

**ЗВІТ  
ГОЛОВИ ПЕРВИННОЇ  
ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Кіровоградського державного педагогічного університету  
імені Володимира Винниченка  
**Пономаренко Л. В.**

Первинна профспілкова організація викладачів і співробітників організаційно складається із 44 профгруп, 10 профбюро. Профспілка університету налічує 810 членів профспілки, в тому числі 110 непрацюючих пенсіонерів. У профкомі працювали 3 професори, 15 доцентів, 4 викладачі та 9 спеціалістів підрозділів.

Протягом звітнього періоду було проведено п'ять профспілкових конференцій. У шести конференціях трудового колективу профспілкова сторона була або співорганізатором (по Колективному договору), або брала участь в обговоренні питань. Проведено 60 засідань профкому.

Практична діяльність профкому у захисті прав та інтересів членів профспілки здійснювалась через такі комісії: соціально-економічну (голова – Мирза-Сіденко В. М.); соціального захисту (голова – Данилків Я. Н.); охорони праці (голова – Царенко О. М.); організаційно-масову (голова – Демешко І. М.); турботи і милосердя (голова – Мельничук С. Г.); інформаційну (голова – Марченко О. М.); культмасову (голова – Сметана С. О.); спортивно-оздоровчу (голова до 2013 р. – Новицький В. Я.).

Звітно-виборна кампанія в університеті розпочалась у жовтні в профгрупах, протягом листопада – грудня звіти відбулись на факультетах і в підрозділах. За результатами звітно-виборних зборів більшість голів профбюро переобрані вже на третій термін. Це: Горська О. О. – факультет педагогіки та психології; Марченко О. М. – факультет історії та права; Нестеренко Т. А. – факультет філології та журналістики; Говор Л. С. – мистецький факультет; Сяська Л. Д. – господарська частина. Челало С. А. – факультет фізичного виховання обрав вдруге, «старим» новим головою профбюро факультету іноземних мов стала Скляніченко Г. В. Новообраними

головами профбюро стали: Ганжела С. І. – фізико-математичний факультет, Голодаєва О. А. – природничо-географічний факультет.

Університет за 5 років пройшов складний етап свого розвитку. Було багато проблем як внутрішніх, так і від нас незалежних. Тому важливою частиною роботи профкому було збереження кадрового потенціалу, соціально-економічний та соціальний захист працівників.

Профспілка є представником колективу під час укладання Колективного договору та здійснює контроль за його виконанням. Не дивлячись на складну економічну ситуацію із Колективного договору на вилучені соціальні пільги та гарантії, про які у багатьох вузах уже і забули (матеріальна допомога всім працівникам, надбавки за складність і напруженість, доплати за науковий ступінь і вчене звання у максимальному розмірі та інші). За ініціативи профкому у Колективний договір внесений пункт про додаткові оплачувані дні відпустки для всіх працівників університету. Щорічно, а останні 2 роки і по декілька разів на рік, на профкомі вивчається фінансова ситуація в університеті. Профком вносив пропозиції, складали графік виплати відпускних. Для цього членам профкому приходилось збиратись і під час відпустки.

На засіданнях профкому щороку розглядається питання правильності нарахування та виплати надбавок, доплат та премій. Після втручання профкому були позитивно вирішені окремі виплати (бібліотека, за наукову роботу).

За ініціативи профкому на університетському рівні була вирішена проблема включення всіх виплат до нарахування пенсії. Данилків Я. Н. ретельно дослідив це питання і спільно із бухгалтерією була запропонована форма заяви на додаткове навантаження. Можу сказати, що цю ідею у нас запозичили багато вузів.

Профком брав участь у розробці Положень, які регулюють порядок обрання за конкурсом, присвоєння вчених звань, підвищення кваліфікації. Ми отримали єдині правила при обранні за конкурсом, про що неодноразово

наполягав профком. В університеті почала працювати і система підвищення кваліфікації.

Профкомом вносились пропозиції щодо змін і доповнень до Трудового кодексу. Всі пам'ятають сумнозвісний перелік документів, на заповнення якого йшла маса часу і нервів. Спільними зусиллями вузів (а ми надсилали свої пропозиції до ЦК, Міністерства освіти і науки) значно обмежилась кількість паперів, які заповнюють викладачі.

Профспілка університету у 2013 році брала участь у Всеукраїнській акції – зборі підписів проти суттєвого підвищення коефіцієнта «викладач – студент» (1:8), що призвело б до масових звільнень. Знову спільними зусиллями вдалось призупинити такий процес.

Важливою складовою соціального захисту є контроль за нормами праці. Парадоксально, але в університеті законодавчо визначені є норми праці для викладачів і техпрацівників. Всі інші регламентуються або законами Радянського Союзу, або наказами, або просто відсутні. В цьому плані важливим фактором врегулювання трудових відносин є посадові обов'язки. Відповідно до класифікатора професій оновлені штатні посадові обов'язки працівників госпчастини та допоміжного персоналу. Прийшлося робити запит до юристів Федерації профспілок області, щоб пояснити деякі моменти окремих посад (слюсарі-сантехники 3 розряду). Надалі слід визначитись із всіма посадами, оскільки постійно виникають нові види робіт і люди повинні знати, чому саме вони повинні це виконувати.

Складні процеси у нас були із навчальним навантаженням. Починаючи з 2012 року з кожним роком навантаження збільшувалось як аудиторне, так і загальне. Якщо спочатку це були окремі факультети та кафедри. То на сьогодні – звільнення носить тотальний характер. Щороку на засіданні ми детально аналізуємо стан по кафедрам, але могли добитись тільки відносно справедливого розподілу навантаження в межах кафедр.

Ще у 2012 році профком пропонував внести до Колективного договору пункт про зміну робочого навчального плану в залежності від

кількості студентів. Але нашу пропозицію тоді не підтримали. Аргументація була такою: суттєво знизиться якість навчального процесу. Виявилось, що ми тоді були праві. Тому що зараз уже на законодавчому рівні зменшують кількість аудиторних годин і для студентів і для викладачів.

Протягом звітнього періоду профком розглядав скарги як індивідуальні, так і колективні. Щоразу, після отримання такої скарги, створювалась комісія, яка і вивчала ситуацію. Багатьом вдавалось допомогти, але були скарги, де ми нічого зробити не змогли. Ці скарги носили більше морально-етичний характер, ніж трудовий.

Для захисту соціально-економічних прав члени профкому працюють у постійно діючих комісіях університету: це комісія соціального страхування, комісія із трудових спорів, узгоджувальна комісія із надбавок і доплат. Склад цих комісій 50:50. Члени профкому входять до складу конкурсно-атестаційної комісії та охорони праці університету.

#### ІНФОРМАЦІЙНА РОБОТА.

Важливою складовою соціального захисту працівників є їх проінформованість про останні нормативно-правові акти та події, що відбуваються у профспілковій організації. У 2010 році відкрита сторінка профкому на сайті університету, де розміщені нормативні матеріали та різноманітна інформація. Нажаль, ця сторінка оновлюється дуже повільно. Причина і в неоперативності відповідальних за оновлення і в складній процедурі появи там інформації. Цю роботу слід суттєво поліпшити.

Залишитись в силі і старі методи інформування. Щороку в міру потреби формувались інформаційні випуски профкому (в середньому 2 рази на рік). Придбані і передані на факультети і в підрозділи збірники нормативних документів, які стосуються роботи вищої школи, роздрукований Статут профспілки працівників освіти і науки, угода. Всі профспілкові організації отримали примірники Колективного договору.

Відбулась зустріч із представниками Пенсійного фонду.

Неодноразово збирались всі профгрупорги кафедр та підрозділів для ознайомлення із новими умовами нарахування індексації, виплати відпускних та фінансовою ситуацією в університеті в цілому. Але чомусь на таких зустрічах задають мало запитань, а потім народжуються якісь чутки.

## СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВИХ САНІТАРНО-ГІГІЄНИЧНИХ ТА БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ.

Профком протягом звітного періоду неодноразово виступав ініціатором заходів, які б поліпшили умови праці: це і ремонти, і температурний режим, і забезпечення одягом і взуттям, миючими засобами. Коли у 2010 році відбулось затоплення старого корпусу, оскільки невчасно прибрали сніг із даху, була створена комісія профкому. Після вивчення ситуації профком прийшов до висновку, що проректор Черевченко В. Б. нічого не зробив для попередження ситуації: був висловлений сумнів у його професійних якостях і запропоновано ректору звільнити його із займаної посади. Його звільнили, але ремонти університет здійснював за власні кошти.

Після заміни системи опалення у старому корпусі, виявилось, що частина батарей вийшла з ладу відразу ж. Профком наполягав на об'єктивному розслідуванні і фінансовій відповідальності тих, хто придбав такі батареї. Але нам пояснили, що винуватих нема, бо це різка заміна тиску привела до такої ситуації.

У 2011 році профком першим підняв питання про умови праці на факультеті фізичного виховання. Було проведено засідання профкому на факультеті, де всі ознайомились із умовами праці. За результатами засідання внесені пропозиції ректорату, та неодноразово на засіданнях розглядались етапи проведення ремонтних робіт. Спільними фінансовими зусиллями ректорату та факультету корпус приведений до нормального стану із спортивними залами, аудиторіями, дахом та душовими кабінками.

Неодноразово зверталась увага на умови праці мистецького факультету. Зокрема, після втручання профкому щодо неякісного ремонту

даху, який і далі протікав, повторно відбулось обстеження і ліквідовані недоліки. Але проблема самого корпусу залишається.

Профком неодноразово наполягав на заміні вікон старого корпусу, бо ми опалюємо вулицю. У минулому році розпочалась заміна вікон і відразу в аудиторіях стало тепліше.

Щороку у червні та жовтні на засіданнях вивчаються план підготовки ремонтних робіт та їх результати, готовність до роботи в зимових умовах. Не на всі зауваження профкому було відповідне оперативне реагування, але поступово і температурний режим і умови праці покращуються (якщо не брати до уваги ситуацій, які університет самостійно вирішити не може).

Профком не погодився на продовження оренди антени мобільного зв'язку, що стояла на даху 5-поверхового корпусу. Представники компанії звинуватили нас у гальмуванні прогресу, але антену демонтували.

Спільно із представниками профкому відбулась атестація робочих місць працівників госпчастини, проведені обов'язкові медогляди. Декілька разів профком втручався у ситуацію із забезпеченням миючими засобами. Проблема виникає на пустому місці. Всі корпуси повинні отримувати в залежності від території та кількості працюючих, а не по принципу «подобається – не подобається».

#### РОБОТА ІЗ ВЕТЕРАНАМИ-ПЕНСІОНЕРАМИ УНІВЕРСИТЕТУ.

Профком опікується роботою Ради ветеранів університету, яку очолює Мельничук С. Г. та Академії ветеранів «Аве, салюс!» під керівництвом Цигульської О. М. Слід зазначити, що кількість пенсіонерів, які знаходяться на обліку профспілкової організації суттєво зросла. Якщо у 2010 році непрацюючих пенсіонерів було 70 осіб, то зараз – 110 осіб і 45 слухачів Академії ветеранів. На всіх наших бывших працівників поширюються всі соціальні пільги профспілки: вони отримують матеріальні допомоги, можуть скористатися екскурсіями та оздоровленням. Щороку для пенсіонерів-ветеранів організовувались Вогники до Дня працівників освіти і науки, Дня Перемоги, Дня захисника Вітчизни. До складу наших ветеранів

хочуть потрапити навіть ті особи, які на пенсію виходили не із університету, але довгий час в ньому працювали.

### ОРГАНІЗАЦІЯ ЕКСКУРСІЙ.

Профком продовжував організовувати екскурсії та подорожі по визначним історичним та культурним місцям України та за її межами. Як і раніше, щороку весною та восени пропонувались членам профспілки одно-, дво- та триденні екскурсії. Це були екскурсії в Крим (Ялта, Бахчисарай, Феодосія); Кам'янець-Подільський, Канів, Петриківка, Побузьке, Святогірська та Почаївська лаври, Умань, Миколаїв, Пирогово, Вінницю та інші.

За пропозицією наших працівників ми почали організовувати закордонні подорожі. Вперше – це був Санкт-Петербург і, мабуть, востаннє найближчим часом. Потім – подорожі по країнах Європи: Угорщина, Чехія, Німеччина, Франція, Італія. За рішенням профкому всі закордонні подорожі проходили за рахунок літнього оздоровлення. Це означає – хто їздив за кордон – влітку відпочивав виключно за власний рахунок.

Профком допомагав в організації екскурсій факультетам і підрозділам. Колективами їздили відпочивати Кам'янку, Злинку, Веселі Боковеньки, хутір Надію факультети: педагогіки та психології, фізичного виховання, мистецький, філології та журналістики, бібліотека, РВВ, господарська частина, відділ кадрів.

Більш детально з поїздками ви можете ознайомитись в інформаційному випуску, де прослідкуєте також і динаміку. В більш благополучні у фінансовому відношенні роки таких екскурсій було більше, в останній рік – менше. У 2014 році восени профком відмовився організовувати екскурсії через ситуації в країні.

Профком фінансово допомагав в організації ювілейних заходів фізико-математичного факультету, філології та журналістики, мистецького, фізичного виховання, іноземних мов, історії та права.

Були виділені кошти на проведення Дня художника, 90-річчя університету, поїздки викладачів і студентів факультету іноземних мов в Англію на конкурс, ювілею санаторію-профілакторію «Юність».

Протягом звітнього періоду на замовлення підрозділів організовувались колективні перегляди театральних вистав та концертів у театрі та філармонії.

Щороку наші працівники можуть переглянути вистави «Вересневих самоцвітів», відвідали концерти ансамблів Вірського, Сушишвілі, хору ім. Г. Вірьовки, Черкаського хору, Пікардійської терції, симфонічного джазового оркестру та оркестру народних інструментів, окремих виконавців. В останні роки досить популярним став перегляд дитячих вистав.

Щороку профком організував та фінансувались дитячі ранки до Нового року. Декілька років поспіль допомогу у проведенні таких ранків надавали викладачі і студенти факультету педагогіки та психології. В цьому році із об'єктивних та суб'єктивних причин такого ранку в університеті не було, натомість профком запропонував квитки із знижкою на ранки в театр та філармонію.

Виявилось, що ці заходи є більш популярними. Якщо в університетських ранках брало участь в середньому до 40-50 дітей, то у філармонію і театр було замовлено 170 квитків, серед яких більше половини – були діти.

#### СПОРТИВНА РОБОТА.

Профком продовжував уже традиційні заходи. Це спартакіада «Здоров'я» спільно із спортивним клубом університету.

У 2011 році були удосконалені умови проведення. Після нарікань на те, що не можна нарівні змагатись професіоналам і непрофесіоналам було запропоновано дві групи. Кожна команда могла обрати з ким їй змагатись: з більш, або менш підготовленим суперником.



Періодично вдавалось влаштувати в межах спартакіади лижні змагання, і залежності від погоди. За результатами змагань команди-переможці нагороджувались кубками, грошовими винагородами.

Результати щорічних Спартакіад ви бачите у «Інформаційному випуску».

Для функціонування груп «Здоров'я», а саме футбольних та волейбольних команд, профкомом були придбані м'ячі.

Щорічно профком фінансує проведення спортивних заходів до Дня фізкультури і спорту. Профком профінансував участь наших працівників Брояковського О. В, Маркової О. В. та Мішина С. В. у Всеукраїнських змаганнях із настільного тенісу. Вони входили до команди освітян Кіровоградщини. Брояковський О. В. на цих змаганнях посів 5 місце в особистому заліку серед 40 учасників-чоловіків. А команда – 7 місце серед усіх областей.

Неодноразово профком допомагав футбольній команді в її участі на міських та обласних змаганнях.

### ОЗДОРОВЛЕННЯ.

Відповідно до ст. 38 Закону України «Про профспілки» профком займався організацією літнього та зимового оздоровлення працівників та їх родин. У 2010 році профком розпочав санаторне лікування працівників. Декілька років викладачі і співробітники відпочивали і лікувались у пансіонаті «Пролісок» (м. Трускавець) та бальнеологічній лікарні м. Знам'янка.

Уже традиційними стали колективні виїзди на море на початку відпустки: це Лугове, Залізний Порт, Затока (на 3-6 днів). Ціни враховували різні можливості наших працівників. Тому таким відпочинком могли скористатися як техпрацівники із мінімальною зарплатою, так і викладачі.

Влітку нашим працівникам пропонувались бази та пансіонати з помірними цінами в Криму (Алушта, Оленівка, Кацивелі), Залізному Порту,

Луговому, Затоці. Частина працівників відпочивала самостійно і восени приносили заяви на часткову компенсацію відпочинку.

Діти наших працівників, які відпочивали в дитячих таборах, також могли розраховувати на фінансову допомогу.

Взимку профком відправляв групу (в середньому 30 осіб) в Карпати (Яблуниця, Буковель, Ворохта). Коли Крим став уже не наш, відкрили для себе літні Карпати. Виявилось, що влітку Карпати не менш привабливі.

Щороку різними видами відпочинку та оздоровлення користувалися 200-300 осіб.

Профком неодноразово піднімав питання про створення умов для відпочинку на нашій базі «Буревісник». Її почали приводити до належного стану. В цьому плані слід подякувати студпрофкому, який постійно організовує відновлювальні роботи. Ми виділяли кошти на купівлю газонокосилки. Але для того, щоб там повноцінно відпочивати, слід ще вкласти чимало коштів.

Профком проводив засідання на базі санаторію-профілакторію «Юність», щоб ознайомитись із умовами праці та переліком процедур, які можна отримати. На сьогодні – санаторій-профілакторій уже не фінансується соцстрахом. Вони перейшли на самофінансування. Тому зараз уже нема обмежень в оздоровленні наших працівників, правда за окрему плату.

В цілому, кожен може обрати для себе ті процедури, які йому призначить лікар і на які у нього вистачить коштів. Нагадаю, путівок в санаторії в цьому році соцстрах не виділяє. Є можливість оздоровитись вдома із мінімальними затратами. На таке оздоровлення також поширюється компенсація профкому.

#### ФІНАНСОВІ ВИТРАТИ ТА МАТЕРІАЛЬНА ДОПОМОГА.

Всі фінансові витрати профкому відбувались згідно Закону України «Про профспілки», статуту профспілки, Податкового кодексу. Кошторис профкому затверджувався на профспілковій конференції, витрати – за рішенням профкому.

Хочу нагадати, що профспілка є неприбутковою організацією, а тому підпорядковується тим положенням Податкового кодексу, які конкретно вказують статті витрат профспілкових коштів. Якщо статті видатків будуть змінені, то профспілка втратить неприбутковий статус і стане щось на зразок приватного підприємства із відповідними наслідками.

Кожного року профком оприлюднює суми витрат на відповідні заходи. Крім витрат, які мають неперсоніфікований характер (спорт, екскурсії, вогники), профком надає матеріальні допомоги, за які звітує у податковій.

За пропозицією членів профспілки були уніфіковані всі грошові виплати та збільшена матеріальна допомога в цілому.

Щороку матеріальні допомоги за заявами отримують більше 300 осіб. Крім того, матеріальні допомоги отримують пенсіонери на лікування, до ювілейних дат, Дня Перемоги. Отримують допомогу багатодітні сім'ї, неповні сім'ї.

Протягом звітного періоду матеріальну допомогу за окремим рішенням профкому збільшували до 3 000 грн. на лікування. Профком виступив організатором збору благодійних коштів для лікування наших працівників та дітей.

В цьому році ми збирали кошти для учасників військових дій в АТО. Зібрали 13 810 грн. Тільки бібліотека зібрала 8 080 грн. Із коштів профкому для учасників АТО витратили 17 270 грн. Ці кошти були витрачені на закупівлю зимових шапок, шкарпеток для бійців 3-го полу спецназу, автомобіля. 13 наших працівників, чиї родичі воюють в зоні АТО, отримали по 1 000 грн.

Хочу подякувати нашим волонтерам, які не епізодично, а постійно займаються допомогою військовим: Матвієнко Т. В., Куценко Т. В.

Хочу звернути вашу увагу на кілька моментів. Під час зборів на факультетах і в особистих розмовах виникало 2 питання від 2-х людей. Але я думаю, що ці питання хвилюють багатьох.

Виникло питання про те, що всі кошти, які сплачені у вигляді внесків наш працівник обов'язково хоче повернути назад. Але профспілка не є банком із депозитним вкладом, або фінансовою пірамідою. Це солідарна організація, де кошти, виділені профспілкою, не співпадають із внесками. На лікування у складних випадках ми виділяли кошти людям, у яких внески ці кошти можуть перекрити через 10-20 років. І чомусь ні в кого не виникає бажання повернути гроші із соцстраху, де відсоток відрахувань більший.

Друга проблема, цитую: «Яким чином може зацікавити мене профспілка, якщо я не хворію, не їжджу відпочивати, і д.т.?». Не буду вдаватись у філософію захисту. Тут я хочу нагадати, що за ініціативи профспілки кожен працівник нашого університету має конкретні кошти, якщо фінанси стоять на першому місці. Чисто прагматичний підхід:

- За ініціативи профспілки всі наші працівники можуть отримати додаткові 7 днів до відпустки.
- Саме за ініціативи профспілки ми маємо доплати за ступінь і звання у максимальному розмірі.
- Форма заяви на додаткове навантаження дозволила враховувати всі виплати при оформленні пенсії науково-педагогічних працівників.

А це сотні гривень кожного місяця. Інша справа, що профспілковою ініціативою користуються всі і не члени профспілки. І чомусь ніхто із противників профспілки із принципових позицій не відмовився ні від оплачуваних додаткових відпусток, ні від доплат. І всі пишуть заяви на додаткове навантаження.

## ВИКЛИКИ, ЯКІ СТОЯТЬ ПЕРЕД КОЛЕКТИВОМ І ПРОФСПІЛКОЮ.

Вижити – в прямому і переносному значенні цього слова. Ми можемо прогнозувати умови життя і роботи від песимізму та з тенденцією до оптимізму. Все залежить від політичної ситуації в країні. Хочу вірити в більш оптимістичний варіант розвитку, тому завдання профспілки визодять саме із цих позицій. Але і вони далекі від позитиву.

Ми ще не усвідомили, чим нам загрожує бюджет 2015 року, а Міністерство фінансів уже підготувало проект основних напрямків бюджетної політики на 2016 рік. Там продовжується «затягування пасків». Ось тільки деякі із пропозицій, які стосуються вищої школи:

- прийом за держзамовленням не менше 60 % до профтехнічних навчальних закладів;
- оптимізація чисельності кафедр у вищих навчальних закладах;
- регіональні плани об'єднання навчальних закладів;
- скорочення адміністративно-господарських видатків;
- впорядкування виплат при роботі за сумісництвом.

Зрозуміло, що наслідком всього цього стане оптимізація бюджету, а значить неминуче скорочення фінансування.

До цих проблем додається задекларована автономія вузів, де всі рішення переносяться на місця, в тому числі складання навчальних планів, години і т. д.

Ось ці два моменти і будуть лакмусовим папером, який визначить, чи у нас колектив, чи «дикий капіталізм». Якщо всі почнуть тягнути ковдру на себе, не дивлячись на сусідів – проблеми будуть у всіх. Крім того, ми повинні враховувати, що готуємо не вузькопрофільного спеціаліста профтехосвіти, а людину із вищою освітою, яка максимально повинна реалізувати себе в житті. Але і масова зрівнялівка та безвідповідальність, де кожен ховається за спиною іншого – теж не допоможуть вижити.

Тому слід шукати будь-які шляхи, які б дозволили зберегти якісний кадровий потенціал та не допустити масових звільнень.

Необхідно вивчити досвід інших вузів, які уже мають певні напрацювання. І це не повинен бути популістичний шлях, а продумана система для збереження нормального функціонування вузу. Мабуть не варто боятись різноманітних програм та грантів, на яких інші вузи заробляють суттєві кошти.

В нашій ситуації, коли міністерством задекларована теза, що гроші ідуть за студентом, варто продумати систему заходів, щоб доказати абітурієнтам, що наші випускники – конкурентноздатні у житті. І не так, як робили інші вузи: хто до нас вступить на I курс – обов'язково отримає диплом. Принцип успішного випускника повинен бути на першому місці. В цей перехідний період важливу роль повинні відіграти і консолідовані дії вищої школи. Ми уже зараз бачимо, якщо аргументовано пояснювати позицію, а не просто говорити, що ми проти, то віз повільно, але рухається.

Оскільки міністерство освіти запропонувало автономію, а на практиці – «махновщину», хто що хоче, той те й робить, то воно повинно хоча б окреслити береги нашого вільного плавання у вигляді нормативних дисциплін, стандартів освіти. Особливо це стосується світоглядних предметів гуманітарного блоку, без яких сьогодні пояснити процеси в Україні просто неможливо. Тут, або ми маємо власну думку, або слухаємо чужу.

Всі соціально-економічні процеси на сьогодні уже ніхто не розуміє. Тому профспілки повинні взяти ініціативу на себе і спільно із роботодавцями запропонувати оптимальні шляхи виходу із кризи і не за рахунок основної маси населення.

В університеті необхідно відновити принцип формування Вчених рад факультетів, який у нас існував більше десяти років. У Вчених радах 50 % повинні представляти виборні представники. Тоді ми можемо сказати, що працівники спільно із керівництвом факультету беруть на себе відповідальність і у конкурсних справах, і у формуванні чи затвердженні навчальних планів та інших питаннях життєдіяльності факультету.

Насупив той момент, коли відсидітись уже неможливо.