



АТОМНИК АУ України

№48 (574) 1 грудня 2011 року
Заснована 1 грудня 2000 року

ГАЗЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ
ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

МАТЕРІАЛИ ВИЌЗНОГО VIII ПЛЕНУМУ ЦК ПРОФСПІЛКИ

Укреплять единство, видеть проблемы, работать на перспективу

НА ВСЕХ УРОВНЯХ — ОТ ПЕРВИЧКИ ДО ЦК АТОМПРОФСОЮЗА

Так можно охарактеризовать сущность и ход рассмотрения вопросов повестки дня на заседании выездного Пленума ЦК Атомпрофсоюза, который прошел в городе-спутнике Запорожской АЭС Энергодаре 16–19 ноября (см. предыдущую информацию в «АУ» №47 2011 года). Следует подчеркнуть, что представительный проффорум, при участии членов Президиума и членов ЦК, председателей организаций молодежи, юристов и технических инспекторов труда профсоюза — всего около 100 человек, еще за полтора дня до начала Пленума настроил на откровенный, конструктивный и практический разговор семинар-тренинг,

ЗА ЧТО КУПИЛИ, ЗА ТО УЖЕ НЕ ОТКУПИТЬСЯ
(Из выступления Представителя Атомпрофсоюза в Днепродзержинской объединенной организации Тамары ФЕДОРЕНКО):
— К сожалению, мне сегодня приходится озвучить очень неприятный и достаточно болезненный

вопрос. На нашей промплощадке произошли серьезные организационные изменения. Одно из семи крупных предприятий, находящееся ранее в управлении профильного министерства, — Днепровский завод минеральных удобрений — перешло в разряд частного акционерного общества. Это вторая крупнейшая такого типа корпорация в Украине. Здесь трудится 600 человек. Вскоре мы уже понимали, что данная структура в ближайшее время в административном порядке уйдет от нас, и вряд ли останется первичная профорганизация в нашем составе. Потому что трехмесячная катавасия: встречи, дискуссии, споры — предупредить такой шаг сопрофсоюзники оказались тщетными. Поскольку руководитель-частник пообещал работникам очень большие льготы, обзавелся письменными договоренностями, в первую очередь, с председателем первичной профорганизации. Собственник также, через своих заместителей, так сказать, смотрящих, был информирован о профсоюзных перечислениях в вышестоящие организации, согласно нашим уставным требованиям. И когда предприниматели увидели, что наши попытки сохранить статус-кво профорганизации находят у людей понимание, то обратились к классическому приему, навеянному новым временем. Как раз приближался День химика и всем до единого работника, причем даже некоторым из ветеранов — руководителей ПО ПХЗ, а также новичкам, были выплачены премии от 30 тыс. грн., и по нисходящей вниз, до самой минимальной суммы — 500 грн. Сразу же после этого профессионального праздника мероприятия была проведена конференция, которой предшествовали «идейно

организованный Атомпрофсоюзом. Особенность этого мероприятия в том, что это не просто учеба, а реальная работа большинства участников пленарного заседания, включительно с Председателем Атомпрофсоюза, по подготовке практических предложений, рекомендаций к проекту Стратегии Профсоюза на 2012–2017 годы.

Присутствующие на Пленуме ЦК обсудили шесть вопросов, в дебатах выступали непосредственно из зала заседания 12 человек.

Печатаем в сокращенном виде выступления участников пленарного заседания.

подготовленные» собрания в профгруппах за выход из Атомпрофсоюза и создание своей собственной независимой профорганизации ЧАО ДЗМУ. Единственный, кто высказался на конференции и проголосовал против выхода из Атомпрофсоюза, не объясняя, что и почему, был председатель профкома Сидоренко В. Т. Выступал и работник с многолетним профстажем, он сказал: «Да, Тамара Алексеевна, нас купили. Здесь нашли работу люди, которые перед этим по 1,5–2 года были безработными. Нам пообещали выплаты на оздоровление, медстрахование...» В общем, сравнительная характеристика была не совсем в нашу пользу. Хотя трудности мы пережили все же вместе.

Вот такая сегодня у нас ситуация. Стоило ли о ней вести разговор? Думаю, да. Как член ЦК, Валерий Тимофеевич обратился в Президиум ЦК профсоюза рассмотреть вопрос о прекращении его полномочий и поблагодарил руководство Атомпрофсоюза, всех соратников за многолетнюю солидарность, понимание и великолепную профсоюзную школу.

— Сегодня он является заместителем генерального директора завода по социальным вопросам и быту, но мы уверены, что вся эта история вернется бумерангом по людям, — подчеркнула оратор.

В подтверждение сказанного Председатель Атомпрофсоюза уточнил, что по прошествии некоторого времени со всеми работниками этого частного предприятия были заключены годичные трудовые контракты (!?) Частнику нужен покладистый рабочий люд, не задающий лишних вопросов и не предпринимательский неудобных и неприятных действий.

Как председатель Уставной комиссии Атомпрофсоюза Тамара Федоренко сделала сообщение об изменениях и дополнениях к Уставу профсоюза. «В раздаточных материалах есть таблица, где помещены предложения Уставной комиссии по этому поводу, подготовленные на заседании комиссии при участии отдела правовой работы Атомпрофсоюза. Учитывая это, необходимо оперативно профоргана на местах, — подчеркнула выступавшая, — ознакомиться с наработанными решениями и внести собственные замечания или предложения». В свою очередь, она поблагодарила членов комиссии и профсоюзных юристов, которые, по ее мнению, плодотворно поработали, причем в выходные дни под Киевом, над этими важными документами.

АТОМПРОФСОЮЗ: ЗАВТРАШНИЙ ДЕНЬ НАЧИНАЕТСЯ СЕГОДНЯ
(Из выступления Председателя Атомпрофсоюза Валерия МАТОВА):

— Среди вынесенных на рассмотрение Пленума ЦК вопрос о проекте Стратегии развития Атомпрофсоюза на 2012–2017 годы — один из основных, и мы готовили его сообща на специальном семинаре-тренинге. Впервые было привлечено к этой коллективной работе максимальное количество сопрофсоюзников, около 80 человек. Большинство присутствующих с пониманием полноты и задач профсоюза на будущее имели возможность теоретически и практически обсудить совместно и в своих рабочих группах широкий спектр злободневных внутрисоюзных и социальных вопросов, вносить конкретные предложения по выработке ряда составляющих поступательного движения профсоюза вперед.



По общим результатам работы семинара предварительно накоплен объемный и тематически разнообразный и насыщенный материал, который вы все

видели, о котором слышали друг от друга. И над которым все «сушили» свои мозги, с высокой самоотдачей искали везде новинку. (Окончание на 2-й стр.)



МАТЕРІАЛИ ВІЇЗНОГО VIII ПЛЕНУМУ ЦК ПРОФСПІЛКИ

Укреплять единство, видеть проблемы, работать на перспективу

(Окончание.

Начало на 1-й стр.)

С этой целью предлагается создать рабочую комиссию по разработке программного документа Атомпрофсоюза по итогам семинара-тренинга в составе штатных работников профсоюза, в том числе модераторов, председателей первичных профорганизаций, представителей со всех базовых предприятий и промплощадок, а также членов Президиума и ЦК профсоюза.

Есть решение провести уже в конце первой декады декабря первое заседание рабочей комиссии. А к этому времени модераторы (преподаватели) профсоюза обобщат и детально проанализируют имеющийся интеллектуальный материал, сделают его презентацию, на основании чего комиссия будет готовить проект стратегии.

ПРОФБЮДЖЕТ СКВОЗЬ ПРИЗМУ ФИНАНСОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

(Из выступления заместителя Председателя Атомпрофсоюза, председателя Бюджетной комиссии Алексея ЛЫЧА):

— Наверное, неблагоприятное дело, когда абсолютно непонятно, в каком даже государстве мы будем жить в следующем году, мы видим это в связи с социально-экономической ситуацией в стране, планировать какие-то расходы и доходы. Поэтому пессимистический прогноз, который мы заложили в проект профбюджета-2012, исходит из реалий 2011 года. Мало того, мы попадем в очень сложное положение, потому что за прошедшие пять мы должны были накопить деньги на проведение съезда, но, как правило, в связи с невыполнением некоторыми нашими профорганизациями уставных требований, мы недополучили определенную часть средств. У каждого профколлектива, правда, были на это свои оправдания. Вместе с тем 2012 год становится для нас достаточно сложным именно в бюджетном отношении. Сегодня даже НАЭК «Энергоатом» не обладает фондом оплаты труда на предстоящий год. Известно только, что распоряжением правительства от 14 ноября утверждён план ГП НАЭК «Энергоатом» на 2011 год, в

котором убрали 200 млн. грн. Фонда оплаты труда. Фактически, по большому счету, мы можем недополучить профперечисление определенной суммы. Слава Богу, у нас есть паритетные договоренности с администрацией Компании, которая, несмотря на то, выполнит наш финансовый план, который как социальные партнеры мы подписали. Есть надежда, что по Компании нам удастся увеличить фонд оплаты труда, мы подали в связи с этим три варианта, из которых ожидаем один реальный результат — 15%. Поэтому предлагаю принять предложенный профбюджет, и, поверьте, проверять его выполнение будет постоянно наш контролирующий орган — Ревизионная комиссия Атомпрофсоюза, в том числе и Бюджетная комиссия.

Конкретно о планируемых доходах и расходах бюджетов ЦК и Фонда солидарности на 2012 год, с учетом проведения съезда, рассмотренных Президиумом ЦК, рассказал собравшимся главный бухгалтер Атомпрофсоюза Владислав Першин.

ЗАХИСТИТИ РЕАЛЬНІ ФІНАНСОВІ УМОВИ Й ОХОРОНУ ПРАЦІ

(Из промови заступника Голови Атомпрофспілки Василя СТРУКА):

— Про рівень фінансування витрат на охорону праці. Аналізуючи стан фінансування охорони праці та виконання Комплексних заходів з охорони праці, треба зазначити, що у зв'язку із економічною кризою в останні роки спостерігається негативна тенденція у вирішенні цих питань.

Практично на всіх підприємствах у зв'язку з відсутністю належного фінансування має місце невиконання в повному обсязі «Комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці...».

Важливою і складною проблемою залишається своєчасне забезпечення придбання та комплектування спецодягом, спецвзуттям та інших засобів індивідуального захисту відповідно до чинних нормативно-правових актів з охорони праці.

Крім того, відбулися певні зміни у законодавстві щодо фінансування охорони

праці. Так, прийнятий Верховною Радою України 2 червня цього року Закон України «Про внесення змін до статей 19 та 43 Закону України «Про охорону праці» №3458-VI вніс зміни, зокрема, до частини третьої статті 19 Закону України «Про охорону праці», відповідно до якої встановлено, що для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

Тобто мінімальний розмір витрат на охорону праці зменшився в рази. Річ у тім, що раніше витрати на охорону праці мали становити не менше 0,5 відсотка від суми реалізованої продукції, а тепер — від фонду оплати праці (за попередній рік). Для будь-якого не збиткового підприємства фонд оплати праці — лише частка від суми реалізованої продукції, перше значно менше від другого.

Як відомо, роботодавці та держава при складанні та затвердженні тарифів і фінансових планів завжди намагаються зменшити витрати до мінімуму, в тому числі й на охорону праці, і зазначені зміни щодо мінімального розміру витрат на охорону праці можуть ще більш негативно вплинути на рівень фінансування охорони праці.

Треба розуміти, що вимоги частини третьої статті 19 Закону встановлюють лише гранично-мінімальний розмір витрат на охорону праці. Роботодавець не має права витрачати на фінансування охорони праці суми менші, ніж це визначено Законом. Проте він має право передбачити у колективному договорі фінансування заходів з охорони праці в розмірі 1—2 відсотки і більше.

Завдання Атомпрофспілки полягає в тому, щоб не допустити зменшення витрат на охорону праці від фактично необхідного для забезпечення належного стану охорони праці на наших підприємствах.

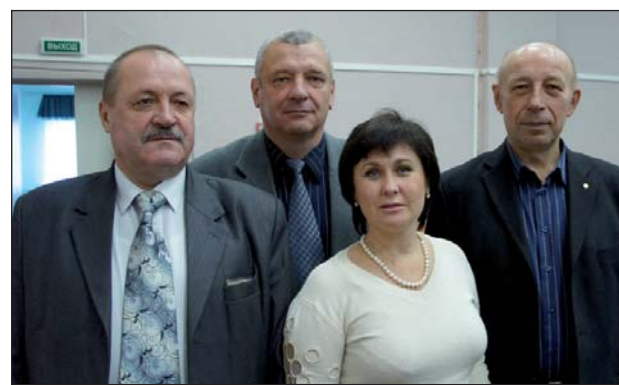
Тому пропонується **під час укладання або перегляду колективних договорів на підприємствах передбачити внесення необхідних змін щодо розмірів витрат на охорону праці, виходячи з розрахунку відсотків від фонду оплати праці за попередній рік, орієнтую-**

чись на фактично потрібну суму для забезпечення працівників спецодягом, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком, проведення медоглядів тощо, а також здійснення заходів для поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і домагатися їх 100%-го виконання.

В кінці пленарного засідання була заслушана інформація Председателя Атомпрофсоюза об измененіях к постановленію VI Пленума ЦК профсоюза от 19 марта 2010 года №Пл-6-4 относительно дальнейших принципів управління Організацій молодіжці Атомпрофсоюза. Было предложено пункт 4 данного постановления, который определял, что председатель Организации молодежи осуществляет свои полномочия на профессиональной основе и после избрания зачисляется на штатную должность главного специалиста по молодежной политике ЦК профсоюза, исключив. По одной простой причине, что это выборная должность, как показывает практика, для молодого человека связана с рисками: отрывом (потерей) от основного места работы, возрастным цензом, жилищно-бытовыми и другими жизненными обстоятельствами.

В прошлом месяце в Киеве был проведен Совет Организации молодежи профсоюза, в формате которого состоялась встреча с представителями молодежных профсоюзных комитетов, где была достигнута договоренность, что председатель Организации молодежи будет работать на общественных началах, а в аппарате ЦК профсоюза будет должность специалиста по молодежной и спортивной работе. В связи с тем, что 2011—2012 годы также являются отчетными в наших «молодежках», был оговорен этот момент в плане работы организации в будущем.

По данному вопросу выступил также председатель Организации молодежи Атомпрофсоюза Сергей Голота. Он ответил на вопросы участников пленарного заседания, поскольку некоторые из них высказывали опасения, что оргизменение в управлении молодежной профструктурой, насчитывающей сегодня 24 тыс. молодых работников, может снизить полезный потенциал ее деятельности.



Завершился этот рабочий профсоюзный учебно-тренинговый и «пленарный» день товарищеским ужином участников и приглашенных на Пленум с демонстрацией в самом начале видеопленара информационного управления Запорожской АЭС о прожитом периоде профсоюзной жизни атомной электростанции и Атомпрофсоюза в частности.

Председатель Атомпрофсоюза Валерий Матов искренне поблагодарил хозяев в лице генерального директора ОП ЗАЭС Вячеслава Тищенко и председателя первичной профсоюзной организации атомной электростанции Николая Захарова, оказавшим радушный, по-домашнему теплый прием прибывших на Пленум, что, естественно, отразилось и на эффективности коллективной работы заседания. Это гостеприимство уже стало хорошей традицией, подчеркнул он, проявлением настоящего партнерского взаимопонимания и доверия, профсоюзного родства. Валерий Алексеевич пожелал присутствующим, членам профсоюза и трудовому коллективу станции в целом, а также всей профсоюзной общности, объединенной Атомпрофсоюзом, неиссякаемых сил и энергии, новых успехов в благородном труде, приносящем пользу людям и государству.

Добрые, теплые слова высказали гостям заместитель генерального директора ЗАЭС Александр Кривцов и председатель профкома атомной станции Николай Захаров, другие сопрофсоюзники. Их дружеские речи чередовались талантливыми концертными номерами художественного коллектива управления социальных программ Запорожской АЭС.



ШКОЛА АТОМПРОФСІЛКИ: ДІЙОВІСТЬ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ НАВЧАННЯ

СТРАТЕГИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

в рамках работы VIII Пленума ЦК Атомпрофсоюза

Необычным и значительным был в этот раз профсоюзный семинар-тренинг «атомщиков» — и по теме, его персональному составу участников и, главное, по общему «домашнему заданию». Мероприятие, которое открыл Председатель Атомпрофсоюза Валерий Матов, было органически связано с основным вопросом повестки дня Пленума ЦК — разработкой проекта Стратегии развития Профсоюза на 2012—2017 годы.

Программа семинара, который вела опытный преподаватель Таврического национального уни-

верситета им. В. Вернадского (г. Симферополь) Светлана Солдатова, включала в себя

общие теоретические занятия (сессии) и практическую работу в трех группах. Их модераторами были: юристы Атомпрофсоюза Александра Кравчук (г. Энергодар) и Игорь Охрименко (г. Желтые Воды), а также член профкома ОП «Атомремонтсервис» Дмитрий Созинов. Все участники этих творче-

ских коллективов, признанные перепро-значить долгосрочные цели и задачи профсоюза и пути, возможности их достижения, продемонстрировали высокую активность, самоотдачу в разработке интеллектуального материала, что послужит базой создания Стратегии.



(Окончание на 3-й стр.)

(Окончание. Начало на 2-й стр.)

В процессе «мозгового штурма» были смоделированы и презентованы рабочие решения плакатного типа по различным аспектам деятельности профсоюза — организационно-финансовым, правовым, социально-трудовым, информационным, молодежной политики и другим важным составляющим жизни организации и каждого ее сопредседателя.

Рассказывает начальник блока ОП ЗАЭС, член ЦК Атомпрофсоюза Иван СЕРДЮК:

— Мы рассмотрели в своей подгруппе направления «социальные стандарты и повышение уровня жизни», выделили четыре цели — зарплата, занятость, социальная защита и жилье. Определили численные индикаторы, указатели достижения этих целей.

Записали рост зарплат через отраслевые соглашения — ежегодно не менее 25%. Вторая соцгарантия — сохранение рабочих мест персонала на предприятиях, входящих в Атомпрофсоюз. Как число для сравнения выбрали — на 1 января 2017 года работающих должно быть не меньше, чем на 1 января 2012 года. Гарантии соцзащиты — ориентир — сохранить то, что есть сейчас, на том же уровне в процентах к фонду оплаты труда. Это как стратегическая цель. Критерий измерения соцзащиты — стоимость того

будущего профсоюза до 2017 года представили в своих разработках участники других групп.

Подбивая итоги семинара-тренинга, Председатель Атомпрофсоюза Валерий МАТОВ отметил его высокий коэффициент полезного действия. «Представленный предметный материал мы готовили сообща. С помощью нашей «доморощенной» приличной команды модераторов, части из них. Знания, накопленные ими, передаются в наши организации, первичные, цеховые.

Та новая форма работы, к которой мы сегодня прибегли, я постарался по максимуму в ней участвовать, — ответ на требования времени. До этого мы, так сказать, сверху вниз всегда готовили пакет документов на наши мероприятия, на заседания Президиума, пленумов, на съезды. Работала команда штатных работников аппарата, которая в какой-то мере оторвана частично от тех реалий, тех проблем, которые существуют в живой среде — наших первичках, цехомак, профгруппах. Данный коллективный труд только начал, основная же работа впереди. Мы на Пленуме сформировали рабочую группу для того, чтобы «на выходе» получить творчески отработанный программный документ на те проблемные вопросы, которые актуальны на всех уровнях наших организаций. И



На снимках (слева—направо): Светлана СОЛДАТОВА, Дмитрий СОЗИНОВ, Игорь ОХРИМЕНКО и Александра КРАВЧУК

доставившим для работы Пленума и семинара-тренинга реконструированный специально под подобные мероприятия культурно-деловой центр «Молодежный».

Своими мнениями о семинаре-тренинге поделились:

Татьяна АРНАУТОВА, заместитель председателя профкома ОП ЗАЭС:

— Эти знания, этот семинар-тренинг очень нужны были председателю всех первичек Атомпрофсоюза. Я впервые вижу вот такую форму обучения, которая стимулирует действия. Это действительно новое, чтобы коллективно разрабатывать Стратегию. Сколько внесено предложений, каждый высказаться мог и каждый свою лепту внес в то, что наработано на этих плакатах. Нам очень сложно будет донести до каждого члена профсоюза вот этот стиль, потому что надо воспитать в таком направлении модераторов. Тех, которые хотят этим заниматься. Чтобы мы понесли это в массы и могли ориентироваться во всех таких вопросах, как Светлана Солдатова. Наша задача, дело нашей великолепной молодежи — донести до каждого члена профсоюза значимость того, что мы в течение двух дней решали и предлагали.

Владимир ЕРЕМИН, член профкома ГСП ЧАЭС:

— Проведение семинара-тренинга — это глоток свежего воздуха в замкнутой оболочке Атомпрофсоюза, в которой все мы находимся, работаем и создаем. Нарботанные материалы — это источник для дальнейших эффективных действий и развития нашей организации. Мы все были участниками вскрытия наболевших проблем и нашли способы их решения.

Наталья ОДИНЦОВА, председатель профкома КП «Управление жилищно-коммунального хозяйства» г. Славутич:

— У нас есть скрытые, неиспользованные ресурсы. Это показал тренинг, поэтому мы можем двигаться вперед.

Светлана СОЛДАТОВА, ведущий тренер-преподаватель семинара-тренинга:

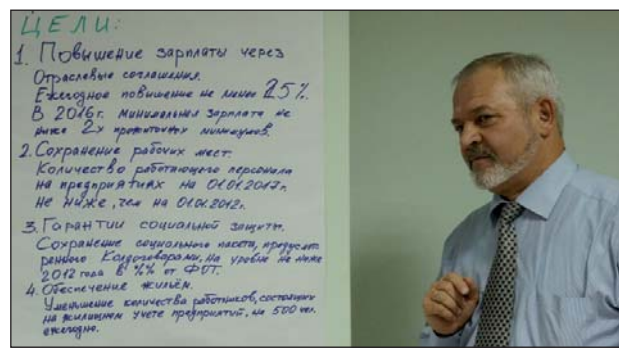
— На мой взгляд, отличительной особенностью работы Атомпрофсоюза является то, что в этой организации понимают, что без учебы и

без современных инструментов управления продвинуться вперед нельзя вообще. То есть, кроме профучебы, по конкретно своим вопросам — это единственная организация в Украине из профсоюзных, кто регулярно учится современным инструментам управления. И поскольку сейчас назрела необходимость стратегических, долгосрочных перемен для организации, было принято решение сначала провести учебу, как это традиционно делается, чтобы не ставить людей в состояние: делай то, что не умеешь. Вначале надо показать как, затем на практике потренироваться. А потом уже на основе полученной информации разрабатывать документы, как в нашем случае.

Мне известно, что Профсоюз первым возобновил обучение, как только он организовался. Он самый активный во всех мероприятиях, где встречаются несколько профсоюзов во время учебы. Я познакомилась с этой организацией на осенней учебе, где было пять украинских профсоюзов. Мы увидели не только отклик, но и желание людей в Атомпрофсоюзе внедрять у себя те методы, о которых на осеннем мероприятии говорилось. Они тут же захотели сделать это у себя в организации. И до сегодня профсоюз единственный продолжает у себя это делать. У остальных был порыв месяца два-три. Атомпрофсоюз постоянно учится, причем на разных профуровнях — и стратегических управляющих, и топ-менеджеров, и на уровне региональных организаций. Уделяется внимание развитию отдельных качеств профактива — это и лидерство, и управление временем, управление изменениями. Проводятся тренинги: по ораторскому искусству, по деловым коммуникациям, по мотивации профчленства. Не только разбираются при этом концептуально важные вопросы, но и отдельные составляющие профсоюзной жизни.

Учеба — это один из главных преимуществ информированности. Причем поступление информации идет из одного источника, что позволяет сформировать единые подходы, которые облегчают потом дискуссию в группе. И когда человек читает, это гораздо меньший эффект от восприятия данной информации, чем когда он слышит, видит тренера, может задать вопрос.

Интерактивные методы обучения позволяют



за очень короткий временной интервал добиваться очень хороших результатов. Это не только диалог, но и специальные педагогические методы. Здесь у меня есть только участники мероприятий и не бывает слушателей. Интерактивная учеба — я говорю и мне говорят. Это обязательно вопросы, несогласованность мнений, возможность в дискуссии прийти к каким-то заключениям. Это непременно использование деловых ситуаций, поиск и находка инструментов, как с ней справиться.

Обязателен метод групповой работы, когда добиваемся мы не только того, что достигается цель мероприятия, но и люди еще более плотно

сотрудничают друг с другом.

Обязательная индивидуальная возможность сказать, выступить с каким-то мнением, поделиться со всеми своим опытом работы.

Я верю, что знания, практика этого семинара не останутся здесь в зале, а станут новым катализатором в работе вашей такой мощной, современной организации. Здесь работают талантливейшие люди, которые успевают все, но нужно выделить 10% времени на стратегические задачи. Стратегия, как на лифте. Поднимает на совершенно новые высоты. Желаю успехов, удачи, процветания. И до новых встреч.

**Фотоинформация
Николая ВАРЧИНОГО**



социального пакета, который сейчас оговорен коллективными договорами предприятий.

Обеспечение жильем — в качестве индикатора мы взяли жилищную очередь, общее количество по всем предприятиям в сумме. К примеру, у нас на ЗАЭС 2136 очередников. В лучшие годы жильем обеспечивались до 300 работников. В 2011-м — ноль, жилищное строительство финансируется, но медленными темпами.

За пять лет уменьшение количества работников, состоящих на жилищном учете предприятий, — на 500 человек ежегодно. За счет предоставления жилья.

Это мы предлагаем включить в стратегию Профсоюза на ближайшие 5 лет.

Таким же образом ориентированное виде-

выполнять его необходимо, как закон, также по всей профсоюзной вертикали.

Учиться, максимально овладевать багажом знаний полезно до последнего вздоха. Более 20 лет я работаю в профсоюзе на освобожденных должностях, но знаю, что никогда нельзя останавливаться на достигнутом. Когда хочешь и ищешь решение проблемы, его, решение, можно найти. И в этом мы видим практическую помощь от тренингов, семинаров, профучебы в целом. Светлане Александровне Солдатовой большое спасибо за действенный вклад в такие важные мероприятия.

Еще раз искренняя благодарность нашим верным соратникам из Запорожской АЭС, пре-

