



ПАПЕРОВИК

Газета ПАТ «МАЛИНСЬКА ПАПЕРОВА ФАБРИКА-ВАЙДМАНН»

У товаристві побував фахівець з інновацій

Наприкінці місяця у Малині побував Кевін М. Біггі, спеціаліст з інновацій WET AG та один із членів однойменної групи, що дислокується у м. Сент-Джонсбері (США).

— Із серпня 2014 року до липня 2015 року я отримав можливість жити і працювати в Рапперсвілі (Швейцарія), однак моє постійне місце роботи — в Америці. Цього року, до речі, святкуватиму 18-річчя співпраці з компанією **WEIDMANN**. За цей час я трудився на різних інженерних посадах, з 2006 року, від часу створення групи з інновацій, входжу до її складу. До цієї групи належить п'ятеро осіб — Білл Ернст, наш керівник, Олександр Левін, я та ще двоє спеціалістів. Наша мета — розробляти різні види паперу для розподільчих трансформаторів, займатися їх просуванням на ринку та продажем. Окрім того, ми реалізуємо різноманітні послуги та сервіси для розподільчих трансформаторів.

— А що привело вас до Малина?

— Мета мого візиту — побачити і вивчити виробничі потужності малинської фабрики, обговорити поточні проекти, які пов'язані з випуском паперу, нові можливості та майбутнє ринку паперу.

Я зустрівся зі спеціалістами з продажу, з виробничниками, побував у цехах, побачив папероробні машини. Зі свого боку, докладно максимум зусиль, аби знайти нові можливості для реалізації малинських паперів. Завтра відвідаю київський офіс **WET AG**, а післязавтра разом з його керівником Іваном Бояршиним вирушу до Білорусі, на завод із виробництва розподільчих трансформаторів. Співпраця

з клієнтами та продажі — важлива складова моєї роботи, а відрадженьня — неодмінний її супутник, приміром, наступного тижня збираюся до Братислави (Словаччина).

— Кевіне, ви вперше в Україні? Які враження від Малина?

— Так, це моя перша поїздка в Малин. Дуже дякую всім за теплий прийом, мені у вас сподобалося. Київ бачив у перший день, сподіваюся, ще випаде нагода познайомитися з ним ближче перед відльотом.



Працівники малинських компаній WEIDMANN продовжують допомагати військовим

Співробітники ДП «ВМІК», згуртувавшись під началом голови ради трудового колективу Михайла Подорнікова, продовжують допомагати мобілізованим землякам: минулого місяця вони придбали прилад нічного бачення, а в лютому підприємство виділило кошти на покупку десяти металевих компасів та навігатор для визначення координат на місцевості.

12 лютого Михайло В'ячеславович особисто передав прилади малинчанину Дмитру Піковському, бійцю мінометної батареї 3-го батальйону 30-ї механізованої бригади, який саме повернувся після лікування з житомирського госпіталю, а наступного дня вирушив у

напрямку Дебальцевого, до своїх. Крім того, вміківці зібрали близько 10 тис гривень, які у разі потреби будуть витрачені на придбання одягу для мобілізованих колег.

Допомагають військовим і працівники ПАТ «**ВАЙДМАНН-МПФ**». Зокрема колектив котельного цеху, як розповів начальник зміни Ігор Стельмах, гуртом зібрав 1900 гривень для поранених кіборгів. Частину цих коштів передали Віталію Габріелю, якого навідали вдома, решту та ще понад 2 тисячі гривень, зібраних працівниками інших підрозділів, переказали на рахунок ГО «Малинщина» для тяжкопораненого бійця Олексія Кондратенка.



Відбулося засідання Наглядової ради

На початку лютого у режимі телеконференції відбулося засідання Наглядової ради. На порядку денний були винесені такі питання, як: результати роботи товариства у 2014 році; звіт Наглядової ради товариства за 2014 рік; скликання річних загальних зборів товариства; обрання аудитора товариства та ін.

Є замовлення на картон

«Побільше замовлень» — певно, багато паперовиків загадали таке побажання у новорічну ніч, бо вже з середини січня воно почало збуватися. Принаймні, у цеху №6. Про це розповів директор Департаменту управління ланцюгом поставок Олександр Швидун.

— Ще на початку року сподіватись отримати замовлення від WET AG на постачання картону навіть не доводилося. Ми покладались винятково на споживачів України та країн СНД. На жаль, цей ринок знаходиться в такому стані, що про значні обсяги замовлень не йдеться. Та доля усміхнулася нам, і зараз картонороботи мають вдосталь замовлень, аби безупинно працювати до початку квітня, а цьогорічні показники за січень-березень виявляться навіть кращими за торішні, — сказав Олександр Володимирович. — Із лютого у цеху відновили 7-денний графік роботи, щоправда, чи так буде і в наступні місяці — говорити зарано, все, зрештою, залежатиме від наявності та кількості замовлень.

Повернення до 7-денного графіку стало можливим завдяки тому, що товариство все ж таки отримало замовлення від WET AG. Наша гнучкість, готовність відійти від звичних рамок роботи, налаштованість освоювати нові формати, товщини, способи пакування продукції є запорукою подальших замовлень від сестринської компанії. Найбільш вагомим чинником, що впливає на рішення наших швейцарських колег розмістити їх саме в ПАТ "ВАЙДМАНН-МПФ", є вчасність надходження продукції до споживача. І кожна година відставання від графіку поставок віддаляє від бажаних замовлень, а значить і від роботи.

Про долю дамби

За давніх часів (які в народі прийнято називати добрими, хоч насправді й тоді було повсяккому), коли багато з тих, хто читає ці рядки, ще пішки під стіл ходив або й узагалі не народився, на руслі малинської Ірші було зведено гідропоруду. Греблю збудували, аби забезпечити водою містоутворююче підприємство — Малинську паперову фабрику. На той час, у 1970-ті, воно випускало силу-силенну конденсаторного паперу, на виробництво якого потрібно було багато води. Так з'явилося мальовниче малинське море, води з якого вистачало і фабриці, і малинчанам. І все було добре — до пори до часу. До часу, коли в країні почалася перебудова, а в конденсаторах замість паперу почали використовувати плівкові діелектрики.

Багато води сплигло відтоді, на території паперовиків утворилося кілька промислових підприємств, а гідропоруда лишилася у власності держави, бо ж як стратегічний об'єкт приватизації не підлягала. І тоді ж то шляхи фабрики і греблі мали розійтися — як не як, власники у них різні, тож і утримувати кожен своє майно мав самотужки. Та сталося не так, як гадалося — вже понад 15 років гідропорудою, котра ще тоді потребувала капітального ремонту, опікується недержавне підприємство, левова частка акцій якого належить швейцарській корпорації.

Увесь цей час фабрика не просто користувалася водою з Ірші, сплачуючи за це кошти, як і всі інші споживачі, а ще й несла чималі витрати на її утримання. І терпляче чекала, коли ж нарешті буде визначено орган, який опікуватиметься греблею. Дочекалася... Торік (після численних звернень до Кабміну та судів) орган управління греблею і водосховищем таки знайшовся — Житомирська обласна державна адміністрація, але все лишилося по-старому — гідропоруда нікому, крім фабрики не потрібна. Де логіка, га? Чому об'єкт, яким на словах переймаються всі, на ділі нікому, крім паперової не потрібен?

Мабуть, тому, що набагато простіше стояти збоку і давати поради. А ще — видавати бажане за справедливе: мовляв, якщо фабрика споживає найбільше води — буцімто 1,8 млн кубів, хоч насправді значно менше, бо згодом ділиться нею ще з вісьмома підприємствами, — то й утримувати греблю має сама.

Більше того, деяким «свідомим» малинчанам вистачає нахабства, аби в надскладні для держави часи провокувати громаду і від її імені ставити підприємству ультиматуми на кшталт утримуйте (себто платіть) і мовчіть, бо інакше будете брати воду у Швейцарії. Або заявляти назагал, що фабрику, яка щороку надає міським закладам благодійної допомоги на десятки й сотні тисяч гривень та ледь не наповнину фінансує муніципальну казну, треба закрити, бо вона нібито не приносить користі місту. А хто ж тоді приносить? І звідки, скажіть, беруться гроші на зарплату бюджетникам? Видно, згадані «свідомі» малинчани мають відповіді на ці питання, раз вдаються до відвертого шкідництва. Та чомусь із нами ними не діляться. Чи то моральні принципи не дозволяють, чи то приховані мотиви.

Ощадливе ви

Торік працівники товариства розпочали своє знайомство із системою ощадливого виробництва: спочатку за допомогою швейцарського фахівця Ріхарда Гьортіса, а потім власними силами. Керівникам підрозділів про принципи цієї системи розповідав заступник голови правління Андрій Костюченко, а працівникам цеху №6 (на базі якого ощадливе виробництво впроваджуватиметься як пілотний проект) — Богдан Залітайло, інженер-технолог Центру розвитку та досліджень.

Саме Богданові Миколайовичу належить провідна роль у цьому проекті — він має доносити до паперовиків цінності ощадливого виробництва та очолити Кайдзен-комісію, котра незабаром діятиме у товаристві. Перш за все молодий фахівець почав освоювати теорію — прочитав із десяток книжок, аби потім було легше на практиці.

— В Україні ощадливе виробництво працює відносно недавно, — розказав він. — Однак це дуже відома система, яка широко застосовується у США, Японії та Європі. Вона зароджувалася в Японії у післявоєнні 1950-ті роки, коли ця країна зіткнулася з необхідністю швидко перелаштувати виробництво після спаду. Засновник концепції — японець Таїті Оно, а перше підприємство, яке її впровадило — Toyota. У центрі концепції — споживач, його потреби. Головною метою ощадливого виробництва є усунення втрат — різного роду діяльності, яка споживає ресурси, однак не створює цінності. Таїті Оно визначив, що втрати відбуваються у семи випадках: через перевиробництво; занадто великий час очікування; при непотрібному транспортуванні; через зайві етапи обробки; зайві запаси; непотрібні розміщення; випуск дефектної продукції. Згодом до цих семи пунктів додався ще один — невикористання потенціалу працівників, їхніх ідей задля покращення роботи. Саме для цього ми будемо застосовувати інструмент Кайдзен (щоденне покращення), який використовується поруч із 5S, Канбан, 5W, Just in Time, TPM та ін.

Впровадження системи ощадливого виробництва не відбувається за один місяць, кожен працівник підприємства має жити цим, і на роботі, і вдома. Для початку треба провести навчання персоналу, донести до них необхідну інформацію. Минулого місяця я розповідав колективу цеху №6 про систему ощадливо виробництва, зокрема про таку її складову, як 5S, за допомогою цього інструмента можна ефективно впорядкувати робочу зону.

5S — це п'ять японських слів: сеїрі (сортування), сеїтон (акуратність), сеїсо (утримання в чистоті), сеїкецу (стандартизація), сіцукке (вдосконалення). Вони були дослівно перекладені на англійську і російську мови, українських відповідників немає.

Згідно із 1S всі робочі інструменти підлягають сортуванню, всі засоби мають бути раціонально розміщені. Для цього потрібно виділити три категорії: 1 — засоби, якими користуємося щодня, 2 — засоби, зайві на цьому робочому місці, 3 — засоби, призначення яких не визначено. Те, що увійшло до першої категорії, потрібно упорядкувати, до другої

робництво розпочнеться з цеху №6

— утилізувати. Засоби з третьої категорії слід охайно скласти, прикріпити до них ярлики. Коли хтось із працівників користуватиметься ними, має проставляти дату. Також треба встановити випробний термін, після закінчення якого розпрощатися з інструментами, якими жодного разу не користувалися. Застосування 1S найпоказовіше на робочих місцях механіків, електриків, які мають багато інструментів.

Відповідно до 2S кожен предмет повинен бути на своєму місці. Для цього виготовляють стенди, найкраще настінні, які матимуть контури всіх інструментів. З метою раціоналізації процесів і скорочення виробничого циклу вкрай важливо завжди залишати потрібні предмети в одних і тих же відведених для них місцях. Це ключова умова мінімізації витрат часу на непродуктивні пошуки. 3S передбачає утримання робочого місця в чистоті. У японців робочий день починається і закінчується прибиранням. Це корисно для того, щоб бачити стан інструментів, їх зношеність.

Найважче впровадити перші 3S, людям тяжко змінювати набуті навички. Ми повинні робити це разом, і в разі потреби допомагати їм. Кожен працівник краще від інших знає власне робоче місце і перш за все він має сам визначати, як йому буде зручно. Якщо ж я прийду на чужу територію і переставлю все на свій лад, це нікому не сподобається.

Після впровадження трьох перших S настає черга 4S — стандартизації. На цьому етапі попередні набутикі слід занотувати. Треба зробити інструкцію — текстову чи фото-, аби чітко знати, де і що знаходиться, як виконувати прибирання. Стандартизація необхідна для кращого запам'ятовування на перших порах.

А 5S — це вже початок роботи над покращенням робочого місця. І на цьому етапі варто говорити про Кайдзен — концепцію постійного вдосконалення.

— Отож першому освоювати ощадливе виробництво випало колективу цеху №6, чи вже знайомі працівники з інструментами системи 5S? Як реагують на нововведення?

— Після затвердження всієї нормативної документації ми почнемо активну роботу. Я вже провів лекцію для працівників, частина — слухала схвально, частина — без особливого ентузіазму. Це нормальна річ, людям нелегко сприймати щось нове. Система ощадливого виробництва ідеальна для конвеєрного виробництва, у нас на підприємстві своя специфіка, ми не зможемо використати всі інструменти. Найкраще вона підходить для таких підрозділів, як РМЦ, РБД, склади. За два місяці плануємо запустити систему 5S і систему безперервного вдосконалення — Кайдзен у цеху №6, потім — у цехах №3 і №5, а до осені — по всьому товариству.

— Нещодавно було затверджено Положення про розгляд та впровадження Кайдзен-пропозицій, спрямованих на покращення роботи ПАТ «ВАЙДМАНН-МПФ», згідно з яким передбачається створення Кайдзен-комісії. Вона буде єдиною для всього товариства чи кожен підрозділ матиме власну?

— Комісія буде єдина, до неї увійде п'ять чоловік, я буду головою. Раз чи двічі на місяць збиратимуть пропозиції із Кайдзен-дошок (там є чисті картки, на яких працівник може викласти свою пропозицію), що розміщені в цехах, і реєструватимуть ті, які підлягатимуть під визначення нових і корисних. Далі комісія розглядатиме пропозиції за



участю керівників підрозділів. Якщо бюджет пропозиції не перевищуватиме 2,5 тис. грн — Кайдзен-комісія ухвалить рішення і призначить відповідальних осіб. Про долю своєї пропозиції працівники дізнаються із Кайдзен-дошки — пропозиція буде в одній із її комірок: «Відхилені», «Прийняті», «В реалізації», «Реалізовані». Коли ж для реалізації придатних пропозицій потрібно буде більше ніж 2,5 тис. гривень, їх передаватимемо до комісії із розгляду та контролю проектів.

— За якими критеріями визначається корисність пропозиції?

— Це прописано у положенні. Пропозиція визнається корисною, якщо її впровадження дає змогу: удосконалити технологію виробництва, обладнання та його експлуатацію; покращити якість продукції, умови та безпеку праці; підвищити економічну ефективність виробництва або одержати інший позитивний ефект, який полягає в зниженні негативного впливу на навколишнє середовище, економії сировини та матеріалів тощо.

— А які пропозиції не розглядатимуть?

— До пропозицій, які не розглядаються в рамках вказаного положення, належать: скарги та претензії; питання управління персоналом; повернення до проблем, які вже вирішені, або повторне внесення вже впроваджених нововведень; констатація загальновідомих фактів; опис популярних методик; пропозиції, які лише ставлять завдання, але не дають конкретного рішення; пропозиції, що погіршують умови праці, якість робіт та продукції; пропозиції, що спричиняють або збільшують рівень забруднення навколишнього середовища; пропозиції, ініційовані керівниками проектів та/або членами проектних груп, що направлені на покращення ефективності впроваджуваних ними проектів.

— Чи передбачена винагорода працівникам, пропозиції яких прийняті?

— Так, передбачено низку критеріїв для оцінки корисності пропозиції. За будь-яку прийнятну пропозицію працівник отримає 5% від мінімальної зарплати. Якщо його пропозиція спрямована на зростання продуктивності праці, до зазначеної суми додається ще 3% від мінімальної зарплати. Така ж винагорода передбачена і за пропозиції, що мають на меті підвищення ефективності роботи обладнання; покращення умов праці; покращення якості продукції; зниження затрат виробництва та економії ресурсів. Розмір максимальної винагороди за одну пропозицію (якщо вона сприятиме покращенню всіх показників) — 20% від мінімальної зарплати.

Аби подати пропозицію, працівник має просто записати її на Кайдзен-картку, не потрібно готувати супровідні документи чи вираховувати економічний ефект. А винагороду за прийнятну пропозицію він побачить на своїй банківській картці вже за кілька днів після відповідного рішення комісії.

— Богдане Миколайовичу, а чи встановлено ліміт на кількість пропозицій від одного працівника?

— Бажано, аби кожен працівник товариства подавав не менше двох пропозицій на рік, їх максимальна кількість — необмежена.

— Дякую за розмову. Вдалого почину!

Із засідань профкому

Недавно відбулися два спільні засідання профспілкового комітету та адміністрації ПАТ "ВАЙДМАНН-МПФ". На порядку денному обох стояли такі питання, як інформація про останні засідання Правління.

Крім того, на першому засіданні відбулося погодження змін до положень про додаткове стимулювання та преміювання працівників з директорського фонду; було озвучено план роботи профспілкового комітету та постійних комісій на 2015 рік тощо.

Заступник голови правління Андрій Костюченко розповів членам профкому про фінансові підсумки діяльності товариства за минулий рік. Перш за все, він охарактеризував структуру торішніх витрат: зупинився на таких її моментах, як прогнозовані і фактичні ціни на сировину й енергоресурси, курси валют, витрати на персонал та ін. Відсоткове співвідношення витрат виявилось близьким до закладених у прогноз бюджету 2014 року параметрів, а показник фактичного результату операційної діяльності — удвічі вищим від передбачуваного. Чистого прибутку підприємство не мало.

У рамках зазначеного питання Андрій Андрійович також проаналізував структуру продажів продукції, а потім зосередив увагу присутніх на Положенні про розгляд та впровадження Кайдзен-пропозицій, спрямованих на покращення роботи ПАТ "ВАЙДМАНН-МПФ", яке було затверджене на недавньому засіданні Правління. Детальніше про це — на стор. 2-3.

Затим, після погодження профкомом змін до Положення про додаткове стимулювання працівників ПАТ "ВАЙДМАНН-МПФ" та Положення про преміювання працівників ПАТ "ВАЙДМАНН-МПФ" з директорського фонду, настала черга розглядати питання, які визначатимуть життєдіяль-

ність профспілкової організації у 2015 році. Голова профкому Лариса Примаченко озвучила план роботи профкому та його комісій: з питань організаційної роботи (очолює М. А. Величко), з питань культурно-масової роботи (Л. В. Малікова), з питань охорони праці (А. А. Дмитренко), з питань заробітної плати (Л. М. Якусевич), зі спортивної роботи (Г. І. Литвак) і зазначила, що остаточно визначитися із масштабами та кількістю заходів на 2015 рік зможуть лише після затвердження цього річного бюджету організації.

Про масштаби заходів Лариса Євгенівна розповідала вже на другому засіданні профкому, на якому, з-поміж іншого, було погоджено Положення про виплату винагороди працівникам ПАТ "ВАЙДМАНН-МПФ" за загальні підсумки роботи товариства у 2014 році. Отож «13-та зарплата» паперовики гарантовано отримають.

Також члени профкому затвердили кошторис організації на 2015 рік, послушали звіт начальника відділу охорони праці про стан травматизму у товаристві за минулий рік та вирішили виділити кошти на привітання жінок-профспілчанок із 8 Березня.

Крім того, вся прекрасна половина товариства отримає вітання з нагоди цього свята і від адміністрації товариства — відповідне рішення було ухвалене на останньому засіданні Правління.

Допоможемо?

У товаристві та ДП "ВМІК" оголошено збір благодійної допомоги для переселенців зі сходу. Потрібні: одяг, взуття, постільна білизна, посуд, меблі тощо. Збором речей на фабриці займаються голови цехових комітетів. Потім профком передасть допомогу управління праці і соціального захисту населення виконкому міськради.

Попередньо планувалося, що акція триватиме до 6 березня, та, у зв'язку із нестабільним завантаженням цехів №3 та №5, вона продовжена до 13 березня.

А тим часом у лютому ПАТ "ВАЙДМАНН-МПФ" надало благодійну допомогу Малинському Товариству Червоного Хреста у розмірі 4 тисяч гривень на придбання засобів гігієни для найуразливіших категорій суспільства.

Респіраторні інфекції наступають

Початок лютого для працівників здоров'я пункту виявився напруженим — близько 30 паперовиків нині активно лікуються від гострих респіраторних вірусних захворювань (ГРВЗ). Це, за словами лікаря Тетяни Яцюк, сезонне явище, спричинене перепадами температур та вогкістю. Про епідемію мова поки що не йде.

Більшість тих, хто захворів, скаржаться на важкий кашель і підвищення температури. На шлях боротьби з інфекціями вони стають ще до відвідин лікарського кабінету, в коридорі здоров'я пункту — де медсестра Світлана Потапенко влаштовує сеанси ароматерапії. Ефірні олії, зокрема чайного дерева, перевірені профілактичний засіб, який вбиває інфекцію і не дає їй поширюватися між людьми.

Існує близько 200 вірусів, які медики позначають аббревіатурою ГРВЗ, всі вони мають схожу клінічну картину: загальний інтоксикаційний синдром (головний біль, слабкість, ломота в тілі, лихоманка, світлобоязнь) та катаральний (відчуття сухості, першіння у горлі, закладеність носа, кашель, нежить, кон'юнктивіт тощо). Незалежно від виду збудника, патологічний процес протікання ГРВЗ має харак-

терні аспекти: спочатку вражається чутливий епітелій верхніх дихальних шляхів, де розмножуються віруси; потім відбувається генералізація процесу; формується механізм клітинного імунітету та, зрештою, розвивається серологічна відповідь.

Аби процес одужування протікав без ускладнень, варто своєчасно звернутися по кваліфіковану медичну допомогу. Лише лікар зможе визначити «джентльменський набір» медикаментів і процедур, які потрібні конкретному пацієнту — з урахуванням протипоказань, його основних захворювань, ліків, які постійно приймає (наприклад, при гіпертонії) тощо.

А щоб не долучитися до когорти пацієнтів з ГРЗ, медики радять уникати людних місць, бо ж захворюванням цієї групи притаманні висока швидкість розповсюдження, і не забувати про профілактику.

Українці вдаються до специфічної (вакцинація), неспецифічної (вживання рослинних адаптогенів, імуномодуляторів) профілактики та використовують хіміотерапевтичні противірусні препарати. Вакцинація, свідчить медична статистика, дієвий засіб профілактики для осіб молодого і середнього віку (створення захисного титру антитіл відзначають у 60-90% вакцинованих), тоді як у випадках із дітьми

та літніми людьми її ефективність знижується на 20-30%. До того ж мають витримуватися дві основні вимоги: вакцинація від панівного штаму вірусу (визначити наперед, який із вірусів домінуватиме, неможливо) та охоплення великої маси людей, чого досягти не просто — бо ж щеплюватися від грипу чи ні, кожен вирішує сам. Цього сезону у товаристві вакцинацію не проводили, натомість радили ще з осені зміцнювати імунітет (вживаючи багаті на вітаміни овочі і фрукти і загартовуватися). Бо ж чим вищий імунітет — тим менше шансів для інфекції.



«ПАПЕРОВИК» — газета ПАТ «МАЛИНСЬКА ПАПЕРОВА ФАБРИКА-ВАЙДМАНН».

Засновник і видавець — ПАТ «МАЛИНСЬКА ПАПЕРОВА ФАБРИКА-ВАЙДМАНН».

Свідоцтво про реєстрацію серії ЖТ №94/471ПР від 17.02.2011.

Адреса видавця та редакції: 11602, м. Малин, вул. Приходька, 66.

Телефони: 6-72-53, 6-72-69, 6-72-22. E-mail: info.wmpm@wicor.com

Газету набрано і зверстано у редакційному комп'ютерному центрі. Надруковано в друкарні «Віол-друк», м. Київ, пр. Перемоги, 21, оф. 163.

Виходить не рідше одного разу на місяць. Розповсюджується безкоштовно. Наклад 2000 екземплярів.

Редактор ГОРДІН О. І.

Матеріали, надруковані в газеті «ПАПЕРОВИК», не можуть бути відтворені в будь-якій формі без письмового дозволу видавця.

Відповідальність за достовірність публікації несуть автори. Редакція не листується з читачами. Редакція може не поділяти точку зору автора. Рукописи не повертаються і не рецензуються. Редакція залишає за собою право редагувати матеріали. При використанні наших публікацій посилення на газету — обов'язкове.

© «ПАПЕРОВИК».