

ПРОФСПІЛКОВІ ВІСТІ

№ 28
(906)
13.07.2017



ГРИГОРІЙ ОСОВИЙ:
«ПРОФСПІЛКИ
ОБСТОЮЮТЬ ПРИНЦИПИ
СОЦІАЛЬНОЇ
СПРАВЕДЛИВОСТІ
ПРИ ВПРОВАДЖЕННІ
ПЕНСІЙНИХ НОВАЦІЙ»

5

ГАЗЕТА ФЕДЕРАЦІЇ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК УКРАЇНИ

WWW.PSV.ORG.UA



НА СПО
ОБГОВОРILI
РЕФОРМУ ОПЛАТИ
ПРАЦІ

4



ВАСИЛЬ КУЙБИДА:
«ЗМІНИ ВІДБУВАЮТЬСЯ
ТАМ, ДЕ ЇХ ПРАГНУТЬ»

6



МІНІМАЛКА
3200:
ПЕРШІ
РЕЗУЛЬТАТИ
РЕФОРМИ

7

КУРС НА НАТО



КИЇВ ВІДВІДАЛА
ПІВНІЧНОАТЛАНТИЧНА
РАДА НАТО. ХОЧА ПРО
ЧЛЕНСТВО УКРАЇНИ В АЛЬЯНСІ
ПОКИ ЩО НЕ ЙДЕТЬСЯ, АЛЕ
КРАЇНА НАБЛИЖАЄТЬСЯ ДО
СТАНДАРТІВ НАТО. ЧИ
ЗМІНИЛОСЯ СТАВЛЕННЯ
УКРАЇНЦІВ ДО ЦЬОГО
НЕПРОСТОГО ПИТАННЯ?

8 - 9

ЗАКОН



ПОЛІЦЕЙСЬКА
«ПОЛІНА» ПРОТИ
ПОБУТОВОГО
НАСИЛЬСТВА

2

АБІТУРІЄНТ



ВСТУПНА
КАМПАНІЯ З
ЕЛЕКТРОННИМ
КАБІНЕТОМ

3



КЛИЧТЕ НА ПОМІЧ «ПОЛІНУ»

В Україні створили поліцейську мережу мобільних груп «Поліна». Вона має протидіяти домашньому насильству. Підрозділи почали свою діяльність місяць тому у окремих районах столиці, Одеси та Севе-родонецька Луганської області. Якщо експеримент схвалить фахівці МВС і громадськість, наступного року мобільні групи будуть функціонувати по всій країні.

Статистика вражає. Щоденно (!) в Україні фіксують близько 348 фактів домашнього насильства, а близько 60% жінок страждають від цього постійно. Є потерпілі і серед чоловіків. Досить часто від цього страждають діти. Із телеекранів чи не щотижня лунають повідомлення про смертельні випадки серед неповнолітніх. Це, кажуть експерти, результат «виховання» з боку батьків.

Заступник начальника відділу дільничних офіцерів поліції департаменту превентивної діяльності Національної поліції України Василь Богдан досконало вивчив проблему домашнього насильства. Він вважає, що такі мобільні групи треба було створювати раніше. Однак краще пізніше, аніж ніколи. «Поліна» – це фундамент для того, щоб у подальшому виявлення випадків домашнього насильства було своєчасним та дієвим. Звичайно, усі заходи будуть більш досконалими після ратифікації Стамбульської конвенції та ухвалення Закону України «Про

запобігання та протидію домашньому насильству», – зазначив він.

За його словами, всі учасники самих мобільних груп пройшли відповідну підготовку, зокрема, з протидії та реагування на факти вчинення насильства в сім'ї, що стало можливим завдяки підтримці міжнародних партнерів та колег з ОБСЄ, ПРООН, «ООН Жінки» та Канадської поліцейської місії, експерти яких взяли участь у розробці та проведенні навчальних тренінгів для учасників мобільних груп.

Головне, підкреслюють аналітики, що вдалося досягти системи замкнутого циклу, коли особа отримує комплексний захист: практично миттєву реакцію після звернення на лінію 102, конфіденційність, професійних працівників, супровід до безпечної інфраструктури, надання необхідної медичної, психологічної та юридичної допомоги.

Фахівці мобільних груп – працівники управлінь та відділів Національної поліції. Усі вони пройшли досить серйозну підготовку з протидії та реагування на випадки насильства у родині. Поліцейські перших пілотних груп пройшли ще й додаткову підготовку та спеціалізоване навчання на базі Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. Вони можуть вважати себе професіоналами у цій справі.

Говорити про конкретні результати пілотного проекту

ще зарано, стверджують працівники підрозділу «Поліна». Однак подолати таке ганебне явище, як насильство в сім'ї, ми просто зобов'язані. Для цього є підготовлені кадри, і головне – бажання протидіяти сваркам з бійками та розуміння з боку громадськості.

Тільки за 5 місяців поточного року до поліції надійшло понад 52 тисячі звернень щодо вчинення правопорушення в родинному середовищі. Експерти стверджують, що цей показник зростає з кожним роком. Однак це не означає, що збільшується кількість правопорушень. Проблема перестала залишатися в тіні, за порогом домівки. Люди починають звертатися до поліції за реальною допомогою. Якщо раніше тільки 5-6% потерпілих заявляли про факти насильства, то тепер ця цифра зросла до 10%.

Насильству немає виправдання, говорить координатор українського представництва «ООН Жінки» Ольга Осауленко. Про кожен випадок треба повідомляти і головне – протидіяти. Бо домашнє насильство – це злочин, але він потрапляє під особливу категорію, тож вимагає особливих підходів.

«Як показує статистика, найпершими, до кого звертаються, це, зазвичай, поліція, проте довіра до поліції, дійсно, ще недостатньо висока, і ми хочемо показати, що новобрана поліція, це – не каральний орган, а орган, який співпрацює з громадою», – підсумувала активістка.

КРЕДИТ ПРИБУДЕ ВОСЕНИ



В уряді підтвердили, що п'ятий транш кредиту у розмірі 1,9 мільярда доларів затримується до осені. Таке рішення оприлюднив МВФ. Усе – через невиконання певних умов Міжнародного валютного фонду. Які це певні умови, розповідають експерти фінансового ринку. Головний кредитор так і не дочекався від парламенту підтримки пенсійної, земельної, приватизаційної та антикорупційної реформ. Іншого виходу, як кредит в обмін на реформи, в Україні немає, переконують аналітики.

Глава уряду Володимир Гройсман на інвестиційній конференції у Лондоні запевнив, що Київ виконає взяті на себе зобов'язання і буде прогнозованим партнером для МВФ. Разом з тим, він готовий почати діалог з Міжнародним валютним фондом про нову програму співробітництва, аби «максимально ефективно створити план дій».

Нагадаємо, що обіцяний транш у майже 2 мільярди доларів Україна мала отримати у липні. Міністр фінансів Олександр Данилюк відтермінування кредиту вважає цілком нормальною ситуацією. На його думку, два місяці нічого принципово не вирішують.

Але гроші Україні дуже потрібні, переконують аналітики. І не тільки для обслуговування зовнішніх боргів. Потрібно регулювати дефіцит

державного платіжного балансу. Директор Київського Інституту економічних досліджень і політичних консультацій Ігор Бураківський налаштований песимістично: «Тільки поточного року потреби України у фінансуванні складають 34,1 мільярда доларів. На це у держави бракує фінансових резервів. Приблизно такий прогноз і на рік наступний. Я не вірю, що у випадку, коли нас покинуть міжнародні донори, Україна здатна сама дістати себе з того болота, в якому опинилася».

На його переконання, МВФ не може пробачити Україні гальмування трьох ключових реформ: пенсійної, земельної та антикорупційної. А все через те, стверджує експерт, що у нас досі домінує застарілий принцип ухвалення політичних рішень. Поки його не змінять, ми не можемо стверджувати, що Україна у своїх реформах пройшла точку неповернення.

Міжнародний валютний фонд традиційно «видає» гроші нашій країні із запізненням. Та чи варто його за це сварити? Адже головна мета міжнародних кредиторів – отримати свої кошти зі сплаченими відсотками. Такі фінансові закони у всьому світі. Зараз МВФ дав чіткий сигнал уряду та Верховній Раді про те, що робиться замало для того, щоб кредитори могли без проблем отримати свої гроші назад.

ІЗ ПЕРШИХ ВУСТ



Олександр ДАНИЛЮК, міністр фінансів:
«Існують умови, які ми маємо виконати. Як тільки ми їх виконаємо, буде завершення перегляду програми і транш. Ми очікуємо, що це станеться восени. У нас був амбітний план отримати транш влітку, але деякі законодавчі аспекти зайняли більше часу для розгляду в парламенті».



Олександр РАДЧУК, політолог:
«Цілком можливо, що затримка траншу негативно вплине на плани уряду повернутися на міжнародні боргові ринки. Відсутність рішення щодо траншу МВФ – це сигнал для інших кредиторів, які могли б потенційно вкладати в економіку України. Не дає грошей МВФ, значить, щось із цієї країною не так».



Василь МОКАН, політолог:
«Гостро поставлено питання пенсійної, медичної реформ, закону про Конституційний суд. Відповідно, плани парламенту відкласти ці питання на осінню сесію зараз не задовольняють наших західних партнерів, які вимагають хоча би першого кроку в напрямку реформаторських рішень».

НЕ МЕНШЕ ПОВОЛИНИ

Верховна Рада ухвалила закон, покликаний удосконалити порядок стягнення аліментів. Документ своєчасний, наголошують аналітики. Адже нині за кількістю розлучень Україна входить до трійки лідерів у Європі. Близько 40% шлюбів не витримують і розпадаються. Звичай, страждають діти. Не тільки психологічно, а й матеріально. У багатьох випадках батько дитини чи кількох дітей «забуває» сплачувати гроші на їх утримання. Причому, домогтися справедливості в судовому порядку буває вкрай складно. Тож із набранням чинності закону процес отримання аліментів спростується, а головне – прискориться. Які позитивні зміни в національному законодавстві відбудуться? По-перше, терміни отримання аліментів фіксовані. А це істотно полегшить долю тих, хто з вини батька опинився в скрутній ситуації. Пояснимо на прикладі. Приміром, раніше судовий розгляд міг тривати місяцями, а то й роками. З різних причин. Хвороби суддів, «затягування» з боку відповідача, який уперто не хотів платити на утримання свого чада, зустрічні позови про оскарження батьківства тощо. І протягом усього часу, поки тривала судова тяганина, дитина і той з батьків, під чиєю опікою вона перебувала, залишалися без належних за законом коштів. Шойно закон почав діяти, себто з 8 липня п. р., від дати подачі заяви на видачу судового наказу протягом 3 днів суд має ухвалити рішення про стягнення аліментів. Юристи вбачають позитив ще й у тому, що відповідне рішення про стягнення аліментів не може бути оскаржене. Відповідач хіба що спробує подати позов про зміну розміру аліментів, однак він не скасовує і не зупиняє їх виплату. Стосовно розміру аліментів, то й тут проглядаються новації. Раніше сума зобов'язання по сплаті аліментів на дитину була «не менше» 30% від прожиткового мінімуму. Сьогодні мова йде про «не менше» 50%. При цьому, максимальна сума аліментів, яку може призначити суд, доходить до 10 прожиткових мінімумів на дитину відповідного віку. Виходячи з норм Закону «Про державний бюджет України на 2017 рік», для дітей віком до 6 років прожитковий мінімум на одну людину становить: з 1 травня – 1426 грн, а з 1 грудня – 1492 грн. Для дітей від 6 до 18 років ці цифри перебувають на позначці 1777 грн з 1 травня і 1860 грн з 1 грудня. А це означає, що мінімальна сума аліментів з урахуванням не менше 50%, яка повинна виділятися на дитину, буде дорівнювати в середньому 900 грн. Максимальна може доходити в середньому до 16 тис. грн на дитину. Якщо ж відповідач відмовляється сплачувати аліменти чи свідомо затримує перерахування, в Законі передбачено покарання у вигляді штрафу. На суму несплати буде нараховуватися пеня у розмірі 1% на день. До того ж, несумлінного батечка можуть позбавити права виїжджати за кордон. Серед санкцій – і опис майна, якщо заборгованість сягне 3 місяців. Не допоможе відповідачу-боржнику і статус безробітного. Адже як доказ у суді юристи зможуть використовувати дані з реєстру майнових прав. Так, якщо «безробітний неплательник» раптом купить собі автомобіль або квартиру, ці відомості можуть слугувати доказом його платоспроможності. І доведеться червоніти перед сином чи донькою, котрі на відміну від дружин, не бувають колишніми.

КОМЕНТАР



Олег НАЛИВАЙКО, адвокат, власник юридичної компанії «Стратег»:
«Що треба зробити, аби законно отримати кошти на утримання спільної дитини? Якщо коротко, потрібно написати заяву і звернутися з нею до суду. Але я б не рекомендував це робити самостійно задля уникнення непередбачених ситуацій у майбутньому. Погодьтеся, не всі мами знають законодавство, не в усіх є час на судові розгляди. Відтак краще звернутися до кваліфікованих фахівців. Хочу зазначити, що ми почали займатися цією тематикою не просто так. Раніше ЮК «Стратег» спеціалізувалася виключно на корпоративному, господарському, адміністративному та спадковому праві. Але потім трапився прецедент: одна з наших колег сама потрапила в таку ситуацію. Ще за старих норм законодавства з усіма його складнощами. Поки ми допомагали їй розібратися з її проблемою, наші юристи істотно проконсулювали в цьому напрямі й зрозуміли, наскільки ця проблема актуальна для України. Відтоді ми встигли допомогти вже десяткам батьків і матерів з вирішенням їх делікатних, але від того аж ніяк не менш нагальних питань».



ВСТУПНА КАМПАНІЯ У РОЗПАЛІ

Забуваються потроху ті часи, коли абітурієнти чергували ночами, аби встигнути подати документи. Нині розробили спеціальний механізм. Випускники створюють електронний кабінет і подають дев'ять заяв на чотири спеціальності. Причому це можуть бути заяви як до одного вузу, так і до дев'яти. Відповідний сайт прийматиме заяви з 12 до 25 липня.

У Міністерстві освіти заявляють, що перехід на електронну систему дозволить технічно забезпечити ідею «місце йде за студентом». Водночас частина абітурієнтів не позбавлені права подавати заяви в паперовій формі. Це, передусім, ті, кого зараховують за спеціальними квотами, або випускники, у яких трапилися помилки в особистій інформації у сертифікаті ЗНО.

Та в будь-якій заяві – електронній чи паперовій, абітурієнти мають вказати пріоритет – від одного до дев'яти. Один – це спеціальність, яку майбутній студент бажає освоїти в першу чергу.

Цього року впроваджено чотири коефіцієнти до конкурсного балу – регіональний, галузе-

вий, сільський і першочерговий.

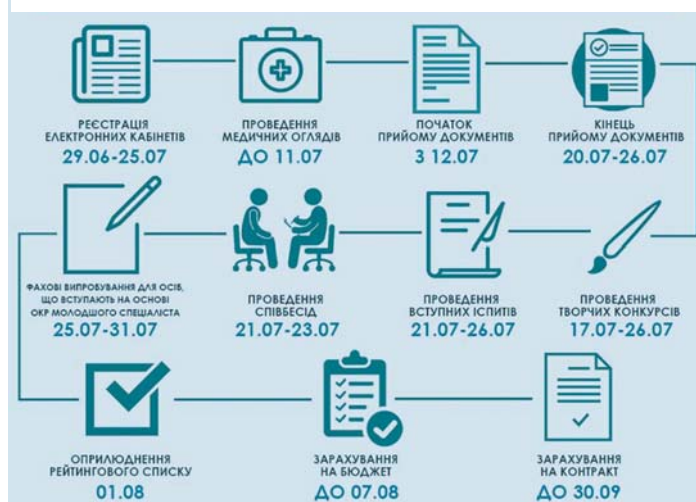
Регіональний коефіцієнт орієнтований на те, аби створити кращі можливості для вступників, які обрали ВНЗ у регіонах України. Він складає 1,0 для Києва, 1,01 – для Дніпра, Львова, Одеси, Харкова, 1,03 – для Донецької та Луганської областей і переміщених вишів, 1,02 – в інших випадках.

Галузевий коефіцієнт 1,03 використовуватиметься лише для подання заяв з першими пріоритетами на інженерно-технічні та природничо-математичні спеціальності, які потребують підтримки. Якщо вступник обирає такий пріоритет, та ще й в одному з регіональних вишів, то це помітно підвищує його шанси на вступ.

Поява першочергового коефіцієнта пов'язана з тим, що нещодавно Президент України підписав Закон «Про внесення змін до Закону України «Про вищу освіту» щодо працевлаштування випускників». Документ надає право на першочергове зарахування до вищих медичних і педагогічних навчальних закладів за державним замовленням особам, які уклали угоду про відпрацювання не менше 3 років у сільській місцевості або селищах міського типу. Тож з'являється четвертий коефіцієнт, який є дуже високим – 1,10.

Сільський коефіцієнт 1,02 стосуватиметься осіб, які здобули повну загальну середню освіту в навчальних закладах на території сільських населених пунктів у рік вступу.

ТЕРМІНИ ПОДАННЯ ДОКУМЕНТІВ



ЛІЛІЯ ГРИНЕВИЧ, МІНІСТР ОСВІТИ:

«У цій вступній кампанії ми застосовуємо коефіцієнти. Конкурсний бал встановлюється через регіональний, галузевий і сільський коефіцієнти шляхом множення цих коефіцієнтів на здобутий результат. Таким чином ми мотивуємо наших абітурієнтів, аби вони зважили, чи варто їхати до Києва, чи можна все-таки навчатися ближче до місця проживання, тому що серед регіональних університетів також є гідні вищі навчальні заклади».

“

НАША БОРОТЬБА

ВИМОГУ
ПРОФСПІЛОК
ЩОДО СПИСКІВ № 1
І № 2 ЧАСТКОВО
ВИКОНАНО

Після більш ніж річної боротьби за відновлення порушених прав працівників, зайнятих у шкідливих і важких умовах праці, на достроковий вихід на пенсію за віком 4 липня Кабінет Міністрів України виконав вимогу профспілок і прийняв постанову «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 № 461», яка діятиме з 1 січня 2018 року.

Як повідомляє департамент охорони праці ФПУ, зазначеними змінами повернуто право дострокового виходу на пенсію за віком для декількох десятків тисяч працюючих у шкідливих і важких умовах. При цьому для них буде збережено стаж роботи у зазначених умовах, що минув з моменту набрання чинності постанови № 461. Таким чином, виконано вимогу, висунуту Урядом під час 30-тисячної протестної профспілкової акції у липні 2016 року.

Проте ще на етапі узгодження прийнятої постанови СПО об'єднань профспілок у своїх висновках зазначав, що обсяг змін є неповним і лише частково (до 30%) відновлює порушені права працівників. СПО узгодив проект постанови, розцінюючи це як перший компромісний крок на шляху до повного об'єктивного і справедливого врегулювання питання з пільговим пенсійним забезпеченням працівників, яке, на думку міністра соціальної політики Андрія Реви, можливе за умови прийняття Верховною Радою урядового законопроекту про пенсійну реформу в Україні.

Очікуємо, що Мінсоцполітики виконає досягнуту попередню домовленість, підготує і опублікує роз'яснення щодо застосування Списків № 1 і № 2 при обчисленні пільгового стажу працівників, які мають право на пенсію за віком на пільгових умовах.

Наразі не враховані принципові пропозиції Профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України щодо включення до списків майстрів, зайнятих на гарячих ділянках робіт, оскільки вони трудяться повний робочий день разом з працівниками, які мають право на пільгове пенсійне забезпечення, передбачене Списками № 1 і № 2.

Залишилися неврахованими також пропозиції Профспілки працівників вугільної промисловості України щодо відновлення у Списку № 2 працівників, зайнятих на підземних роботах 50 і більше відсотків робочого часу на рік (в обліковому періоді), які були безпідставно виключені з нього постановою № 461, а також низка пропозицій інших галузевих всеукраїнських профспілкових об'єднань.

Тому робота щодо внесення змін до списків, виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятості в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, триватиме й надалі.

СПО ОБГОВОРИВ
РЕФОРМУ ЗАРПЛАТ

Що мають зробити профспілки для надійного та ефективного захисту працівників у сучасних непростих соціально-економічних умовах? Як більш ефективно і справедливо реформувати систему оплати праці і пенсійну систему? Якою має бути у цих процесах роль профспілок як організації, покликаної захищати законні права та інтереси працівників? Ці та інші актуальні питання були у центрі уваги учасників засідання Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні, що відбулося 10 липня у м. Києві.

ЗАСІДАННЯ

Як повідомляє прес-центр ФПУ, на засіданні головував Голова СПО об'єднань профспілок, Голова ФПУ Григорій Осовий. У заході взяли участь заступники Голови ФПУ Володимир Саєнко, Олександр Шубін, голова Конфедерації вільних профспілок України Михайло Волинець.

Серед головних питань порядку денного: «Про результати засідань Спільної робочої комісії з підбиття підсумків стану виконання Генеральної угоди на 1 січня 2017 року» та «Про основні напрями Стратегії подальшого реформування оплати праці в Україні», з яких доповідав перший заступник Го-

лови СПО об'єднань профспілок Олександр Шубін.

Після обговорення питання «Про основні напрями Стратегії подальшого реформування оплати праці в Україні» СПО об'єднань профспілок вирішив схвалити проект Основних напрямів Стратегії подальшого реформування оплати праці в Україні з пропозиціями, що пролунали під час засідання, та направити його Секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради, а членам СПО об'єднань профспілок у складі робочих груп та комісій з підготовки та доопрацювання проектів нормативно-правових актів, Генеральної угоди на новий термін та інших колективних угод з метою підтримки профспілкових пропозицій відстоювати



положення проекту в рамках відповідних робочих груп, комісій.

Окремо обговорювалося питання «Про експертно-аналітичний висновок до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» (реєстр. № 6614).

В обговоренні цих важливих питань взяли актив-

ну участь члени СПО об'єднань профспілок – керівники та представники всеукраїнських галузевих профспілок Людмила Перелігіна, Юрій Піжук, Сергій Українець, Олександр Рябоко та ін. Вони внесли низку конструктивних пропозицій, які буде враховано в остаточних варіантах профспілкових позицій.

МІЖНАРОДНІ ЗВ'ЯЗКИ

РОЗВИТОК ДІАЛОГУ ТА СПІВРОБІТНИЦТВА

3 липня відбулася робоча зустріч Голови Федерації профспілок України Григорія Осового з директором Центру міжнародної солідарності АФП-КВП Трістаном Масатом.

Як повідомляє прес-центр ФПУ, у зустрічі взяли участь заступник Голови ФПУ Олександр Шубін та заступник керівника департаменту міжнародних зв'язків ФПУ Роман Кравчик. Під час розмови, яка проходила в конструктивній та доброзичливій атмосфері, Голова ФПУ поінформовав гостя про сучасний стан профспілкового руху в Україні, дії Федерації профспілок та її членських організацій із захисту законних прав та інтересів людини праці. Зокрема, Трістана Масата цікавила позиція ФПУ щодо проекту нового Трудового кодексу. Григорій Осовий розповів про хронологію тривалої роботи над кодексом, а також наголосив, що найбільш гострим є питання щодо того, як буде реформуватися трудове законодавство в контексті проведення реформ у нашій країні та якою має бути профспілкова позиція. Профспілковий лідер зазначив, що перед Спільним представниць-



ким органом профспілок постало складне питання: включитися у цей процес чи перейти в опозицію до законопроекту та залишити все, як є. «Ми розуміли, що з нами чи без нас влада буде виконувати цю роботу, тому переважила думка більшості членів СПО – пропонувати власний підхід у формуванні та викладі статей законопроекту, входити до робочих груп і працювати в них, захищаючи законні права та інтереси трудящих», – наголосив він. – Ми делегували наших представників у парламентську робочу групу, постійно проводимо моніторинг рішень профільного парламентського комітету з цього питання».

На зустрічі обговорювалися окремі статті Трудового кодексу, які, на думку співрозмовників, містять загрози для прав працівників, а також дії

профспілок, спрямовані на внесення змін на користь працюючої людини. «Ми зацікавлені в тому, щоб цей законопроект не погіршив конституційні, соціально-економічні та трудові права працівників», – сказав Григорій Осовий. – Ми не допустимо прийняття проекту Трудового кодексу в терміновому режимі, заявили, що потрібен час для його публічного обговорення, адже цей документ торкається трудової діяльності мільйонів наших співвітчизників. Ми будемо й надалі шляхом соціального діалогу робити все, щоб Трудовий кодекс відповідав вимогам часу та інтересам людини праці».

У свою чергу, Трістан Масат зазначив, що Центр міжнародної солідарності АФП-КВП готовий до співробітництва з ФПУ з цього питання, а також реформування пенсійної та системи охорони здоров'я. «Нас турбують ці реформи, бо вони повинні мати за мету не тільки позитивні зміни в питаннях охорони здоров'я та пенсійного забезпечення, а й боротьбу з корупцією», – наголосив він. Наприкінці зустрічі Григорій Осовий висловив сподівання на подальшу результативну роботу ФПУ з Центром міжнародної солідарності АФП-КВП. «Ми відкриті до діалогу та співробітництва», – підкреслив він.



ГРИГОРІЙ ОСОВИЙ: «ПРОФСПІЛКИ ОБСТОЮЮТЬ ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ ПРИ ВПРОВАДЖЕННІ ПЕНСІЙНИХ НОВАЦІЙ»

Усупереч повідомленням окремих ЗМІ, що профспілки беззастережно підтримали пенсійну реформу Уряду, насправді обговорення ними переданого наприкінці червня до парламенту законопроекту № 6614, яким передбачається підвищення пенсій та перегляд трудового стажу, триває. Саме на цьому питанні зосередили увагу члени Спільного представницького органу об'єднань профспілок під час двох останніх засідань 3 та 10 липня. Свою позицію щодо перспектив пенсійного реформування профспілки обстоювали під час зустрічі з міністром соціальної політики Андрієм Ревою, який презентував спільцям головні кроки цієї реформи, а також у ході тематичного круглого столу, що відбувся у м. Києві за участю соціальних партнерів, міжнародних експертів та представників Міжнародної організації праці.

У чому співпадають і різняться позиції профспілок та урядовців щодо змін у пенсійному законодавстві? Про це розповів Голова СПО об'єднань профспілок, Голова ФПУ Григорій Осовий.

ПРЯМА МОВА

У профспілок позиція однозначна – пенсійна реформа необхідна, вона давно нарізла. Більшість українських пенсіонерів (за статистичними даними, 70%, тобто близько 8 млн) на сьогодні отримують пенсію менше 1500 грн, що ставить їх на межу виживання. Тому пенсії конче потрібно підвищувати. Але з іншого боку, існує колосальний дефіцит Пенсійного фонду, який більш ніж на третину фінансується з держбюджету, щоб мати можливість здійснювати навіть такі невисокі для більшості пенсіонерів виплати.

Тому нам потрібно шукати компромісні рішення між потребами людей у пенсійному забезпеченні та об'єктивною фінансовою спроможністю.

Що пропонується Урядом і вважається позитивним?

1. Осучаснення існуючих пенсій, тобто їх підвищення.

2. Скасування спеціальних пенсій для окремих категорій громадян.

3. Скасування обмежень при виплаті пенсій працюючим пенсіонерам.

4. Поступове звільнення Пенсійного фонду від невластивих для нього виплат, а також підвищення розміру ЄСВ для підприємств, де існують шкідливі та небезпечні умови праці і працівники мають право на достроковий вихід на пенсію.

Зокрема, для цього нами запропоновано законопроект, узгоджений трьома сторонами соціального діалогу, яким передбачається збільшення розміру сплати власником Єдиного соціального внеску із встановлених 22% за працівників, які працюють за Списком 1, на 15%, а за Списком 2 – на 7%.

Потрібно зазначити, що для великої кількості нинішніх пенсіонерів (за розрахунками ПФ, для 5,6 млн) вже з 1 жовтня 2017 року розмір пенсії збільшиться на суму від кількох сотень до 1 тис. грн щомісячно. Для цього додатково знадобиться понад 12 млрд грн, а наступного року – ще близько 30 млрд грн додаткового фінансу-

вання. Важливо, що таке осучаснення пенсій планується проводити в кілька етапів – у 2017 році з урахуванням середньої заробітної плати в країні 3764 грн, а в 2019 році – вже перерахувати виходячи із середньої зарплати 5600 грн, що торкнеться вже всіх пенсіонерів, і таким чином за ці 3 роки вирівняти розміри пенсій для тих, хто вийшов на пенсію раніше, й тих, хто виходитиме невдовзі. А з 2021 року пенсії для всіх пенсіонерів збільшуватимуться в автоматичному режимі з урахуванням двох факторів: темпів зростання середньої зарплати й індексу інфляції, але не менш ніж на 50% від росту середньої заробітної плати.

До позитивів також можна зарахувати пропозицію Уряду більш жорстко прив'язати розмір пенсії до страхового стажу і забезпечити нарахування пенсій залежно від кількості років страхового стажу працівника і розміру сплачених ним до Пенсійного фонду внесків. Маєш більший стаж роботи – отримувеш більшу пенсію. І це справедливо, тому що на сьогодні складалася ситуація, коли ті, хто має невеликий стаж роботи (15 років), і ті, хто відпрацював 30–40 років, отримують фактично однакову пенсію, що викликає у людей заперечення. На нашу думку, саме за таким принципом відновлюється соціальна справедливість при визначенні розміру пенсій, а з іншого боку, це стимулюватиме виведення трудових відносин з тіні.

Серед основних негативів змін у пенсійному забезпеченні профспілки вбачають:

1. Зменшення коефіцієнта страхового стажу при виході на пенсію з 1,35 до 1,0, що загрожувє суттєвим скороченням розміру пенсії для майбутніх пенсіонерів.

Така норма порушує вимоги статті 22 Конституції України, якою не допускається звуження змісту та обсягу вже існуючих прав і свобод для громадян, а також не відповідає Конвенції МОП № 102, яку Україна ратифікувала 2016 року. Положеннями цієї конвенції передбачено, що пенсія за віком на момент виходу на пенсію встановлюється на рівні 40% від заробітку працівника після 30 років стажу, який враховується для призначення пенсії.

ПРИ ПРОВЕДЕННІ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ ПОТРІБНО ВІДНАЙТИ ФОРМУЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ, ЩО ДОЗВОЛИТЬ ВРАХУВАТИ ІНТЕРЕСИ ПЕНСІОНЕРІВ, ЯКІ ОТРИМУЮТЬ ПЕНСІЮ СЬОГОДНІ, І ТИХ, ХТО ВИХОДИТИМЕ НА ПЕНСІЮ В МАЙБУТНЬОМУ. ФАКТИЧНО ІДЕТЬСЯ ПРО СУСПІЛЬНИЙ ДІАЛОГ ПОКОЛІНЬ.

2. Поступове (протягом 10 років) збільшення страхового стажу, необхідного для призначення пенсії за віком, з 15 до 35 років.

Така норма пропонується як альтернатива невідпущенню пенсійного віку, а також як засіб, що сприятиме легітимізації трудових відносин, де, за окремими даними, нелегально працюють біля 5 млн осіб, за яких не перераховується до пенсійної системи жодної копійки.

Однак, профспілки вважають, що верхня межа страхового стажу є завищеною, а темпи її запровадження мають бути більш повільними. Наскільки? Тут ми готові до дискусії у пошуку взаємоприйнятної рішення, оскільки не варто забувати, що у 90-ті роки, у період розрухи в економіці, масового безробіття та невилати зарплат, не кожен був здатен знайти постійне робоче місце і здійснювати перерахунки до Пенсійного фонду. Тоді держава не створювала для людей належних умов зайнятості, і цей фактор потрібно враховувати.

3. Передчасним, з погляду профспілок, також є скасування пенсій за вислугу років, що позбавить такого права працівників освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, льотного складу авіації, геологорозвідки, низки робітничих спеціальностей, спортсменів, артистів та ін. Вирішення цього питання полягає у запровадженні професійних пенсійних систем, а оскільки їх ще не створено, то погіршувати умови пенсійного забезпечення людей неприпустимо.

У законопроекті містяться низка норм, що не пов'язані з питаннями пенсійного забезпечення і потребують окремого обговорення, зокрема щодо обчислення і сплати єдиного внеску, призначення і виплати щомісячних страхових сум потерпілим на виробництві й т. ін.

Шляхи збалансування позицій Уряду і профспілок

При проведенні пенсійної реформи потрібно віднайти формулу соціальної справедливості, що дозволить врахувати інтереси пенсіонерів, які отримують пенсію сьогодні, і тих, хто виходитиме на пенсію в майбутньому. Фактично йдеться про суспільний діалог поколінь. Адже шляхом зменшення коефіцієнта страхового стажу та збільшення кількості років, необхідних для отримання права виходу на пенсію, зекономлений ресурс передається нинішнім пенсіонерам на підвищення їм виплат.

Проте законопроект з'явився нещодавно, і такого публічного діалогу ще не відбулося. Люди не мають з цього приводу об'єктивної інформації, а політики часто вдаються до небажаних спекуляцій навколо цього соціально важливого питання. СПО профспілок визначив, що потрібен час для більш ретельного аналізу законопроекту. Якщо така позиція буде підтримана, і буде неможливим зберегти коефіцієнт страхового стажу на рівні 1,35, а на це тільки в цьому році потрібні додатково близько 40 млрд грн, яких немає у ПФ, то ми могли б запропонувати встановити верхню межу необхідного страхового стажу не в 35, а в 30 років, запровадити диференційовану шкалу стажу при призначенні пенсій: чим більша тривалість легальної праці, тим вищий коефіцієнт, наприклад, починаючи з коефіцієнта 1,0 при невеликому стажі роботи, а за 30 років стажу і більше – 1,35. Тим самим не звужувати права пенсіонерів, а запровадити стимулюючий механізм для більш пізнього виходу на пенсію.

Не повинно бути зрівнялівки, ми за соціальну справедливість, яка полягає в тому, що на гідну пенсію мають розраховувати насамперед ті, хто офіційно працював і сплачував соціальний внесок. Тим, хто на момент виходу на пенсію не мав необхідної кількості років страхового стажу, вочевидь має виплачуватися соціальна допомога, але не за рахунок Пенсійного фонду, а з державного бюджету, тому що один з головних обов'язків держави – убезпечити людей від бідності.

Записав **Олексій КОРЕЦЬКИЙ,**
прес-центр ФПУ

Законопроект з'явився нещодавно, і такого публічного діалогу ще не відбулося. Люди не мають з цього приводу об'єктивної інформації, а політики часто вдаються до небажаних спекуляцій навколо цього соціально важливого питання. СПО профспілок визначив, що потрібен час для більш ретельного аналізу законопроекту.



ЗМІНИ ВІДБУВАЮТЬСЯ ТАМ, ДЕ ЇХ ПРАГНУТЬ

Розбудова держави потребує вирішення багатьох складних проблем, одна з яких – підготовка лідерів-менеджерів, озброєних найновішими науковими досягненнями та сучасними знаннями, уміннями та навичками, здатних визначати оптимальні шляхи перспективного розвитку суспільства, приймати й реалізувати ефективні управлінські рішення для досягнення поставлених завдань. Ключова роль у цьому належить Національній академії державного управління при Президенті України як головному освітньо-науковому закладу у системі підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації, спеціалізації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (публічних службовців). Слово – президенту НАДУ Василю Куйбіді.

ІЗ ПЕРШИХ ВУСТ

– З моменту як Ви очолили НАДУ, які відбуваються новачки в її навчальному процесі і науковій роботі? Що може запропонувати Академія сьогодні слухачеві у контексті реформування державного управління?

– Оскільки покращення якості професійної підготовки публічних службовців впливає на кадрові оновлення органів державного управління і загалом на ефективність публічного управління, то НАДУ працювала і продовжує працювати над тим, щоб завтрашні випускники були висококваліфікованими, ініціативними лідерами-менеджерами, які нешаблонно вирішуватимуть поставлені завдання, прийматимуть нестандартні ефективні управлінські рішення.

Щоб відповідати новим викликам, потребам держави, Академії потрібно модернізуватися. Напрями, механізми модернізації ми заклали у напрацьовані спільно із зарубіжними експертами документи – Концепцію реформування розвитку Національної академії на 2017-2021 роки і Стратегію розвитку Національної академії на 2017-2021 роки. Ці документи передбачають нову парадигму надання якісних освітніх послуг із використанням модулів індивідуалізованої підготовки, науково-методичних та експертно-аналітичних послуг відповідно до потреб сучасного управління державою.

Зміна парадигми підготовки фахівців у сфері публічного управління та адміністрування, започаткована із нового навчального року в НАДУ, передбачає не тільки відхід від традиційного шаблону, а й запровадження нових нетрадиційних форм, методів навчання. Такий підхід дозволить вчити мислити, конструювати та використовувати необхідні механізми реалізації, а це, у свою чергу, покращить ефективність роботи публічних службовців.

Зазначу, що у зв'язку із прийняттям Закону України «Про

державну службу» НАДУ долучена до розробки та впровадження новітніх навчально-освітніх програм для службовців категорій «А», «Б», «В», а також посадових осіб місцевого самоврядування. Адже ефективність їх роботи прямо залежить від рівня фаховості та освіти. Надання інноваційних освітніх послуг в Академії, особливо у контексті децентралізації публічної влади, дозволить покращити спроможність органів місцевого самоврядування та ефективно вирішувати проблеми територіальних громад. Сьогодні НАДУ працює над запровадженням механізму навчання впродовж життя, налагодженням взаємодії та кооперації, а також забезпеченням особистого розвитку кожного з них.

– Нещодавно НАДУ і Федерація профспілок України підписали Меморандум про співробітництво. Які завдання він ставить перед сторонами, і якими Ви бачите шляхи його реалізації?

– Упродовж року Академія підписала низку меморандумів про співпрацю із органами державної влади, школами публічного управління інших держав, громадськими організаціями, ВНЗ України, Асоціацією районних і обласних рад України, Асоціацією міст України, Асоціацією об'єднаних територіальних громад тощо. Співпраця дозволяє покращити підготовку кадрів для органів державної влади, органів місцевого самоврядування.

Що стосується Меморандуму із ФПУ, то він є надзвичайно актуальним у реалізації реформаторських процесів, які охоплюють усі сфери життя нашої держави. Зазначу, що НАДУ співпрацює із ФПУ понад 10 років, проте тільки зараз наші відносини унормовано відповідним документом. Метою Меморандуму є співпраця у сфері підготовки висококваліфікованих фахівців, проведенні наукових досліджень, сприянні підвищенню спроможності професійних спілок та їх організацій ефективно представляти та захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси, спрямовані на сталий розвиток українського суспільства і розбудову української державності.

Пріоритетними напрямками співробітництва є розробка і впровадження Центру розвитку соціального діалогу України для посилення інформаційно-аналітичної, науково-освітньої та експертно-консультативної спроможності Національної академії і Федерації професійних спілок України.

Зазначу, що тематика соціального діалогу є невід'ємною складовою адаптації українських стандартів до європейських і займає особливе місце в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС. Тому, вважаю, що Центр розвитку соціального діалогу України вирішуватиме проблемні питання, спричинені конфліктністю та складністю проблем, з якими стикається українське суспільство загалом та публічне управління зокрема. Переконалися, що Центр стане дієвим інструментом подолання конфліктів, узгодження рішень та досягнення успіху, демократизації управління та невід'ємною складовою належного врядування.

Також ми спільно працюватимемо над удосконаленням механізму соціального діалогу, формуванням та реалізацією державної політики у сфері державного управління та місцевого самоврядування, розвитком профспілкового руху.

Не менш важливим завданням є розробка спільних пропозицій, зокрема до законодавчих та нормативних актів, щодо вдосконалення законодавства з питань правового та соціального захисту, зайнятості населення, проведення наукових досліджень тощо.

Документом також передбачено підготовку для заінтересованих виборних органів Федерації професійних спілок України аналітичних матеріалів, пропозицій з актуальних теоретичних і прикладних проблем державотворення, державного управління, місцевого самоврядування,

розвитку колективно-договірної роботи та профспілкового руху.

Вагомим завданням також стане навчання та підвищення кваліфікації працівників профспілкових організацій. Коли в суспільстві відбуваються динамічні зміни, профспілки також мають модернізувати свою діяльність. Щоб ФПУ на належному рівні виконувала свою місію, у першу чергу потрібні кваліфіковані кадри. І саме тому для кожного члена профспілки важливо отримати сучасні знання, що надає НАДУ, з питань кадрової політики, правового і соціального захисту, зайнятості, соціального діалогу, державного управління, місцевого самоврядування та ефективно їх використовувати у своїй роботі.

– Співробітництво між Академією і профспілками, безумовно, матиме свою специфіку, виходячи з пріоритетів, що визначені у Меморандумі, але й передбачає відповідні зобов'язання. В чому вони полягають?

– Наші зобов'язання випливають із нашої мети: не тільки сприяти, а й бути активними учасниками реформ в Україні, брати активну участь в публічному врядуванні в ній.

Тому ми спільно будемо на підставі досліджень розробляти пропозиції, ініціювати проекти законів та інших нормативно-правових актів, державні програми і плани дій, реформи у сфері розвитку громадянського суспільства, соціального діалогу та соціального захисту населення.

– Чи розглядаєте Ви співпрацю з найчисельнішим громадським об'єднанням країни як певний крок для залучення широкої громадськості до підготовки, прийняття та реалізації державних рішень, і яку роль в цьому процесі можуть відігравати профспілки?

– Сьогодні профспілки є потужною силою, яка об'єднує та представляє інтереси близько 50% працездатного населення. Окрім того, вони володіють особ-

ливими механізмами та інструментами, зокрема у вирішенні соціально-трудових, соціально-економічних питань тощо.

Тому тільки завдяки консолідації і солідаризації із профспілками, іншими громадськими інституціями ми можемо сформувати орієнтири конкретних дій у державно-управлінських процесах, покращити управлінську систему, яка є стрижнем державності, та вирішити нагальні проблеми сучасного українського суспільства.

Спільно із профспілками ми здатні підготувати і провести реформи, що не будуть порушувати конституційні права людини.

– Вступна кампанія до Національної академії на стадії завершення. Хто у цьому році має право вступити до цього елітарного закладу і на яких підставах, та чи буде додатковий набір на навчання?

– Дійсно, вступна кампанія на фініші. Зараз проходять вступні випробування усі ті, хто виявив бажання вступати до нашого закладу. Це особи, що працюють на посадах державної служби, що належать до 1-5-ї груп оплати праці, та посадові особи місцевого самоврядування, посади яких віднесені до 1-4 категорій посад в органах місцевого самоврядування. Серед цюгоричних абітурієнтів є народні депутати України, керівники органів державної влади, голови обласних та районних держадміністрацій, міські голови.

Також зазначу, що в серпні буде здійснено додатковий набір на навчання за контрактом.

Термін навчання в НАДУ та наших регіональних інститутах у Дніпрі, Львові, Одесі та Харкові за денною формою складає 18 місяців, за вечірньою, заочною та заочно-дистанційною – 30 місяців.

Переконалися, що тільки спільними зусиллями ми можемо провести потрібні реформи та вирішити актуальні проблеми, які сприятимуть розвитку суспільства і держави.

Розмовляв Юрій РАБОТА

МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА 3200: ПЕРШІ РЕЗУЛЬТАТИ РЕФОРМУВАННЯ



Наприкінці 2016 року Уряд ініціював двократне збільшення мінімальної заробітної плати (МЗП) із 1600 до 3200 грн, при цьому паралельно вводилися зміни до законодавства про оплату праці, якими фактично заборонялося використовувати мінімальну зарплату для розрахунку зарплат, законодавчо заборонялося використовувати МЗП у колекторських і угодах. Уся суть реформи звелася до включення в мінімальну зарплату всіх доплат і надбавок за винятком доплат за роботу у важких і шкідливих умовах праці. Натомість у базу для розрахунку зарплат закладено цифру прожиткового мінімуму для працездатних осіб станом на 1 січня в розмірі 1600 грн, що відповідає мінімальній зарплаті станом на грудень 2016 року.

ПІДСУМКИ

Незважаючи на те, що держбюджетом передбачено зростання прожиткового мінімуму, це не матиме жодного впливу на мінімальну ставку для розрахунку зарплати протягом року.

Об'єктивно профспілки були позбавлені багатьох інструментів у договірному регулюванні оплати праці, а в умовах відсутності тарифної ставки робітника I розряду в Генеральній угоді національний рівень залишився з мінімальною базою для переговорів 1600 грн з контрольною точкою зарплати не менше 3200 грн.

Майже півроку в оплаті праці діють нові правила, багато експертів пророкували катастрофу або ж неймовірні позитиви.

Нині дискусії дещо вичухли, ринок праці привизначився, проте проблема не зникла, й уже можна зробити попередні оцінки наслідків підвищення мінімальної зарплати та зміни її суті, а також її реального впливу на зарплату в Україні.

ВПЛИВ ЗРОСТАННЯ МЗП НА СЕРЕДНЮ ЗАРПЛАТУ

Середня заробітна плата в травні 2017 року становила 6659 грн, що до квітня 2016 року збільшилася на 136,0%.

Реальна зарплата у квітні 2017 року відносно квітня 2016-го збільшилася на 120,7%. Проте, якщо порівняти з груднем 2016-го, то зростання відбулося лише на 103%.

Проте підстав для особливого оптимізму, на жаль, немає, оскільки в квітні 2017 року це співвідношення дещо вище минулорічного, але значно нижче періоду 2011–2014 років, тому говорити про суттєве реальне зростання зарплати не доводиться.

Співвідношення середньої заробітної плати з фактичним прожитковим мінімумом, травень 2011–2017рр. (%)



Наступна негативна тенденція – міжрегіональна диференціація. Якщо подивитися на середню зарплату в регіональному розрізі, то лише в м. Києві та Донецькій області зарплата вище за середню по країні. Середня зарплата в м. Києві – 10558 грн, що вдвічі вище, ніж у більшості областей України.

Виключення м. Києва з розрахунку середньої зарплати значно погіршує картину й зменшує цифру майже на 815 грн.

За даними Мінсоцполітики, фактичний прожитковий мінімум у цінах травня становив 3760,7 грн.



За останніми даними Держстату, в березні 2017 року кількість працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на березень, складала 7446,2 тис. осіб.

Зростання мінімальної зарплати вдвічі не призвело до подолання бідності серед працюючих, адже 37,4%, або 2,8 млн, працівникам було нараховано зарплату нижче або на рівні фактичного прожиткового мінімуму – 3621 грн, 3,3%, або 990 тис., працівників наближені до цієї групи. Це означає, що майже 40% працівників отримують зарплату, що не дозволяє забезпечити навіть потребу в харчуванні та оплаті комунальних послуг.

Закладені Урядом у бюджетній резолюції показники МЗП свідчать, що особливого прориву до 2020 року не буде, мінімальна зарплата 3200 грн буде взята за нову базу розрахунку й щорічно відставатиме від фактичного прожиткового мінімуму, оскільки індексуватиметься лише на рівень прогнозованої інфляції, яка традиційно занижена.

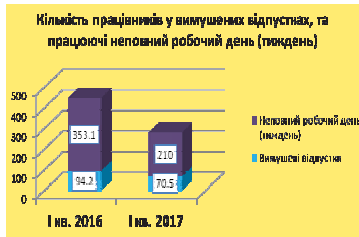
ВПЛИВ НА СЕРЕДНЬООБЛІКОВУ КІЛЬКІСТЬ ПРАЦЮЮЧИХ ТА НЕПОВНУ ЗАЙНЯТІСТЬ

У травні 2017 року середньооблікова кількість працюючих становила 7686,7 тис. осіб, у грудні 2016-го – 7770,4 тис. осіб, тобто збільшення МЗП фактично не вплинуло на середньооблікову кількість працюючих.

У I кварталі 2017 року кількість працівників, які перебували у вимушених відпустках, становила 70,5 тис. осіб (0,9% середньооблікової кількості працівників).

Певне відхилення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) – 210 тис. осіб (2,7% середньооблікової кількості працівників).

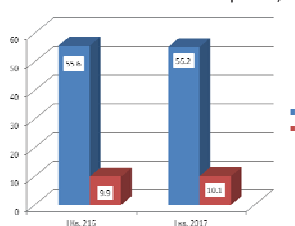
У I кварталі 2016 року ці показники були значно гіршими, оскільки 94,2 тис. осіб (1,2% середньооблікової кількості працівників) перебували у вимушених відпустках, 353,1 тис. осіб (4,5%) працювали в умовах неповного робочого дня (тижня).



На основі цих даних можна стверджувати, що негативного впливу на зайнятість в офіційному секторі економіки зростання мінімальної зарплати не мало. Головна причина відсутності такого впливу – максимально скорочені штати протягом кризових років і законодавчі зміни, які вилучили МЗП із колдоговірного регулювання оплати праці.

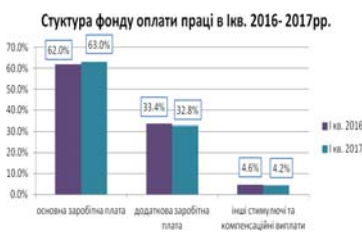
Дані досліджень економічної активності домогосподарств також доводять, що в I кварталі 2017 року колапсу на ринку праці не відбулося й рівень безробіття залишається високим, проте особливих змін, пов'язаних із зростанням МЗП, не відбулося.

Рівень зайнятості та безробіття, %



ПОКАЗОВІ ДАНІ ЩОДО СТРУКТУРИ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

У I кварталі 2017 року Фонд основної зарплати склав 63%, додаткова зарплата – 32,8%, компенсаційні та заохочувальні виплати – 4,2%. За аналогічний період 2016 року була фактично аналогічна структура фонду оплати праці, а саме фонд основної зарплати становив 62%, додаткової – 33,4%, інші заохочувальні та компенсаційні – 4,6%.



В умовах двократного підвищення МЗП відсутність будь-яких зрушень у структурі фонду оплати праці свідчить, що особливого впливу на зарплату це підвищення не мало, оскільки роботодавці змогли його «потягнути» без необхідності збільшення частки основної зарплати.

Натомість профспілки через законодавчі зміни позбавлені багатьох інструментів цивільного впливу на роботодавця для підвищення зарплати.

Переговори профспілок з роботодавцями на рівні Генеральної та галузевих угод продемонстрували відсутність у роботодавців бажання до конструктивного діалогу в питаннях підвищення зарплати, особливо це стосується мінімальних гарантій оплати праці, насамперед тарифної ставки робітника I розряду, яка безпосередньо впливає на всю систему оплати праці та перегляд ставок і класів.

Профспілки вимушені розпочинати переговори з цифри 1600 грн, яка вже навіть нижче визначеного в держбюджеті прожиткового мінімуму – 1684 грн, та знижена порівняно з фактичним прожитковим мінімумом у 2,3 рази.

На сьогодні необхідно встановити тарифну ставку робітника I розряду в розмірі не менше 125% прожиткового мінімуму. Це мінімально можливий компроміс.

Для того, щоб нарахувати в промисловості працівникові середню зарплату 6983 грн, необхідно тарифну ставку робітника I розряду встановити не менше 3186 грн або на рівні мінімальної зарплати.

На жаль, чинне законодавче поле залишило для працівників шлях протестів і конфліктів, а не переговорів та соціального діалогу, що в умовах недосконалого законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів провокує й надалі провокуватиме працівників до стихійних акцій протесту з вимогами підвищення зарплати.

Висновки можна зробити досить однозначні: необхідність підвищення мінімальної зарплати була економічно та соціально об'єктивним кроком й не призвела до колапсу в економіці та на ринку праці, проте законодавчі зміни розбалансували систему державного й договірного регулювання оплати праці, потребують суттєвого доопрацювання й змін з точки зору захисту прав працівників на гідну зарплату та розширення інструментів колдоговірного й державного регулювання заробітної плати.

Богдан ОВЕРКОВСЬКИЙ,
правовий інспектор праці
Профспілки металургів і гірників
України,

член робочої комісії з визначення розміру мінімальної заробітної плати

**Петро ПОРОШЕНКО, Президент України:**

«Наш пріоритет – інтеграція до Євроатлантичного простору з метою отримання членства в Організації Північноатлантичного договору. Реформування та посилення обороноздатності України – це першочергове завдання для нашої взаємодії з НАТО на сучасному етапі. НАТО – це ефективний інструмент світової безпеки. І його роль ще більше зростає в контексті тих подій, які відбуваються навколо України. Російська агресія спонукала НАТО серйозно активізуватися. НАТО прокинулось, і це надало альянсу другого дихання».

**Йенс СТОЛТЕНБЕРГ, генеральний секретар НАТО:**

«Поки що ми ведемо дискусію щодо членства України у НАТО. На мою думку, це важливо. Україна має механізми, і вона повинна йти до НАТО за допомогою того, що ми називаємо «субстантивне партнерство», і ми можемо зрозуміти разом набагато більше. Зараз важливо зосередитися на діях: як зміцнити українські оборонні інститути, допомогти в модернізації Збройних сил країни».

УКРАЇНА ВЗЯЛА КУРС НА НАТО

10 липня Київ відвідала Північноатлантична рада НАТО під головуванням генерального секретаря альянсу Йенса Столтенберга. Говорили про реформи в Україні, північноатлантичні перспективи країни, кібератаки та багато чого іншого. Президент Петро Порошенко визнає: про членство України в альянсі поки що не йдеться. Але наблизитися до стандартів НАТО, проводячи всі необхідні реформи, потрібно вже зараз. Про що говорили Столтенберг з Порошенком у Києві, якою була історія взаємин України з НАТО, чи змінилося ставлення українців до цього непростого питання – у свіжому номері «Профспілкових вістей».

УКРАЇНА – НАТО: ЯК РОЗВИВАЛИСЯ ВІДНОСИНИ

Історія взаємин між нашою країною та Північноатлантичним альянсом триває 25 років. Почалося все у 1992 році, коли Україна стала країною-партнером НАТО. Цей формат дозволяє українським миротворцям брати участь в операціях альянсу у всьому світі.

Для скріплення співробітництва було навіть відкрито Посольство України у Брюсселі. А за три роки – у 1995-му – було ухвалено першу індивідуальну програму партнерства (ППП) України з НАТО.

Наступним етапом у співробітництві України і Північноатлантичного альянсу став Мадридський саміт 9 липня 1997 року. Під час заходу було підписано низку основоположних документів, зокрема Хартію про особливе партнерство. Документ, що складається з п'яти розділів, значно розширив можливості співпраці обох сторін – у сфері запобігання та врегулювання конфліктів, з питань гуманітарних операцій, роззброєння та боротьби з наркотрафіком тощо.

Переломний момент у відносинах між НАТО та Україною міг статися у 2002 році. Тоді Україна мала реальний шанс отримати План дій щодо членства в альянсі (скорочено – ПДЧ). Він був опублікований 22 листопада 2002 року і складався з

5 розділів. Документом закріплювалися обов'язки обох сторін. З боку України – зробити пріоритетом своєї зовнішньої політики повну інтеграцію до євроатлантичних структур, гармонізувавши своє законодавство, а також вдосконалити інфраструктуру Збройних сил України.

Отримати ПДЧ 2002 року завадили кілька факторів. Головний з них – відсутність політичної волі з боку тодішнього президента Леоніда Кучми, котрий заявив про намір приєднатися до проросійської Єдиної економічної зони. Після цієї заяви відбувся ще один відкат – з військової доктрини України було вилучено положення про вступ до НАТО.

У 2005 році, після приходу нової політичної команди, діалог між Північноатлантичним альянсом і НАТО відновився. 21 квітня 2005 року сторони розпочали інтенсифікований діалог щодо членства України в НАТО. Віктор Ющенко навіть доручив Кабміну сформувати орган, який займеться підготовкою до вступу в альянс.

У 2006 році керівництво НАТО оголосило про початок політики «відкритих дверей» по відношенню до України. А за 2 роки президент Віктор Ющенко, прем'єр Юлія Тимошенко та спікер парламенту Арсеній Яценюк подали офіційну заяву про можливість членства в альянсі. Вважалося, що на саміті у Бухаресті в квітні 2008 року Україна вже точно

отримає ПДЧ. Проте свою роль зіграла різка позиція Росії, а також зволікання Франції та Німеччини. Процес набуття членства нашої країни в НАТО знову загальмувався.

Жодного НАТО, тільки позаблоковий статус – такою була політика наступного президента Віктора Януковича. Прийшовши до влади, він ліквідував державні органи, які опікувалися питаннями євроатлантичної інтеграції України. І через так звані «Харківські угоди» підтвердив подальшу співпрацю з Росією.

Після чергової зміни влади у 2014 році знову було взято курс на європейську інтеграцію та НАТО. У грудні того ж року Верховна Рада прийняла законопроект про відмову від позаблокового статусу. А стратегічним пріоритетом у зовнішній політиці було оголошено зближення з НАТО. Тим більше, що цього бажають і більшість українців: за останні 4 роки кількість громадян, котрі підтримують вступ країни до альянсу, зросла з 16 до 54%.

НОВИЙ ПОШТОВХ СПІВРОБІТНИЦТВА З НАТО

Останній раз представники НАТО приїжджали до Києва у червні 2008 року. Отже, візит генерального секретаря НАТО Йенса Столтенберга до української столиці – добрий знак у контексті майбутнього співробітництва України та НАТО.



Так, на спільній прес-конференції за підсумками зустрічі Петро Порошенко заявив, що Україна має намір знову поборотися за набуття членства в Північноатлантичному альянсі.

«Ми вважаємо за необхідне, і сьогодні про це чітко заявили, почати дискусію про надання плану дій щодо членства, і наші пропозиції щодо дискусії були із задоволенням прийняті», – заявив Порошенко.

При цьому в українського Президента немає ілюзій щодо можливості швидкого вступу України до НАТО. Насамперед – серйозні тривалі реформи.

У свою чергу, Столтенберг запевнив, що НАТО і надалі проводитиме політику зближення з Україною, а також допомагатиме нашій країні у реформах та переході на стандарти альянсу.

Під час зустрічі українського Президента та генсека НАТО порушувалися й інші серйозні питання. Зокрема, нещодавня кібератака, що паралізувала інтернет-сторінки державних органів влади, банків, установ тощо. За словами Йенса Столтенберга, Україна може розраховувати на обладнання від НАТО, яке дозволить виявити джерело кібератак.

«Одна із сфер, якій ми надаємо велику увагу у співпраці з Україною, – це кібербезпека. Ми нині перебуваємо в процесі надання Україні нового обладнання для деяких ключових урядових інституцій і структур влади, що дозволить Україні розслідувати, хто криється за тими чи іншими кібератаками, оскільки реагування на них має надзвичайне значення», – повідомив генсек.



Павло КЛИМКИН, міністр закордонних справ України:

«Я впевнений, що інтеграція у НАТО можлива. І вона є єдиною можливою і для України, і для НАТО. Я вважаю, що ми прийдемо в НАТО швидше, ніж думають багато з тих, хто зараз у ніщо не вірить. Коли ми починали переговори щодо Угоди про асоціацію або, наприклад, щодо безвізу, багато колег, навіть в ЄС, говорили мені, що це буде можливим у перспективі. А зараз ми все це маємо. Тому моя перспектива дуже проста – це не питання десятиліть, як дехто іноді говорить, не якогось абсолютно абстрактного майбутнього, а цілком осяжної перспективи».



Пауль ІВАН, аналітик Центру європейської політики у Брюсселі:

«Вступ до НАТО – це довгий і складний процес, що добре видно на прикладі інших країн, які вступили до альянсу. Існують безліч питань, зокрема дуже складних, які потрібно вирішити перед тим, як наблизитись до вступу. Потрібно розуміти, що мета розширення будь-якого військового чи військово-політичного союзу – це його посилення. НАТО не розширюватиметься, якщо поява нового члена означатиме потенційне послаблення альянсу та ставитиме його в ситуацію конфлікту з іншими країнами. Невід'ємною умовою для цього є певний рівень стабільності та відсутність конфлікту між майбутнім членом та його сусідами».

29 країн

сьогодні є членами НАТО, ще п'ять держав беруть участь у програмах з розширення партнерства

46,1% українських респондентів,

за останнім соціопитуванням, підтримали б на референдумі вступ України до НАТО, 33,4% проголосували б проти

946 млрд дол. США

становить сукупний оборонний бюджет членів НАТО на 2017 рік

КРИТЕРІЇ ДЛЯ ВСТУПУ В НАТО: ОБОРОНОЗДАТНІСТЬ ТА БАЗОВІ ЦІННОСТІ

Північноатлантичний альянс – потужна організація із забезпечення колективної безпеки. З моменту створення блоку в

квітні 1949 року з НАТО не вийшла жодна країна. Для того, щоб приєднатися до альянсу, потрібно відповідати чітким критеріям членства і вимогам. Наприклад, всі міжнародні суперечки, а також міжтемічні конфлікти, зовнішні територіальні питання держави повинні вирішувати мирним шляхом, і країни мають зробити все для встановлення добросусідських відносин. Держави, що хочуть відповідати критеріям НАТО, повинні утримуватися від загрози силою чи застосування сили будь-яким чином, що не відповідає цілям ООН, а також сприяти розвитку мирних та дружніх міжнародних відносин шляхом зміцнення своїх вільних інституцій та завдяки сприянню стабільності й благополуччю. Збройні сили держав, яка прагне приєднатися до НАТО, повинні перебувати під належним демократичним та громадським контролем.

Важливо для вступу до НАТО дотримуватися і базових цінностей: принципів верховенства права та прав людини, економічної свободи, соціальної справедливості та відповідальності за охорону довкілля. Крім того, претендент на членство в НАТО повинен робити внесок військового характеру в колективну оборону та виконання нових завдань, що постають перед альянсом, і перебувати у постійній готовності вдосконалювати свою обороноздатність.

Частина критеріїв вступу стосується технічних питань, зокрема країни – претенденти на вступ до НАТО зобов'язуються створювати необхідну структуру з питань планування та виконання воєнних бюджетів, які б відповідали визначеним пріоритетам у сфері оборони та передбачали відповідні схеми навчання для ознайомлення персоналу з існуючими в НАТО практикою та процедурами з метою підготовки до можливої в майбутньому участі в роботі структур альянсу.

Ну і, звичайно, претендент на вступ до Північноатлантичного альянсу повинен брати участь у роботі всіх установ та комісій НАТО, знайомитися з правовими механізмами та угодами, якими керується НАТО для забезпечення співробітництва в своїй структурі, та формальним юридичним процесом, що передувє членству.



ма, згідно з Хартією про особливе партнерство між нашою країною та НАТО, підписаною у Мадриді 1997 року, до 2019 року Збройні сили України повинні перейти на стандарти НАТО. Наразі військово-співробітництво з альянсом розгортається в 13 областях за 40 цільовими напрямками.

Також проводяться регулярні зустрічі між Україною та НАТО на рівні Північноатлантичної ради, взаємні візити високого рівня, розпочала роботу військова місія зв'язку України при Штаб-квартирі НАТО.

Співпраця ведеться у п'яти робочих групах. Вони займаються військовою реформою, економічною безпекою, наукою й охороною навколишнього середовища та надзвичайними ситуаціями цивільного характеру.

Після того, як Україна зазнала російської агресії, Північноатлантичний альянс заснував низку трасових фондів, у тому числі з кібербезпеки, фізичної реабілітації військовослужбовців, поранених у ході конфлікту, логістики тощо. Загальний обсяг фондів – близько 6 млн євро. Після масштабної кібератаки, якої зазнала Україна 27 червня через поширення комп'ютерного вірусу, альянс розширив відповідний трасовий фонд ще на мільйон євро.

А під час зустрічі із Столтенбергом Петро Порошенко запропонував НАТО створити ще один трасовий фонд – для психічної реабілітації українських воїнів. Українське керівництво підкреслило: альтернативи НАТО немає, і потрібно робити все, аби наблизити час вступу до альянсу. Так, 6 липня Президент підписав Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо зовнішньополітичного курсу України», який парламент ухвалив у червні.

Законом вносяться зміни до законів України «Про основи національної безпеки України» та «Про основи

нальної безпеки України» та «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» у частині євроатлантичної інтеграції. У документі чітко зазначено, що одним з пріоритетів національних інтересів України є інтеграція до Євроатлантичного безпекового простору з метою набуття членства в Організації Північноатлантичного договору.

На підтвердження серйозності намірів України нещодавно було відкрито нове приміщення Представництва НАТО в нашій країні. Виступаючи на церемонії відкриття, віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України Іванна Климпуш-Цинцадзе зазначила, що альянс уперше в своїй історії створює подібне представництво. На думку віце-прем'єра, це має символічне значення, адже відкриття нового приміщення – нова сторінка у відносинах України і НАТО.

Звісно, не всі країни в захваті від поглиблення стосунків України з Північноатлантичним альянсом. Від Кремля вже пролунали застереження, що зближення України з НАТО становить небезпеку для стабільності на Європейському континенті.

Натомість посол Туреччини Йонет Джан Тезель заявив, що його країна підтримує політику відкритих дверей щодо вступу України до НАТО.

«Україна намагається гармонізувати країну, покращити свій потенціал, аби відповідати стандартам НАТО, що ми підтримуємо. Туреччина підтримує політику відкритих дверей для України», – зазначив посол.

Тепер багато чого залежить від України. І Президент, і члени Уряду, і військові налаштовані на реформування і наближення до стандартів НАТО. І якщо робота проводитиметься наполегливо й інтенсивно, в альянсі це обов'язково оцінять.

Ще одна тема, яку не могли оминути співрозмовники, – ситуація на Донбасі, зокрема формат Мінських домовленостей та місія ОБСЄ. Йенс Столтенберг запевнив, що НАТО повністю підтримує виконання сторонами Мінських домовленостей, які здатні врегулювати ситуацію на сході України.

Санкції проти Росії, на думку Столтенберга, теж мають бути продовжені – до того часу, поки РФ не змінить своєї поведінки щодо України.

Натомість Петро Порошенко переконує: для того, аби змусити Росію відмовитися від своєї агресивної політики, потрібна узгоджена стратегія з євроатлантичними структурами. «Нам потрібна узгоджена стратегія для негайного впровадження пакета Мінських домовленостей, включаючи припинення вогню, виведення з україн-

ських територій російських військ і російських систем залпового вогню, танків, озброєнь. І щоб почався процес звільнення заручників, а також забезпечення роботи наглядової місії ОБСЄ, в тому числі на кордоні України і Росії», – заявив Глава Українських держав.

Він підкреслив, що РФ буквально «витискає» з Донбасу місію ОБСЄ, створюючи спостерігачам нестерпні умови для роботи. При цьому український Президент переконує: робота ОБСЄ дуже важлива, це єдина надія на передавання правдивої інформації щодо ситуації на Донбасі.

ПРАЦЮЄМО ДАЛІ!

Незважаючи на те, що в найближчій перспективі про вступ України до НАТО не йдеться, між Україною та альянсом існує досить інтенсивна співпраця. Зокре-

ЧЕРКАЩИНА

СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ
РАДИТЬСЯ З
ПРОФСПІЛКАМИ

Днями у Черкасах відбулася всеукраїнська нарада працівників Державної служби зайнятості за участі представників обласних служб зайнятості, у роботі якої взяв участь голова Федерації профспілок області Петро Шевченко.

Представники області поділилися прикладами вирішення проблемних питань, позитивних зрушень у питаннях вирішення зайнятості населення. Але головне, що окреслили низку проблем – низький рівень продуктивності зайнятості населення, трудова міграція (особливо молоді), дисбаланс на ринку праці (відсутність висококваліфікованих спеціалістів робочих професій та низький рівень професійної кваліфікації), відсутність робочих місць з гідним рівнем оплати праці, утриманські настрої великої частини безробітних, тіньова зайнятість. На думку промовців, тільки комплексні заходи – законодавче врегулювання в питаннях оподаткування, оплати праці, кредитування виробництва, інвестицій, професійної підготовки та перепідготовки кадрів, розвитку малого, середнього бізнесу, самозайнятості населення, змінять ситуацію в країні.

Вл. інф. ФПО

ЛЬВІВЩИНА

ОСВІТЯНИ ГОТУЮТЬСЯ
ДО АКЦІЙ ПРОТЕСТУ

Приводом до ймовірного Всеукраїнського страйку працівників освіти і науки під керівництвом Центрального Комітету цієї галузевої профспілки, обласних, районних та міських організацій, за словами голови Львівської обласної організації профспілки працівників освіти і науки Марії Яцейко, є абсолютне ігнорування поправок і пропозицій профспілки до нового закону «Про освіту», який проходить у Верховній Раді друге читання.

Головним каменем спотикання стали, традиційно, фінансування галузі та оплата праці освітянина. Профспілка підтримувала положення законопроекту, де у першому читанні передбачався посадовий оклад освітянина в розмірі не менше трьох мінімальних зарплат. Уряд же запропонував – три прожиткових мінімуми, що майже удвічі менше. Сторона захисту соціальних інтересів спілчан в процесі перемовин і знаходження консенсусу зі своїми соціальними партнерами – владою, зокрема, погодилася на чотири прожиткових мінімуми зі збереженням усіх існуючих доплат і має намір обстоювати цю позицію під стінами Верховної Ради на початку другої декади липня – в день проходження закону «Про освіту» у другому читанні. Однак Міністерство фінансів стверджує, що кошти на імплементацію в дію нового освітянського закону у бюджеті держави відсутні. Нещодавно Президія Львівської облпрофорганізації працівників освіти і науки прийняла рішення про те, що первинні, міські, районні організації цієї профспілки мають звернутися з листами до народних депутатів із роз'ясненнями своїх вимог на захист соціальних інтересів і прав освітянина, галузі загалом і проханням про підтримку відповідних поправок громадської професійної організації до закону.

У разі ігнорування вимог освітян, вони готові до Всеукраїнського страйку – не розпочати новий навчальний рік 1 вересня, поки їх не почує найвища виконавча та законодавча влада.

Ольга ЛОБАРЧУК

ПРИКЛАД КОЛДОГОВОРУ
ПОКАЗУЄ
ПЕНСІЙНИЙ ФОНД

У м. Сквирі на базі НВК «Сквирський ліцей – ЗОШ І-ІІ ступенів» відбулося засідання Президії Київської обласної ради профспілок, під час якого було розглянуто досвід роботи первинної профспілкової організації управління Пенсійного фонду України у Сквирському районі Київської області по укладенню, виконанню та контролю за виконанням колективного договору. Проводив зібрання голова Київської облпрофради Валентин Кононенко.

КИЇВЩИНА

У заході взяли участь начальник головного управління Пенсійного фонду України в Київській області Василь Фатхундін, голова Київського обкому Профспілки працівників Пенсійного фонду України Леонід Білоус, начальник Сквирського об'єднаного управління Пенсійного фонду України в Київській області Юлія Поступаленко, керівники району, очільники обласних організацій галузевих профспілок, первинних профорганізацій. Обговорювалися питання соціального партнерства, реалізації соціальних програм колективного договору, мотивації профспілкового членства.

Про особливості роботи первинної профорганізації повідомила голова перинної профорганізації Пенсійного фонду України у Сквирському районі Київської області Анастасія Мялук.

У січні ц.р. на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 21.12.2016 №988 «Деякі питання функціонування територіальних органів Пенсійного фонду України», в результаті реорганізації управління Пенсійного фонду України в Сквирському районі та шляхом злиття управлінь Пенсійного фонду у Володарському, Ставищанському, Сквирському та Тетіївському районах утворилося Сквир-

ське об'єднане управління Пенсійного фонду України. Основним завданням управління Фонду є своєчасне призначення (здійснення перерахунку), виплат пенсій та інших виплат відповідно до законодавства, інформаційно-роз'яснювальна робота. Для ефективного діалогу з населенням систематично проводяться виїзні прийоми, зустрічі в трудових колективах.

Сьогодні тут діє первинна профспілкова організація, котра об'єднує 74 членів профспілки, що становить 100% від кількості працюючих в управлінні.

Профком є повноважним представником усіх працівників у колективних переговорах з адміністрацією управління щодо умов працевлаштування, оплати праці, режиму трудового дня, охорони праці, про соціальний розвиток колективу. Керівництво управління завжди підтримує ініціативу профкому.

У зв'язку з утворенням Сквирського об'єднаного управління ПФ 31 березня 2017 року було укладено колективний договір, в якому додержані положення Генеральної, Галузевої та територіальної угод. Документ, який було укладено з урахуванням можливостей управління, враховує та забезпечує життєво

важливі потреби працівників: збереження робочих місць, гідну заробітну плату та недопущення її заборгованості, збереження здоров'я через безпечні умови праці, розширення соціальних гарантій та визначення конкретного механізму їхньої діяльності.

Щомісячно, без затримок виплачується заробітна плата,

74 членів профспілки
об'єднує первинка Сквирського об'єднаного управління ПФ, що становить 100% від кількості працюючих в управлінні.

проводяться всі відрахування в соціальні фонди, працівники та їхні сім'ї мають можливість оздоровитися в оздоровчих закладах, тим, хто цього потребує, надається матеріальна допомога (на весілля, при народженні дитини, призові до армії, на ювілей, на поховання, на лікування, при виході на пенсію).

Колдоговором також передбачено додаткові гарантії та соціально-побутові пільги.

Велика увага приділяється задоволенню соціально-культурних і духовних потреб працюючих і членів їхніх сімей. У трудовому колективі проводяться урочисті заходи до державних і професійних свят, вшанування кращих працівників управління, вітання ювілярів, придбання новорічних подарунків (у 2016 році на проведення цієї роботи використано 10199,50 грн).

На виконання зобов'язань колдоговору з метою пропаганди здорового способу життя та розвитку фізичної культури та спорту серед працівників, первинна профорганізація спільно з адміністрацією щорічно бере активну участь в обласних турнірах із більярду, зимових та літніх обласних спартакіадах, шахово-шашкових турнірах, які проводиться Головне управління Пенсійного фонду України в Київській області.

Голова Київського обкому профспілки працівників Пенсійного фонду України Леонід Білоус розповів присутнім про взаємодію обкому профспілки з органами представницької та виконавчої влади та первинними профорганізаціями щодо захисту соціально-економічних прав працівників галузі в умовах децентралізації влади.

Учасники виїзного засідання надали високі оцінки діяльності первинної профспілкової організації управління Пенсійного фонду України у Сквирському районі Київської області. За підсумками зібрання підготовлено постанову Київської облпрофради.

Під час зустрічі члени президії оглянули експозицію музею історії НВК «Сквирський ліцей ЗОШ І-ІІ ступенів» і відвідали Храмний комплекс та Ландшафтний парк у с. Буки.

Тетяна РУБАН, «ПВ»
Фото автора

У КОГО ПРОФСПІЛКА У КРИВОМУ ДЗЕРКАЛІ?

Профспілка як сполучна судина – одні вливаються, інші, на жаль, виливаються з неї. Звичайно, шкода втрачати «штики», адже сила профспілки у чисельності і свідомості. Якщо чисельність – поняття мінливе, то і свідомість спілчан не завжди усе гаразд. Завжди цікавило питання: чому ж люди виходять із профспілки? Звісно, у кожного є свої причини для прощання з профспілкою, але факти свідчать про певні тенденції.

КИРОВОГРАДЩИНА

ЧОРНА НЕВДАЧНИСТЬ

Можна назвати достатньо прикладів, коли профспілка не тільки посприяла кар'єрному росту, а навіть обстоювала члена профспілки. Не один голова профкому, пройшовши школу громадської роботи, виріс до керівника установи. Це значить, досвід роботи з людьми дає свої плоди. Можна було б тільки порадіти із таких поворотів долі, якби не один нюанс: зайнявши владне крісло, окремі новоспечені керівники, як правило, забувають, звідки вони прийшли і хто їх виростив. І, як кажуть, пліють у криницю... Найперше, відчувши господарем становища, виходять із профспілки, тобто, подають «приклад» для наслідування. А розхитати організацію начальницьким вказівним перстом дуже легко. Тим паче, за першим кроком виходу із профспілки йде наступний: розвал громадської організації. Керівник говорить прямо: в моєї організації профспілки не буде.

Не раз обласні організації профспілки доводилося захищати поруч із рядовими працівниками й керівників, які теж потрапляли під лезо скорочення. Тоді вони прибігали в обком і ледь не навколпашка благами захистити. Знаходили можливість і щодо керівника встановити справедливості. Та ці факти швидко вивітрювалися з голови того, навколо якого розступилися хмари. Він знову був на коні і, замість вдячності, викинув профспілковий квиток. А земля кругла, можливо ще не раз нависнуть хмари, які не буде кому розвести.

До речі, у радянський час діяло неписане правило: якщо ти вийшов із профспілки, це означає, що не можеш керувати колективом. І це був добрий виховний важіль, який приземляв тих, хто відірвався від колективу. У сучасному світі теж існує правило: перш ніж укладати договори про співпрацю, іноземні фірми цікавляться, чи є на підприємстві профспілкостроєва організація.

ЕЛЕМЕНТАРНА СКУПІСТЬ

Залишають профспілкові ряди не тільки невідомі або невдачні елементи. Спрацьовує елементарна скупість. Коли зарплата була невисока, то і відсоток внеску був непомітний, а як підвищили, жаба тисне. А хто ж домігся підвищення зарплати державним службовцям, які бо-



ІСНУЄ ЧИМАЛО ПРИКЛАДІВ, КОЛИ ПРОФСПІЛКА НЕ ТІЛЬКИ ПОСПРИЯЛА КАР'ЄРНОМУ РОСТУ, А НАВІТЬ ОБСТОЮВАЛА ЧЛЕНА ПРОФСПІЛКИ. НЕ ОДИН ГОЛОВА ПРОФКОМУ, ПРОЙШОВШИ ШКОЛУ ГРОМАДСЬКОЇ РОБОТИ, ВИРІС ДО КЕРІВНИКА УСТАНОВИ.

ється й пікнути на свій захист? У Кіровоградському обкомі профспілки працівників державної служби зібралися гори звернень, вимог, листів у різні інстанції з вимогами про підвищення зарплати, але жодного офіційного звернення від керівників установ. Проводили засідання за круглим столом, тиснули на Президента України, Прем'єр-міністра, народних депутатів, виходили на акції протесту, поки не домоглися свого. І новий Закон «Про державну службу» прийнято не без участі профспілки. То чому ж це забувається? Кому-кому, а рядовим державним службовцям неохоче піднімали зарплату, вважалося, що вони можуть працювати і на энтузіазмі. І тільки профспілка наполегливо відвоює кожен копійку в оплаті відплати, домагається нормальних умов праці. Вона має право втрутитися в діяльність керівника, вплинути на мікроклімат у колективі, то чому ж вона опиняється в немилості?

Так, і відсоток внеску із підвищеної зарплати ніби й багато, але ж більша частина цих коштів залишається у первинній профорганізації, які використовуються на власні потреби. Мабуть, перш ніж розкидатися квитками, треба зважити всі за і проти і прикинути перспективу, адже можливості профспілки далеко не вичерпані: сьогодні поскупилися на 1 відсоток, а завтра у тебе можуть бути більші втрати.

ЧИЄ МАЙНО?

В одній солідній установі, яка по духу споріднена із профспілкою, відбувається тиха колотня. Причина – банально-меркантильна: право на користування майном. Профспілковий комітет працює так, щоб кожен спілчанин відчував його турботу. Оскільки більше часу люди проводять на роботі, то облаштував побут: у свій час придбали холодильник, мікрохвильову піч, чайник... А тепер користуються цими благами усі працівники, серед яких є не члени профспілки. Нібито непристойно виділятися, дорікати, не пускати до холодильника чи іншої цивілізації, а з іншого боку, це зачіпає членів профспілки. І зі свого боку вони праві: ку-

пили ці речі за профспілкові кошти, і їхнє призначення – для обслуговування спілчан. Вони так і говорять: не треба хитрувати: як внески платити, то шкода, а як користуватися благами, то вони – попереду. На профспілкових зборах вирішили однозначно: профспілкове майно служити членам профспілки. І нічого примізуватися.

ВИКЛЮЧИТИ З ПРОФСПІЛКИ

Найперше, факт виходу із профспілки дуже болюче сприймає первинка. Старалася для кожного члена профспілки, і раптом – ніж у спину. І профком вирішив вихід із профспілки деяких осіб зробити гучним: на профспілкових зборах виключити їх із членів профспілки, як таких, що не дотримувалися норм Статуту. Тобто, дав «зрадникам» зрозуміти, що не вони вийшли по добрій волі із профспілки, а їх виключили за неналежне виконання своїх обов'язків. І на цих же зборах вирішили: голові профкому ініціювати початок переговорів стосовно внесення змін та доповнень до колективного договору щодо поширення його норм лише на членів профспілки. Не можна, щоб завойоване профспілкою поширювалося на усіх працівників, які ніяким боком до неї не причетні. Якщо уже ділитися, то кардинально.

І ось свіжий факт: директор одного з управлінь соціалістичного населення теж вирішив розпочатися із профспілкою, мовляв, так чинить із особистих міркувань. Вибачте, особисте треба залишати вдома, а на роботі ви – посадова особа, яка подає приклад підлеглим і не повинна відірватися від колективу. Його теж виключили із своїх рядів.

І все ж істинних, відданих профспілці людей більше. І це вітішає. Заради них варто працювати і домагатися нових преференцій, зокрема, щоб норми колективного договору поширювалися лише на членів профспілки.

**Віктор ФЕДОВ,
Марія ІВАНОВА,
м. Кропивницький**

ДНІПРЯНЩИНА

ПОСИЛИТИ СПІВПРАЦЮ ІЗ ЗАКОНОДАВЦЯМИ

Про необхідність посилення взаємодії профспілок Дніпропетровщини із законодавцями йшла мова під час зустрічі профактиву області з народним депутатом України Максимом Курячим.



Відкриваючи зустріч, голова облпрофоб'єднання Віталій Дубіль акцентував увагу на необхідності подальшого розвитку демократичних засад та громадянського суспільства, посилення ролі профспілок у суспільному житті. Він, зокрема, навіз конкретні приклади співпраці з народними органами від Дніпропетровщини у вирішенні проблем, які турбують трудові колективи, членів профспілок та всіх громадян. Так, йшлося про спільні дії стосовно прийнятого на початку червня закону про продовження на два роки дії експортного мита на металобрухт, що дозволить стабілізувати роботу

вітчизняних металургійних підприємств та забезпечити зайнятість їхніх працівників. Максим Курячий подякував, у свою чергу, профспілкам за їхню активну та безкомпромісну позицію з багатьох найгостріших соціально-економічних проблем і розповів про основні напрями роботи парламентаріїв – представників Дніпропетровщини у Верховній Раді. Він вислухав пропозиції учасників зустрічі, зокрема, щодо необхідності посилення законодавчої підтримки вітчизняного товаровиробника, вирішення проблем пенсійного забезпечення культурних працівників та ін., а також відповів на численні запитання.

Віктор КОВРИГА

ХМЕЛЬНИЧЧИНА

НА ЧАСІ – ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ



У червні в м. Вінниця, на базі Федерації профспілок Вінницької області відбулося міжобласне засідання круглого столу з порядком денним «Посилення соціального захисту працюючих в умовах проведення децентралізації влади та об'єднання територіальних громад» за участі делегації від Федерації профспілок Хмельницької області, очолюваної головою Геннадієм Харьковським, і колегів з Вінничани на чолі з головою Миколою Колесником.

Під час засідання обговорювалися актуальні питання роботи профспілкових організацій з об'єднаними громадами: підтримка провідних та активістів на місцях, надання юридичної допомоги, дотримання прин-

ципу галузевого поділу серед працівників. У результаті засідання круглого столу були прийняті резолюція «Про роботу виборних органів Профспілок в умовах децентралізації», попередній план першочергових заходів.

Вл. інф. ФПО

ВИДАТНА ДАТА

ВЕЛИЧНИЙ ЮВІЛЕЙ
КАЛУСЬКОЇ ТЕЦ

Калуська ТЕЦ відзначила свій 50-літній величний ювілей. Це були непрості роки й злетів, і невдач. Адже неодноразово підприємство переходило з рук у руки кількох власників.

Відомо, що вчені роблять експерименти на мишах, а от політики та бізнесмени, на жаль, не гребують експериментувати на людях. Проте, колектив КТЕЦ, незважаючи ні на що, вистояв. Сьогодні Калуська ТЕЦ перебуває в складі Міністерства енергетики та вугільної промисловості. Нині це успішне підприємство, яке працює злагоджено, як надійний годинник. Права на помилку тут апріорі не може бути.

На урочисту подію запросили ветеранів праці, яких профком спільно з адміністрацією відзначили грошовими виплатами.

Директор КТЕЦ Володимир Мазяр в своєму виступі розповів про перспективи розвитку підприємства. Завдання не з простих – бути конкурентоспроможними на енергетичному ринку. Успішній роботі підприємства сприяє колективний договір. Підготовка до його остаточного прийняття на конференції, яка відбувалася в травні, велася настільки серйозно в усіх структурних підрозділах, що у делегатів не виникало жодних запитань.

Ми живемо в непростий час, і наразі на енергетичному ринку з'явилася конкуренція, особливо у нас, на заході. Тому роботодавці задля збереження кваліфікованих фахівців створюють комфортні умови праці.

Так, новим колективним договором передбачено, що разом з відпускними працівникам виплачуватимуть і середньомісячну зарплату на оздоровлення. Загалом, на ТЕЦ високий рівень зарплатної плати. З 1 липня запроваджено гаряче харчування в ідальні для всього персоналу за рахунок роботодавця.

За значні досягнення директора Калуської ТЕЦ Володимира Мазяра було відзначено знаком Федерації профспілок України за розвиток соціального партнерства. Не оминули увагою й голову первинної профспілкової організації Калуської ТЕЦ Лідію Анатієнко, яку Федерація профспілок України нагородила нагрудним знаком «Заслужений працівник профспілок України». Це голова профкому, в якій можна багато чому навчитися.

Тож там, де соціальні партнери працюють для людей, можна досягти високих результатів.

Василь ГРИНЬКІВ,
голова Івано-Франківської обласної
галузевої Ради Профспілки працівників
енергетики та електротехнічної
промисловості України

Сьогодні Калуська ТЕЦ перебуває в складі Міністерства енергетики та вугільної промисловості. Нині це успішне підприємство, яке працює злагоджено, як надійний годинник.

ПРОФСПІЛКИ ЗАКАРПАТТЯ
ПРОТИ СУДОВОГО СВАВІЛЛЯ

У Закарпатській обласній раді профспілок відбулася прес-конференція голови облпрофради Володимира Фленька для журналістів всеукраїнських і місцевих засобів масової інформації. Її «гарячою» темою стала боротьба за право власності на Будинок профспілок на площі Народній, 5, у м. Ужгороді, яка останнім часом набула особливої гостроти.

ГОСТРА ТЕМА

Спочатку все було «за законом». У відповідності до постанови Ради Міністрів СРСР № 967 від 29 квітня 1946 року Раді профспілок Закарпатської області було передано майно та матеріальні цінності ліквідованих лікарняних кас Закарпатської України, в тому числі будівлю по вул. Першотравневій, 2.

У 1949 році з дозволу Ради Міністрів СРСР (Розпорядження № 7914 від 25.05.1949) та у встановленому на той час порядку було проведено обмін будівлями: Рада профспілок Закарпатської області передала належну їй будівлю по вул. Першотравневій, 2, виконком Ужгородської міської ради та отримала від неї, у свою чергу, будівлю по вул. Духновича, 2.

У 1963 році облпрофраді було передано іншу будівлю – на пл. Леніна (Народній), 5, а будівлю по вул. Духновича, 2, повернено Ужгородській міській раді.

Таким чином, профспілки взаємін власного майна – будівлі по вул. Першотравневій, 2, отримали інше майно – будівлю на пл. Леніна (Народній), 5, що підтверджено висновками Конституційного Суду України (рішення від 11.11.2004 № 16-рп/2004, справа № 1-30/2004).

Незважаючи на неодноразові зазіхання місцевої влади на цю будівлю у попередні роки, профспілкам вдалося відстоювати свою позицію і право на майно.

І ось у 2016 році ініціативу взяв на себе Фонд державного майна України. Будучи позивачем у справі, Фонд держмайна неправомірно подав позов про визнання за ним права власності на спірне нерухоме майно в порядку ст. 392 ЦК України, оскільки ніколи не мав правового титулу власника, а намагався його набути на підставі рішення суду.

А далі, при розгляді справи, свою упевненість виявили господарський суд Закарпатської області (17 травня) і апеляційний господарський суд у м. Львові (5 вересня), рішення яких залишив у силі Вищий господарський суд України. Ці рішення були прийняті з порушенням і неправильним застосуванням норм матеріального та процесуального права. У судових рішеннях взагалі не було враховано те, що профспілки взаємін власного майна – будівлі по вул. Першотравневій, 2, отримали інше майно – будівлю на пл. Леніна (Народній), 5.

У зазначених судових рішеннях зроблено посилання на такі документи радянського періоду: Конституція УРСР 1937 року, Постанова Ради народних комісарів СРСР від 15.02.1936 № 254, Постанова Ради Міністрів



**ВРАХОВУЮЧИ
ТЕ, ЩО СУДОВІ Й УРЯДОВІ
РІШЕННЯ ВИКЛИКАЛИ
ШИРОКЕ НЕВДОВОЛЕННЯ
НАСЕЛЕННЯ, ПРОФСПІЛКИ
ОБЛАСТІ ОГОЛОСИЛИ ПРО
ПОПЕРЕДЖУВАЛЬНУ АКЦІЮ
ПРОТЕСТУ 6 ЛИПНЯ БІЛЯ
БУДІВЕЛЬ ЗАКАРПАТСЬКОЇ
ОДА ТА ЗАКАРПАТСЬКОГО
ОКРУЖНОГО АДМІНІСТРАТИВНОГО
СУДУ.**

УРСР від 24.10.1946, постанова Закарпатського обласного виконавчого комітету та бюро обкому від 14.02.1947, Постанова Ради Міністрів СРСР від 18.05.1956 № 660 та ін. До того ж, сама будівля на площі Народній була збудована ще в 30-ті роки минулого століття за часів колишньої Чехословаччини.

Не було враховано й те, що при розмежуванні державного майна України між загальнодержавною і комунальною власністю спірне майно на той момент вже було профспілковою власністю та набуто на правах власності профспілками на підставі рішення Ради депутатів трудящих від 17.01.1963 і не належало до загальнодержавного майна, а тому не було включено до переліку державного майна, яке передавалося до комунальної власності. Не взято до уваги й чимало інших слушних аргументів профспілок...

Запобігти судовому свавіллю намагався голова Закарпатської облдержадміністрації Геннадій Москаль. Згідно його розпорядження від 2 вересня 2016 року № 421 «Про визнання таким, що втратило чинність, розпорядження голови облдержадміністрації від 30.01.2007 № 29 «Про скасування абзацу першого рішення виконавчого комітету Закарпатської обласної ради депутатів трудящих від 17 січня 1963 року № 24» було знято усі спірні питання щодо підтвердження права власності профспілок на будівлю на пл. Народній, 5. Однак, це розпорядження судові органи проігнорували.

На зустрічі з журналістами, яка проходила жваво і з взаємним зацікавленням у формі дискусії, голови облпрофради було поставлено чимало запитань з обговорюваного питання. На кожне з них Володимир Фленько дав аргументовану відповідь, використовуючи відповідні документи та матеріали. Зокрема, представники ЗМІ дізналися, що згідно Договору про закріплення прав щодо володіння, користування і роз-

порядження профспілковим майном, Загальною конфедерацією профспілок СРСР ще в листопаді 1990 року було закріплено право власності Федерації незалежних профспілок України за Будинком спілок у м. Ужгороді, на площі Народній. Але у прийнятих судових рішеннях про позбавлення профспілок права власності не сказано взагалі, що призвело до прийняття незаконних рішень, які підлягають скасуванню.

А увінчало судове свавілля прийняття Кабінетом Міністрів України розпорядження № 221-р від 29.03.2017 «Про передачу частини будівлі у м. Ужгороді до сфери управління Державної судової адміністрації». Таким чином, як, урешті-решт, з'ясувалося, місцевий господарський суд та апеляційний господарський суд прийняли свої упереджені рішення в інтересах... іншої судової структури.

У цій непростій ситуації свою принципову позицію знову виявив голова Закарпатської ОДА Геннадій Москаль. 29 червня він звернувся до Прем'єр-міністра України Володимира Гройсмана з листом, у якому повідомив про напружену ситуацію в області у зв'язку із судовими і урядовими рішеннями, а також з проханням тимчасово призупинити дію розпорядження Кабінету Міністрів України від 29 березня 2017 року № 221-р «Про передачу частини будівлі у м. Ужгороді до сфери управління Державної судової адміністрації».

У Кабінеті Міністрів України 30 червня відбулася зустріч першого віце-прем'єр-міністра України Степана Кубіва з головою Закарпатської облпрофради Володимиром Фленьком і заступником Голови Федерації профспілок України Володимиром Сасенком, на якій його поінформовано про ситуацію довкола Будинку профспілок та подальші дії профспілок.

Крім того, на прес-конференції Володимир Фленько озвучив ініціативу профспілок нашого краю. Враховуючи те, що фактично судової свавілля і зазіхань на майно профспілок мають місце і в інших областях України, профспілки Закарпаття ініціюють і просять Федерацію профспілок України підтримати профспілкову акцію протесту «Хвиля» (за аналогією людської хвилі на стадіоні) на підтримку дій профспілок щодо захисту свого майна. Таку акцію пропонується розпочати у Закарпатті та продовжити в інших областях України.

Сергій БАРАНЧИКОВ
Фото автора

ПЕРШИЙ КРОК ДО ПЕРЕТВОРЕНЬ АКТИВІСТИ «УКРПОШТИ» ОЦІНИЛИ ДАНСЬКО-УКРАЇНСЬКИЙ ПРОЕКТ

У рамках реалізації дансько-українського проекту між ФПУ і ЗФ «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці, захисту прав працівників та демократизації в Україні» у м. Вінниця відбувся триденний семінар-тренінг учасників проекту з профспілковими активістами державного підприємства «Укрпошта».

СЕМІНАР-ТРЕНІНГ

Його актуальність полягає в тому, що сьогодні одне із найстаріших підприємств України переживає процес реорганізації, що супроводжується зміною керівництва. На «Укрпошту» заходить молода амбіційна команда менеджерів з міжнародним досвідом роботи, які вже давно працюють за кордоном і мають нові, прогресивні погляди на процес реорганізації підприємства. Тому головним завданням профспілковців-зв'язківців є налагодження соціального партнерства з новим керівництвом, яке порушило усі існуючі уклади роботи «Укрпошти».

Робота державного підприємства «Укрпошта» завжди була планово стабільною, функції визначені законодавчо, соціальний діалог на високому рівні, колективний договір єдиний по всій системі на 5 років, бо на менший період немає сенсу, позиції профспілки та адміністрації зрозумілі: все «згідно законодавства». Підвищення

заробітної плати, заходи з охорони праці, реорганізація, за узгодженням з профспілками, відбувалося поступово та м'яко для людей. Реалії сьогодення, що профспілка на 70% – сервісна – піднімаємо моральний дух працюючих (бо рівень заробітної плати найменший у цьому секторі економіки), забезпечуємо оздоровлення, організацію святкових заходів, спортивну роботу.

Але фінансовий стан підприємства погіршується, бо вся поштова система потребує перетворень. Державне підприємство не завжди може конкурувати з іншими на ринку таких же послуг, і рейтинг падає.

Постало головне питання: чи готова профспілка миттєво перейти від спокійної «сервісної» до швидкореагуючої «правозахисної». Питання краще залишити без відповіді, проте...

В такій ситуації дансько-український проект – доленосна паличка, за яку треба вхопитися обома руками. Це виявилось на



Підбиваючи підсумки семінару, всі зазначили, що навчання профспілкових кадрів і активу зараз актуальне, затребуване і повинно бути інноваційним, інтерактивним, системним, безперервним, щоб озброїти проактив сучасними знаннями і практичними навичками, що дозволили б їм ефективно відстоювати інтереси та права людини праці у цей дуже непростий час. Для цього необхідно здійснювати практичну діяльність з постійним удосконаленням форм і методів профспілкового навчання, більш широко використовувати можливості і напрацювання дансько-українського проекту як для потреб профспілковців «Укрпошти», так і представників профспілок всієї України.



У ході практичної частини семінару тренери, які також є учасниками дансько-українського проекту, застосовували інтерактивні методи навчання: ділові ігри, тестування, спеціальні тренінги. У процесі навчання слухачі мали можливість обмінятися досвідом і подискутувати, проаналізувати реальні приклади з роботи та напрацювати пріоритетні напрямки профспілкової діяльності. Усі учасники семінару отримали суттєвий обсяг корисної інформації та практичні поради щодо особливостей роботи сучасних профспілкових лідерів.

часі. Три лідери профспілки працівників зв'язку є учасниками проекту. Перед ними стояло завдання довести до всіх керівників профспілкових органів системи «Укрпошти» той досвід та знання, що ми напрацювали на тренінгах, конференціях, у спілкуванні. Звісно, все одразу неможливо. Триденний семінар, який ми провели завдяки підтримці дансько-українського проекту – це перший крок до перетворень. Головна мета – дати впевненість у своїх силах нашій поштової профспілковій команді. І головне – навчання, як ніколи, повинно бути на першому місці, а не за залишковим принципом. Тетяна Бувайлик, Валентина Кордяк і я – Тетяна Євдокимова, поділилися маленькою часткою тих знань, які нам дав дансько-український проект.

Профспілковці розуміють, що основним елементом соціального діалогу на підприєм-

стві є колективно-договірне регулювання. І один з головних меседжів, які вони намагаються донести – у цьому переговорному процесі обидві сторони об'єднують спільний інтерес: успішний розвиток підприємства, який забезпечує стабільне джерело доходів. Жодна із сторін не зацікавлена в діях, що можуть розбалансувати виробництво. Разом з тим, обидві сторони мають протилежні інтереси. Це стосується розподілу отриманого доходу на частини, що належать кожній із сторін.

Учасники семінару вже усвідомили, що оволодіти мистецтвом ведення колективних переговорів без відповідної підготовки та практики неможливо. Потрібно вчитися.

Учасники семінару зазначили, що проект дійсно унікальний, бо дав можливість переорієнтувати себе, ситуацію та окреслити шлях, по якому треба йти. І в результаті робиш висновок, що

КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ ПОКЛИКАНІ, ПЕРЕДУСІМ:

- віднайти та реалізувати взаємний інтерес;
- переконати та переконатися у необхідності чи доцільності пропозицій іншої сторони;
- врегулювати розбіжності у позиціях сторін шляхом вироблення компромісних варіантів їх вирішення.

найголовнішим на сьогодні є повна зміна цілей та завдань профспілок. Однією з передумов забезпечення соціальної злагоди в суспільстві є створення сильної профспілки. Сильна профспілка може змусити поважати людину праці, може диктувати свої умови роботодавцям, владі, може відстоювати всі свої вимоги на гідну заробітну плату, повноцінний соціальний захист та охорону праці.

І не тільки важлива теорія кожного нашого профспілкового кроку (законодавча база, основні стратегічні дії, технічні переговори, психологія), дуже цінне спілкування та обмін зі своїми колегами з інших профспілок.

Профспілкове навчання на сьогодні вкрай необхідне навіть для тих лідерів, які займаються своєю справою не один рік, навіть не одне десятиліття. Необхідно постійно відповідати реаліям та викликам сьогодення, вміти оперативно реагувати на ситуації, мати сміливість відкривати та впроваджувати нові, прогресивні методи в роботі.

Проект – це початок наших дійсно солідарних дій. Дякуємо пану Перу, дякуємо Валентині Шевченко, дякуємо прогресивним профспілкам, які визначили стратегію на шляху своєї модернізації. Колеги, ми дійсно сила, коли ми разом.

Тетяна ЄВДОКИМОВА,
учасниця третьої групи
дансько-українського
проекту

КОНСУЛЬТАЦІЇ

ПРИПИНЕННЯ ВІДНОСИН

ДОДАТКОВІ ПІДСТАВИ ДЛЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ



За яких умов власник може розірвати трудовий договір з окремими категоріями працівників?

Відповідно до ст. 41 КЗпПУ трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний, зокрема, у випадках:

- 1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності, його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; 1-1 винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної зарплати;
- 2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;
- 3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;
- 4) перебування всупереч вимогам ЗУ «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні в близької особи;
- 5) припинення повноважень посадових осіб. Власник або уповноважений ним орган з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених ст. 16610, 16612, 18844 Кодексу України про адміністративні правопорушення. Розірвання договору у випадках, передбачених ч. 1, 2 цієї статті, провадиться з додержанням вимог ч. 3 ст. 40, а у випадках, передбачених п. 2, 3 ч. 1 цієї статті, також вимог ст. 43 цього Кодексу. Розірвання договору у випадку, передбаченому п. 4 ч. 1 цієї статті, провадиться, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

РОБОЧЕ МІСЦЕ ДЛЯ НЕПОВНОЛІТНІХ

Чи має право роботодавець офіційно працевлаштувати неповнолітню особу? Якщо так, то якими нормативними актами регулюється порядок надання робочого місця молоді, і як здійснюється оплата праці таких працівників?

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Порядок застосування праці неповнолітніх визначено статтями 187–200 Кодексу законів про працю України.

Так, неповнолітні, тобто особи, що не досягли 18 років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в питаннях охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. Працевлаштування обов'язково здійснюється на підставі письмового трудового договору лише після попереднього медичного огляду й надалі, до досягнення 21 року, такі особи щорічно підлягають обов'язковому медичному огляду.

Трудове законодавство не допускає прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Проте, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли 15 років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю та не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

На кожному підприємстві, в установі, організації має вестись спеціальний облік працівників, які не досягли 18 років, із зазначенням дати їх народження. Забороняється застосування праці осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Забороняється також залучати таких осіб до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, а також до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

Для робітників віком до 18 років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли 18 років.



**ОСОБИ,
ЯКІ НЕ ДОСЯГЛИ
18 РОКІВ, У ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИНАХ ПРИ-
РІВНЮЮТЬСЯ У ПРАВАХ ДО
ПОВНОЛІТНІХ, А В ПИТАННЯХ
ОХОРОНИ ПРАЦІ, РОБОЧОГО
ЧАСУ, ВІДПУСТОК ТА ДЕЯКИХ
ІНШИХ УМОВ ПРАЦІ КО-
РИСТУЮТЬСЯ ПІЛЬГАМИ,
ВСТАНОВЛЕНИМИ ЗА-
КОНОДАВСТВОМ
УКРАЇНИ.**

Для молодих робітників, які приходять на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватися знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом.

Заробітна плата працівникам молодше 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як і працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Праця працівників молодше 18 років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх

щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників.

Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

Щорічні відпустки працівникам віком до 18 років надаються у зручний для них час, відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання 6-місячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

Працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також звільнення із строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше 2 років.

Батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожувало здоров'ю неповнолітнього або порушувало його законні інтереси.

ЛІТО-2017

«ГАРМОНІЯ» ЗАВЕРШИЛА ЮВІЛЕЙНИЙ СЕЗОН



Літній оздоровчий табір «Гармонія» завершив свій 25-й, ювілейний сезон.

Головна мета діяльності табору – сприяння розвитку юних талантів, закріплення творчих нахилів у дітей. Йдеться про школу гри на скрипці, віолончелі, баяні, акордеоні, фортепіано, духових інструментах – кларнеті, саксофоні, трубі, флейті тощо. Цього року до дитячого закладу приїхали 96 юних талантів з усієї області – переможці міжнародних, всеукраїнських і обласних творчих конкурсів. Протягом трьох тижнів обдаровані діти, вдосконалюючи свою майстерність, відвідували уроки, майстер-класи відомих викладачів. Свої нові творчі досягнення діти показали у заключному концерті наприкінці табірної зміни. Побачили ми на сцені і ансамбль баяністів, і квартет кларнетистів, і струнний ансамбль, і духовий оркестр. Це був справжній фестиваль дитячої творчості. Бурхливими оплесками вітали численні глядачі – вихованці «Гармонії», їх батьки, представники творчої інтелігенції нашого краю виступи на сцені юних обдарувань. Потім усі три загони показали глядачам цікаві й оригінальні картинки з табірної життя. Воно було дійсно насиченим і захоплюючим, оскільки унікальність закарпатської «Гармонії» полягає в тому, що творча частина оздоровчої зміни тісно перепліталася з добре організованим відпочинком.

ДОЗВІЛЛЯ

МАРШРУТ ВИХІДНОГО ДНЯ

Закарпатське територіальне профоб'єднання працівників соціальної сфери разом з первинками галузі дбають про організацію змістовного дозвілля працюючих.

Зокрема, працівники Ужгородського районного центру зайнятості побували на традиційному фестивалі «Ріп'янка» у селі Колошача Міжгірського району, де мали можливість скуштувати різноманітні страви з ріп'янки, насолодитись концертною програмою, театралізованим дійством. А от маршрут вихідного дня працівників управління соціального захисту Виноградівської РДА проліг у село Велятино Хустського району, де вони гарно оздоровилися і відпочили на базі місцевого оздоровчого комплексу, відомого своїми цілющими властивостями.



ЗАКОХАНІСТЬ У ТАНОК

Цього року легенді української хореографії, багаторічному художньому керівнику заслуженого самодіяльного ансамблю танцю України «Юність Закарпаття» обласного Будинку культури профспілок, народному артисту України Михайлу Львовичу Суслікову виповнилося 95 років.

ТРАДИЦІЇ

Учасники цього самобутнього колективу, які за більш ніж півстоліття його творчої діяльності гідно представляли хореографічне мистецтво нашої країни, Закарпаття, міста Ужгорода на престижних фестивалях і конкурсах, роз'їхалися по всьому світу. Але згадка про «Юність Закарпаття» залишилася у них завжди. І тому, приїжджаючи до міста над Ужем, колишні учасники ансамблю завжди відвідують «Батьо», як вже багато років вони називають Михайла Львовича. Цими днями завітали до Ужгорода колишні учасники «Юності Закарпаття» Людмила і Сергій Можневські, які нині мешкають у місті Ванкувер (Канада). Свого часу протягом 26 років солісткою ансамблю була Людмила Можневська (Белянова), яку шанувальники хореографії нашого краю пам'ятають за високу виконавську майстерність у відомих хореографічних композиціях та іскрометних танцях –

циганському, угорському, словацькому та інших у постановці Михайла Суслікова. На свій приїзд до рідного міста подружжя підготувало Михайлу Львовичу незвичний унікальний подарунок. Справа в тому, що Сергій Можневський – відомий майстер культури і живопису. Його роботи, включаючи великі форми, нині демонструються у США, Канаді, країнах Європи. Творчим дарунком канадського митця заслуженому хореографу стала скульптура «Закоханість у танок» (з вдячністю і захопленням), яку скульптор виготовив до 95-річного ювілею Михайла Суслікова. З нагоди вручення цього подарунку в Будинку культури профспілок з ініціативи доньки знаного хореографа, заслуженого працівника культури України Людмили Петрецької, яка нині керує ансамблем «Юність Закарпаття» та директора Будинку культури профспілок Ганни Табакович у цей заклад культури прийшли колишні учасники ансамблю Раїса Новак, Анастолій і Надія Мальовані, Михайло Бабидорич, Віолетта і Михай-

ло Єрошевичі, Галина Матвійчук (Фреган), Оксана Поночевна (Булеца), Інна Матей, Наталія Кияк, Оксана Гуштан, багаторічний концертмейстер В'ячеслав Худяков та інші. Людмила і Сергій Можневські вручили Михайлу Львовичу Суслікову оригінальну за композицією скульптуру, яку вирішено встановити у Будинку культури профспілок, з яким пов'язана вся творча історія ансамблю «Юність Закарпаття». А потім були теплі, зворушливі спогади про незабутні концерти, виснажливі репетиції, минуле і сьогоденне життя. Згадали і тих учасників ансамблю, яких вже немає серед нас. Такі моменти спілкування запам'ятаються назавжди. Bravo, «Юність Закарпаття»!

Сторінку підготував
Сергій БАРАНЧИКОВ,
завідувач відділу організаційно-гуманітарної роботи
Закарпатської облпрофради
Фото автора

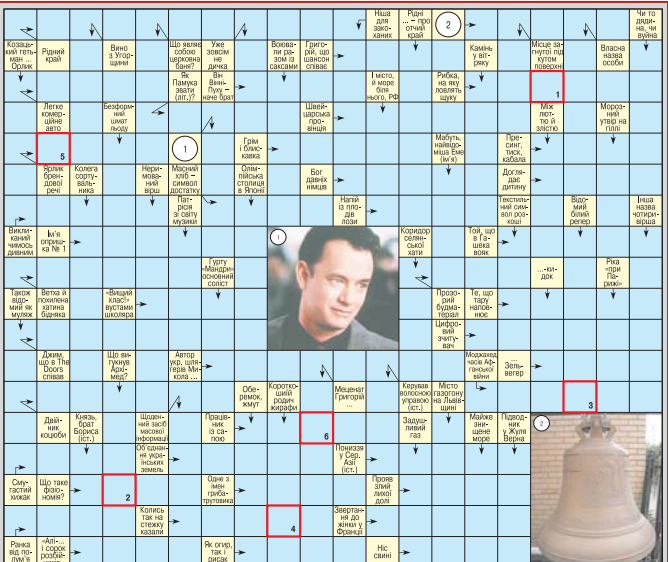
СКАНВОРА

Розгадавши сканворд і вписавши букви в клітинки, виріжте його по червоній рамці та надішліть нам на адресу: «Профспілкові вісті», бульвар Дружби народів, 5, м. Київ, 01042 або profvisti@ukr.net.

Усіх, хто правильно розгадав сканворд і першим надіслав відповідь, чекає винагорода – піврічна передплата на газету «Профспілкові вісті».

На жаль, цього разу переможців конкурсу не виявилось.

До уваги переможців конкурсу! Щоб отримати піврічну передплату на газету «Профспілкові вісті», необхідно подати до редакції копію ідентифікаційного коду, а також вказати домашню адресу й поштовий індекс.



Олексій ПЕТРУНЯ



УКРАЇНА В МІНІАТЮРІ



УВАГА! ПЕРЕДПЛАТА

ТРИВАЄ ПЕРЕДПЛАТА ЦЕНТРАЛЬНИХ ПРОФСПІЛКОВИХ ВИДАНЬ НА II ПІВРІЧЧЯ 2017 РОКУ!

Вартість передплати на півріччя становить:

- газета «Профспілкові вісті» – **92,88 грн** (передплатний індекс – 22152);
- журнал «Бібліотечка голови профспілкового комітету» – **38,40 грн** (передплатний індекс – 22909).



ДОДАТКОВІ ПОСЛУГИ

ПІДПРИЄМСТВО «ПРОФІНФОРМ» ФПУ НАДАЄ ДОДАТКОВІ ПОСЛУГИ

ВИГОТОВЛЕННЯ:

- ❖ брошур;
- ❖ буклетів;
- ❖ методичок;
- ❖ листівок;
- ❖ календарів;
- ❖ папок;
- ❖ книг.



РОЗМІЩЕННЯ РЕКЛАМНИХ ОГОЛОШЕНЬ:

- у друкованих виданнях («Профспілкові вісті», «Бібліотечка голови профспілкового комітету»);
- на нашому сайті www.psv.org.ua.