

KÉPZÉSI POLITIKA

1. BEVEZETÉS

A Paks II. Zrt. (a továbbiakban Társaság) az új paksi telephelyű atomerőművi blokkok létesítésének előkészítésére, a szükséges engedélyek megszerzésére, a beruházás lebonyolítására, majd az új blokkok üzemeltetésére alapított társaság, amelynek stratégiai célkitűzései között szerepel a képzett, a munkaköri követelményekben és a vonatkozó jogszabályi és hatósági előírásokban meghatározott készségekkel és jártassággal rendelkező munkaerő foglalkoztatása a létesítendő atomerőművi blokkok biztonságos és megbízható üzemeltetése érdekében.

A nukleáris létesítmények nukleáris biztonsági követelményeiről és az ezzel összefüggő hatósági tevékenységről szóló [1/2022. \(IV. 29.\) OAH rendelet](#) Nukleáris Biztonsági Szabályzatok melléklete (a továbbiakban: NBSZ) 2.4.2.0100. pontjával egyezően, „A felső vezetőség minden szintre meghatározza a munkavállalókra vonatkozó szakmai követelményeket, és oktatás vagy egyéb intézkedések útján gondoskodik a szükséges ismeret- és tudásszint eléréséről és fenntartásáról, továbbá értékeli a foganatosított intézkedések hatékonyságát. Az így elért hozzáértést és szakértelmet folyamatosan fenn kell tartani.”

A Társaság felső vezetősége (a továbbiakban: Vezetőség) a fenti NBSZ előíráshoz igazodóan, prioritásként tekint a munkavállalók felkészültségére és a nukleáris biztonság iránti elkötelezettségére, továbbá alapelveként kezeli, hogy az egyes munkakörökben szükséges szakismereti és gyakorlati tudásigényt meghatározza, ezek meglétét a munkavállalóktól megkövetelje, különös tekintettel a biztonság szempontjából fontos és meghatározó munkakörökben dolgozó személyzet esetében. E munkakörök tekintetében a Vezetőség felelősséget vállal azért, hogy a későbbi üzemelő blokkok működési elveire vonatkozó megfelelő ismeretekkel, valamint a szükséges irányítási és adminisztratív képességekkel rendelkező munkavállalók lássanak el feladatokat.

A Vezetőség törekszik arra, hogy a mindenkorai képzési rendszer megfeleljen a Társaság adott életciklus szerinti működési elvárásainak, figyelembe véve a jövőbeni feladatokat, továbbá elkötelezett amellett, hogy a képzési rendszer igazodjon a nemzetközi nukleáris szervezetek (így különösen: IAEA, WANO) ajánlásaihoz, valamint megfeleljen a hazai jogszabályi és nukleáris hatósági előírásoknak.

2. A KÉPZÉSI RENDSZER FŐBB JELLEMZŐI

A Társaság Vezetősége biztosítja a képzések végrehajtásához szükséges feltételek teljesülését, erre figyelemmel gondoskodik a megfelelő infrastruktúra, oktatási anyagok és eszközök rendelkezésre állásáról, biztosítja a szakmai ismeretek és jogosultságok megszerzéséhez szükséges feltételeket, mindezekhez – szükség szerint – külső partnerek bevonását.

A Társaság képzési rendszere biztosítja:

- a megfelelő képzési feltételeket a munkavállalók számára, a megfelelő képzési igények meghatározásával és tervezésével;
- szakmailag hiteles és minősített oktatók megbízását;
- a Társaság szervezésében megvalósuló belső szakmai képzések hatékonyságának és színvonalának folyamatos növelését a képzések értékelésével; továbbá

- a meglévő és megszerzett új kompetenciák naprakész dokumentálását, lehetővé téve a munkavégzéshez szükséges feltételek folyamatos ellenőrzését.

A Társaság képzési rendszere valamennyi munkavállaló számára biztosítja:

- az új belépő munkavállalók részére kötelező Belépőképzés¹ teljesülését;
- a tűzvédelem oktatás jogszabályban rögzített időközönként történő megismétlését;
- a jogszabály szerinti munkavédelem oktatás megismétlését;
- a szakmagyakorláshoz szükséges ismeretek és jogosultságok megszerzését, az adott munkakör ellátásához szükséges új ismeretek megszerzését; valamint
- a Társaság működési sajátosságaiból fakadó, egyéb ad hoc jellegű vagy rendkívüli, ismétlődő, szinten tartó oktatásokon való részvételt.

Fentiekén túlmenően a Társaság valamennyi munkavállalója számára biztosított az integrált irányítási rendszerbe tartozó, belső szabályozó dokumentumok elérése és megismerhetősége a Társaság Minőségirányítási és Szabályozási Dokumentumtárán keresztül.

A képzési rendszer kiemelt célja, hogy a szükséges munkaerő-utánpótlás biztosítása érdekében is minden esetben rendelkezésre álljon a megfelelő létszámú, szakmai szempontból alkalmas és megfelelő képességekkel rendelkező személyzet.

3. A BIZTONSÁGI KULTÚRA ELSŐDLEGESSÉGE

A Társaság alapvető célkitűzése az új atomerőművi blokkok későbbi biztonságos üzemeltetése, ehhez erős társasági biztonsági kultúra kialakítása.

A biztonsági kultúra azon jellemző vonások és viselkedésmódok összessége, amelyek a biztonsággal kapcsolatos kérdések mindenek feletti elsőbbségét és jelentőségüknek megfelelő kezelését biztosítja. A Vezetőség minden szinten következetesen és határozottan elvárja és támogatja az erős biztonsági kultúrához szükséges hozzáállást, valamint biztosítja, hogy a munkavállalók felismerjék és megértsék a biztonsági kultúra kulcsfontosságú szempontjait.

A Vezetőség gondoskodik a biztonságtudatos gondolkodás erősítéséhez szükséges, megfelelő képzési rendszer működtetéséről, ennek érdekében prioritásként kezeli az erős biztonsági kultúra és a biztonságtudatos magatartás követelményeinek elsajátítását és valamennyi munkavállaló ilyen irányú, folyamatos képzését.

4. A LÉTESÍTÉSI ÉS ÜZEMELTETÉSI TAPASZTALATOK HASZNOSÍTÁSA

A Társaság a hosszú távú üzemeltetési célok és igények teljesítéséhez képzési tervet készít, amelynek összeállításánál figyelembe veszi a létesítési és üzemeltetési tapasztalatokat is (tekintettel az NBSZ 6.3.2.0100. pontjára), azaz más atomerőművek és nukleáris létesítmények létesítése, üzembe helyezése és üzemeltetése során bekövetkező olyan eseményeket és az ezekből

¹ A Belépőképzés célja, hogy a Társasághoz belépő munkavállalók elsajátítsák az általános biztonsági tudnivalókat, a jogszabály által előírt munka- és tűzvédelmi ismereteket, az integrált kockázatkezelési alapismereteket és kockázattudatos magatartást, informatikai alapismereteket, továbbá a Társaság szervezetére és működésére vonatkozó alapvető ismereteket. A Belépőképzés során a munkavállalók betekintést nyernek a hazai nukleáris biztonsági szabályozási rendszerbe, továbbá a Társaság megfelelést támogató (compliance) tevékenységébe és az etikai normákba (Etikai és Magatartási Kódex).

leszűrhető tanulságok összességét, amelyek hasznosításával a hasonló vagy súlyosabb események bekövetkezése megelőzhető, vagy azok valószínűsége minimalizálható. Az így szerzett ismereteket a Társaság saját tudásvagyonaként kezeli, azok munkavállalókkal történő megismertetését kiemelt képzési céljának tekinti.

5. A KÉPZÉSI RENDSZER MEGVALÓSÍTÁSÁÉRT FELELŐS SZERVEZETI EGYSÉG FELADATAI

A képzési tevékenységet ellátó szervezeti egység biztosítja a képzési rendszer megfelelő működtetését:

- felelősséggel bír az egyes munkakörök képzettségi- és vizsga-követelményeire alapozott, átfogó képzési rendszer működtetéséért, ehhez kapcsolódóan összeállítja a társasági szintű képzési tervet a különböző szervezeti egységeknél megjelenő képzési igények alapján;
- irányítja a technológiai kulcsszemélyzet – instruktorok és a biztonság szempontjából fontos munkaköröket betöltő személyzet – képzését, a betanításukhoz kapcsolódó feladatokat; elkészíti az üzemeltető személyzetre vonatkozó technológiai képzési stratégiát (ideértve a speciális szakmai kompetencia-követelmények meghatározását); továbbá ellenőrzi és rendszeresen felülvizsgálja a teljes kapcsolódó képzési programot és szükség esetén intézkedik annak módosításáról.

6. A VEZETŐSÉGRE VONATKOZÓ TOVÁBBI ELVÁRÁSOK

A Társaság kiemelten fontos stratégiai céljának tekinti a vezetők megfelelő szintű szakmai felkészítését, ennek érdekében olyan vezetésfejlesztési programokat valósít meg, amelyek célja, hogy a képzések során a vezetők elsajátítsák és a napi munkavégzés során a gyakorlatban is használni tudják mindazokat az ismereteket és készségeket, amelyekkel hatékonyan együttműködő csapatként tudják működtetni az általuk vezetett szervezeti egysége(ke)t, továbbá képesek legyenek folyamatokat menedzselni, megtanulják alkalmazni a delegálás módszerét, ki tudják alakítani munkatársaikban a biztonságtudatos magatartást és az elkötelezettség érzését.

A vezetésfejlesztési programok kiemelt célja a határozott és következetes vezetői attitűd kialakítása a társasági értékek megerősítése és közvetítése érdekében.

7. A KÉPZÉSI RENDSZER FEJLESZTÉSE IRÁNTI ELKÖTELEZETTSÉG

A Társaság Vezetősége elkötelezett a jelen Képzési politikában megfogalmazott célok és elvárások betartása iránt és vállalja, hogy folyamatosan törekszik:

- a képzési rendszer javítására, az esetleges hiányosságok feltárására,
- a képzések hatékonyságának növelésére,
- a képzési rendszer innovatív szemléletű fejlesztésre,
- a munkavállalók közötti információáramlás és tudásmegosztás elősegítésére, továbbá
- az egyes életciklusok szerinti működési elvárások alapján, a szükség szerinti képzések külső szerződéses partnerek számára történő biztosítására.

Jákli Gergely
vezérigazgató