний клан, в якого немає майбутнього.

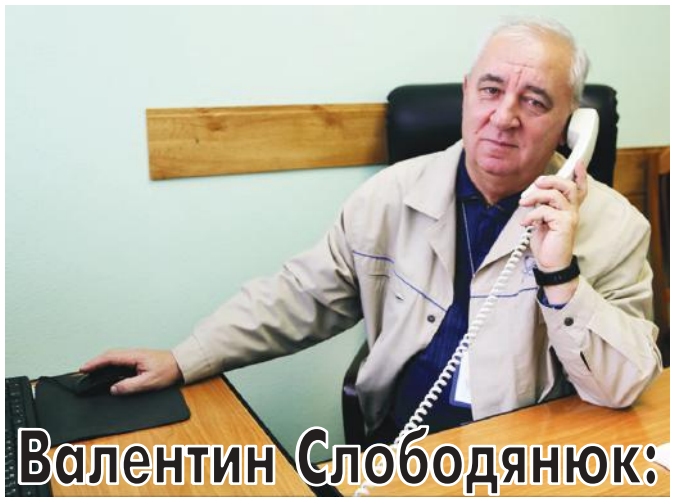
Починаючи з 2015 в ДП НАЕК «Енергоатом» активно впроваджувався Закон України «Про запобігання корупції». Врегульовувались всі конфлікти інтересів, які існували у посадових осіб, пов'язані з прямим підпорядкуванням близьких осіб.

Так, протягом 2015 року було врегульовано 243 конфлікти інтересів у зв'язку із прямим підпорядкуванням близьких осіб, протягом 2016 року – 45 конфліктів інтересів, протягом 2017 року – 41 випадок. Слід зазначити, що наявність прямого підпорядкування серед близьких осіб не свідчить, що таке підпорядкування існує між членами трудової династії. Але можна переконливо стверджувати, що в цих цифрах є й члени трудових династій.

Тому трудова династія як була так і буде для ДП НАЕК «Енергоатом» гордістю. Запроваджуючи механізми врегулювання конфлікту інтересів між членами трудової династії відповідальна особа повинна ретельно досліджувати ці випадки і застосувати найбільш ефективний механізм, який якнайкраще сприятиме корпоративним цінностям нашої Компанії.

Олег ПОЛІЩУК – директор із запобігання і протидії корупції – радник президента ДП НАЕК «Енергоатом», Уповноважений з виконання Антикорупційної програми

ЮВІЛЕЙ





Валентин Слободянюк: «Нам приємно отримувати від людей позитивну оцінку нашої роботи»

40 років тому, 24 січня 1979 року, на Южно-Українській АЕС було створено адміністративно-господарський відділ, який складався з 10 працівників: 6 прибиральниць службових приміщень і території та 4 гардеробниці. З тих пір багато чого змінювалось у підрозділі – і назви, і керівники; розширювалось коло обов'язків, приходили нові люди, створювались нові посади. Одне залишалось незмінним – результати їхнього труда завжди на виду.

Сьогодні це цех господарського обслуговування (ЦГО), який здійснює свою діяльність за 7 напрямками і має у своєму штаті 107 працівників, 88 з яких – жінки.







Традиційно так вже повелося у нашому суспільстві, що найкраще дати лад господарству і оселі може жінка. Отже, 88 жінок і 19 чоловіків цеху господарського обслуговування щодня наводять чистоту, красу і порядок на Южно-Українській АЕС. Слід зазначити, що це їм вдається якнайкраще. У приміщеннях завжди сяють чистотою підлога, вікна, місця загального користування, та й зовні завжди порядок. Пристанційний майданчик не дарма часто фотографують для журналів, листівок, календарів – таких вишуканих квітів та такого дизайну клумб годі й шукати!

Щоб не бути голослівною, хочу навести досить показові цифри. Щодня 63 працівника ЦГО прибирають 63 тисячі квадратних метрів службових і промислових приміщень, а також без малого 121 тисячу квадратних метрів території промислового та пристанційного майданчиків; за сезон (з квітня по жовтень) семеро працівників викошують майже 29 гектарів газонів на ЮУАЕС та на прилеглих територіях; впродовж сезону озеленювачі доглядають 10 тисяч квадратних метрів квітників, розаріїв, кущів. З роками функцій у ЦГО збільшувалось: окрім утримання споруд і прилеглих територій, тут займаються організацією ремонтів приміщень, розподілом миючих засобів та канцелярського приладдя тощо.

Начальник цеху господарського обслуговування Валентин Слободянюк каже, що за останні 5 років колектив підпорядкованого йому підрозділу омолодився майже вдвічі: «Коли людина приходить влаштовуватись до нас на роботу, то, в першу чергу, я звертаю увагу на її порядність, бо у нас така робота, що за кожним майстра не поставиш, аби контролював, кожен має свою територію і на ній працює. Має бути довіра до працівника. Показником нашого труда є відсутність скарг. Протягом останніх 2 років жодного разу ніхто не поскаржився на недобросовісно виконану нами роботу. А ось до новорічних свят наш колектив отримав вітальну листівку з хімічного цеху, в якій були слова подяки працівникам ЦГО за ту красу й порядок, які вони влаштовують на АЕС. Нам завжди дуже приємно отримувати від людей позитивну оцінку нашої роботи».



Валентин Васильович легко знаходить спільну мову із своїми підлеглими, не дивлячись на те, що навіть серед керівників напрямків і його заступників лише один мужчина, а решта – жінки. Якраз жінки просили написати про їхнього керівника, як про людину дуже терплячу і толерантну, адже, як і в кожному жіночому колективі, є свої особливості і нюанси. «Жінки багато в чому виграють у чоловіків, – каже Валентин Слободянюк. – Вони скрупульозніші і витриваліші: там, де мужчина почне нервуватися, жінка буде наполегливо розбиратись до тих пір, поки все не поставить на свої місця».

Усі в один голос запевняють, що робота в ЦГО творча. І доказом цього стало присвоєння звання «Людина року – 2016» у комунальній сфері Марині Брумберг – озеленювачу, яка закохана у квіти та у свою роботу.

Оксана МІСЮКЕВИЧ

Фото П. Білоусова та з архіву редакції



НА ЗЛОБУ ДНЯ

Життя на 1/12: існувати можна, розвиватися – ні

Депутатська більшість на 44-й сесії прийняла бюджет – 2019, але рішення не було підписане секретарем міськради. Доки рішення не затверджене, Южноукраїнськ вимушений жити за тимчасовим кошторисом, або, як це називають, на одну дванадцяту. Що це означає для міста, пояснює начальник фінансового управління Южноукраїнської міської ради Тетяна Гончарова.



Згідно із Бюджетним кодексом, у разі незатвердження бюджету можуть здійснюватися видатки лише на ті цілі, які передбачені у бюджеті минулого року, тобто 2018-го, та одночасно передбачені у проекті рішення про бюджет на 2019 рік. Щомісячні видатки не можуть перевищувати 1/12 обсягу бюджетних призначень, визначених рішенням про бюджет 2018 року, забороняється здійснювати капітальні видатки.

Якщо пояснювати простими словами, то усі захищені статті фінансуватимуться, отже, заробітну плату бюджетники будуть отримувати у повному обсязі, здійснюватиметься мінімальне поточне утримання установ. Враховуючи те, що за тимчасовим кошторисом заборонено здійснювати капітальні видатки, «принади» життя по одній дванадцятій першими відчують на собі мешканці будинків, у під'їздах яких будуть зупинені ліфти. За словами Тетяни Гончарової, згідно з експертними висновками, у січні мають бути зупинені два ліфти, у лютому – ще п'ять. І поки не буде затверджено бюджет міста на поточний рік, капремонти ліфтів виконуватися не будуть.

Те ж саме чекає і на об'єкти, на яких виконати капремонт не встигли до кінця минулого року, зокрема, це 8-й дитячий садочок, Южноукраїнський Центр надання адміністративних послуг. По ЦНАПу ситуація взагалі сумна. Торік за кошти місцевого бюджету розпочалися роботи з реконструкції, а саме: спорудження прибудови площею 120 м^2 до існуючої будівлі ЦНАПу. Під майбутню реконструкцію (був готовий проект, пройдено експертизу) Южноукраїнський Центр надання адміністративних послуг виборов грант проекту Євросоюзу «U-LEAD з Європою» на забезпечення вже нової добудови технікою і меблями. Але якщо протягом першого кварталу роботи з реконструкції не будуть завершені, ЦНАП втратить грант.

Може місто втратити і левову частку субвенції на соціально-економічну компенсацію населенню, яке мешкає у зоні спостереження АЕС. 90% цієї субвенції спрямовується саме на капітальні видатки і лише 10% – на поточні. Торік за кошти субвенції було реконструйовано ТРП-1, позаминулого року – ТРП-4А. Якщо кошти не буде освоєно, вони повернуться до державного бюджету. Тобто 90% від суми субвенції, яка зазвичай становить більше 4 млн. грн., місто може втратити.

Така сама доля може чекати і на субвенцію з державного бюджету місцевим на здійснення заходів щодо соціально-економічного розвитку окремих територій. Нагадаємо, що така субвенція була виділена для Южноукраїнської міської лікарні на придбання медичного обладнання. Перший транш у розмірі 17,5 млн. грн. було освоєно, була освоєна частина другого траншу, який складав 15 млн. грн. Третій транш становив 7 млн. грн. Отже, у повітрі зависли частина другого та третій транш – разом 14 млн. 700 тис. грн., які передбачені на поліпшення матеріальної бази лікарні.

Викладеного вище достатньо, щоб хапатися за голову, але і це ще не все. Торік закінчилася дія трьох міських програм. Депутати мали їх затвердити під час сесії, і лише після цього програми отримають фінансування. Наразі через заблоковану роботу депутатського корпусу не затверджено програму підтримки об'єднань співвласників багатоквартирних будинків на 2019-2023 роки, міську комплексну програму розвитку культури, фізичної культури, спорту та туризму в місті Южноукраїнську на 2019-2024 роки, програму висвітлення депутатської діяльності.

Щодо першої програми, то тут знову – таки постає питання капітальних ремонтів ліфтів, капремонтів покрівлі в ОСББ тощо. Щодо другої програми, то наразі не отримали фінансування святкові заходи, заходи із відзначення пам'ятних дат тощо.

Скільки може місто жити по 1/12? Тетяна Гончарова пояснює, що законодавчо нема якихось обмежень. За тимчасовим кошторисом місто буде існувати до тих пір, поки не буде затверджено бюджет. Тимчасовий кошторис складається на квартал. Якщо змін не сталося, фінансове управління складає тимчасовий кошторис вже на наступний квартал і так далі.

Політична криза в Южноукраїнську веде до кризи економічної. Існувати за тимчасовим кошторисом місто, звісно, може. Але за таких умов не може йти мова про ефективне використання бюджетних коштів та про розвиток Южноукраїнська.

Галина НАЗАРОВА

СЛОВО МЕДИКАМ

Як уникнути переохолодження. Основні правила поведінки у холод

Як одягатись у морозну погоду

За мінусової температури повітря важливо не спітніти – це дуже небезпечно. Одягайте кілька більш легких светрів, а не один дуже теплий. У такому разі ви зможете зняти один з них, якщо вам стане занадто спекотно. «Багатошаро-вість» одягу також зберігає додаткове тепло.

Уникайте тісного одягу та взуття, щоб зберегти тепло та уникнути обмороження.

Рукавички, шапка, шарф, піднятий комір захистять відкриті ділянки шкіри від холоду. Це обов'язкові атрибути у морозну погоду.

Якщо ви плануєте провести багато часу на вулиці, візьміть запасний одяг. У разі необхідності ви можете одягнути додатковий светр чи змінити вологий одяг на сухий.

Не носіть взуття, яке може промокнути. Також уникайте металевих прикрас.

Їжа та напої в холод

Не виходьте з дому голодними. Змерзли – з'їжте щось. Важливо, щоб їжа була теплою.

Пийте достатньо рідини. Якщо плануєте довго перебувати на холоді, візьміть з собою термос з гарячим напоєм або супом.

Не вживайте алкоголь. Він розширює судини на поверхні тіла, внаслідок чого тіло швидко втрачає тепло.

Поради: як уникнути переохолодження

Для посилення кровообігу рухайте руками, пальцями ніг. Водночас, уникайте перевтоми: коли ви втомлені, то втрачаєте тепло швидше.

Якщо ви довго перебуваєте на вулиці, обов'язково кожні півгодини-годину заходьте у тепле приміщення.

Не торкайтесь металу (руками або язиком). Ви ризикуєте обморозити шкіру у місці контакту.

Будьте обережні, якщо працюєте з бензином за мінусової температури: можливе обмороження, якщо бензин потрапить на шкіру. Тож використовуйте водонепроникні рукавички.

Не носіть важке. Важка ноша може перетиснути судини, внаслідок чого може виникнути обмороження.

Дбайте про те, щоб ваш мобільний телефон був завжди зарядженим.

Стежте за прогнозом погоди. Не виходьте з дому без нагальної потреби, якщо температура повітря нижча -10^{0}С. Уникайте подорожей на далекі відстані.

Ознаки переохолодження

Через тривалий вплив низької температури тіло втрачає тепло швидше, ніж його виробляє. Дуже низька температура тіла призводить до того, що людина не може чітко мислити та пересуватись.

Ознаки переохолодження у дорослих:
- тремтіння;
- виснаження;
- втрата пам'яті;
- нечітка вимова;
- млявість;
- сонливість.

У дітей ознаки переохолодження можна помітити, якщо шкіра яскраво-червона та холодна, а вони самі дуже мляві.

Що робити у разі переохолодження

Якщо температура тіла вища за 34 градуси, зігрійте людину в теплому приміщенні, дайте випити теплий напій (в жодному разі не алкогольний!), поїсти. Якщо на людині мокрий одяг – зніміть його.

Якщо ж температура тіла нижча за 34 градуси, потрібна госпіталізація. За температури 28 градусів і нижче життя людини опиняється під загрозою.

Ознаки обмороження

Обмороження – ушкодження ділянок тіла внаслідок впливу низької температури.

Обмороження може завдати серйозної шкоди організму, а важкі випадки можуть призвести навіть до ампутації.

Найуразливішими є відкриті ділянки шкіри: ніс, вуха, щоки, підборіддя, пальці рук або ніг. Тому переконайтеся, що вони захищені теплим сухим одягом, коли виходите на вулицю в мороз.

Про обмороження сигналізують такі ознаки:
- білий або сіро-жовтий колір ділянок шкіри;
- тверда на дотик, воскова шкіра;
- оніміння.

Що робити у разі обмороження

Одразу зверніться за медичною допомогою!

В жодному разі не розтирайте шкіру снігом, не опускайте уражені кінцівки у гарячу воду та не прикладайте їх до батареї. Якщо ви обморозили ноги або пальці ніг, намагайтесь не наступати на них. Це може призвести до більшого ураження.

Якщо ви чекаєте на допомогу, то можете накласти чисту пов'язку (ватно-марлеву, бавовняну тощо) для зігріву. Якщо на людині мокрий одяг – зніміть його. Зігрійте людину ковдрою. Дайте теплий напій (не алкогольний!) та за необхідності знеболювальне. Не чіпайте обморожені ділянки тіла, не масажуйте їх.

Відділ охорони здоров'я

Енергетик
З вами і для вас!
Наклад 3000 екз.
Розповсюджується безкоштовно.
Читайте нас на www.sunpp.mk.ua,
для користувачів Інтрамережі ВП ЮУАЕС http://alpha/ (WWW-сайт ВП ЮУАЕС).
Відповідальний за випуск О.О. Бондаренко
Адреса: 55000 Миколаївська обл., м. Южноукраїнськ, бул. Шевченка, 8а, ІЦ «Імпульс», 2 поверх.
5-94-00 (факс); 4-63-91.
E-mail: smi@sunpp.atom.gov.ua
Надруковано ФОП Жаган М.Ф., м. Миколаїв, вул. Бузника, 5.