

ПРОФСПІЛКОВІ ВІСТІ

№ 25
(903)
22.06.2017

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ
РОБОТИ ПЕРВИНКИ



6

ГАЗЕТА ФЕДЕРАЦІЇ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК УКРАЇНИ

WWW.PSV.ORG.UA



**ПРОФСПІЛКИ
ІНІЦІЮЮТЬ**
ТРИСТОРОННІ КОНСУЛЬТАЦІЇ
З ДООПРАЦЮВАННЯ
БЮДЖЕТНОЇ
РЕЗОЛЮЦІЇ

4



**ЗДОБУТКИ,
ПРОБЛЕМИ ТА
ПРОФСПІЛКОВІ
МОЖЛИВОСТІ**

10



**УТОЧНЕНО ПЕРЕЛІК
ДОКУМЕНТІВ**
ДЛЯ ВСТАНОВЛЕННЯ
СТАТУСУ УЧАСНИКА
АТО ПРАЦІВНИКАМ
ПІДПРИЄМСТВ

12

ТРУДОВИЙ КОДЕКС:



**ПРОФСПІЛКИ
НЕ ДОЗВОЛИЛИ
ПЕРЕТВОРИТИ
ПРАЦІВНИКІВ
НА КРІПАКІВ**

2 - 3, 8 - 9

НАША БОРОТЬБА

ФПУ ЗДОБУЛА ЧЕРГОВУ СУДОВУ ПЕРЕМОГУ

7 червня Верховний Суд України підтримав позицію ФПУ і остаточно визнав за профспілками законне право власності на Учбово-спортивну базу олімпійської підготовки «Святошин», яка за десятки років роботи підготувала тисячі українських спортсменів міжнародного класу

5





Щойно Трудовий кодекс було ухвалено в першому читанні, почався тривалий процес його розгляду, підготовки до другого читання та ухвалення, внесення поправок. Для цього при Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення було створено Робочу групу з підготовки проекту кодексу до другого читання.

Така кількість врахованих поправок яскраво свідчить про те, що Спільний представницький орган всеукраїнських профоб'єднань, зокрема Федерація профспілок України, став потужною впливовою силою під час розгляду Трудового кодексу. Будучи активними учасниками всіх 39 робочих груп, профспілки зуміли надати вагомий аргумент, аби їх голос було почуто.

Водночас сказати, що професійним спілком вдалося відстояти свої позиції на всі 100% було б несправедливим. Проте й інші сторони тристороннього діалогу, зокрема Міністерство соціальної політики та представники роботодавців, не можуть бути повністю задоволені останнім варіантом цього документа. Так, профспілковці вважали, що нинішній варіант Кодексу законів про працю України найкраще захищає людину праці. І максимум, що потрібно, так це осучаснити його, внести «косметичні» зміни, щоб він відповідав вимогам часу. Роботодавці ж, навпаки, вважали, що «радянський» кодекс – рудимент, тож потрібно розробити й ухвалити якомога ліберальнішу модель. Тобто таку, яка б максимально спростила процес звільнення працівника, не виплати йому зарплати тощо. Держава ж, своєю чергою, теж виступала в ролі роботодавця: так, наприклад, Міністерство соціальної політики наполягало на скасуванні трудових книжок.

Щодо трудової книжки – це «літопис» трудового життя працівника, куди вносяться відомості про його місця роботи, трудову практику, кваліфікаційне зростання, помітки щодо роботи у важких та небезпеч-

них умовах. Тобто все те, що враховуватиметься при призначенні пенсійних виплат. У результаті сторони вирішили, що оскільки держава поки що не має єдиного електронного державного реєстру даних, де була б наявна інформація щодо кожного працівника, порушувати питання скасування трудових книжок передчасно.

Крім того, жваві дискусії відбувалися навколо трудових договорів. Частина депутатів наполягала на тому, щоб до трудового договору не можна було вносити додаткові умови, зокрема ті, що стосуються умов праці, строку випробування, рівня професійної підготовки, умов підготовки і підвищення кваліфікації працівника, а також обов'язку роботодавця щодо поліпшення умов праці, побуту, надання працівникові інших соціальних благ. Робоча група не підтримала виключення такого пункту, оскільки в сторін трудового договору мають бути можливості щодо включення таких додаткових умов до трудового договору, які його поліпшують.

Крім того, деякі депутати намагалися обмежити права працівників у роботі за сумісництвом, нав'язавши так звану «умову про неконкуренцію». На думку профспілок, дана норма – це фактично заборона професії, тож, за їхнім наполяганням, її було вилучено з проекту.

Дискусію викликала пропозиція роботодавців про надання права укладати трудовий договір як у письмовій, так і усній формі. У проекті кодексу передбачено тільки письмову форму, тому члени комісії погодилися, що договір має укладатися винятково в письмовій формі.

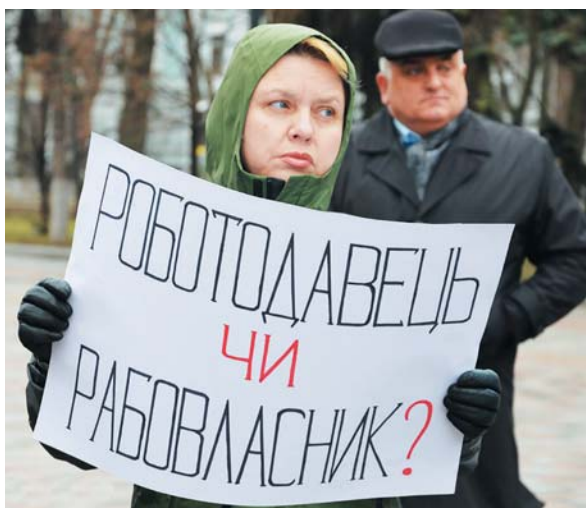
Про перебіг роботи над Трудовим кодексом «Профспілкові вісті» поцікавилися безпосередньо в учасників робочої групи, членів Спільного представницького органу профспілок. Це представники різних професійних спілок, спеціаль-

ти з кадрової роботи, юристи. Вони провели колосальну роботу, аналізуючи представлений до першого читання документ, а потім наполегливо працювали над внесенням, а головне – відстоюванням численних поправок.

За словами заступника голови Профспілки працівників атомної енергетики та промисловості України, члена робочої групи Верховної Ради України Павла Прудникова, основні дискусії щодо обговорення Трудового кодексу тривали між профспілками, роботодавцями та міністерством. «Ми мали досить довгі та жорсткі дискусії з багатьох питань. І від того, наскільки професійні та вагомі аргументи надавали представники тієї чи іншої сторони, залежала підтримка більшої частини робочої групи», – зазначив він.

За словами профспілковця, щодо кожної з майже 2 тис. пропозицій сторони намагалися знайти прийнятні варіанти рішень та врахувати адекватні інтереси сторін. «Я наголошу на слові «адекватні», тому що в окремих членів робочої групи були, м'яко кажучи, дивні ідеї. Наприклад, з боку роботодавців пролунала така пропозиція: мовляв, якщо у працівника є право на страйк, то роботодавець повинен мати право на локаут (тимчасова зупинка роботи або суттєве скорочення обсягів виробництва підприємства роботодавцем з одночасним припиненням виплати зарплати працівникам, своєрідний «страйк» з боку роботодавця. – Ред.). Ми мали жорстку дискусію. На шість, що поправку ухвалено не було. Враховуючи, що між працівником і роботодавцем стосунки і так нерівні, дати останньому такий інструмент, як локаут, означає перетворити Трудовий кодекс на по-справжньому кріпакський, рабовласницький», – підкреслив Павло Прудников.

Представники профспілок свідомі того, що саме таким – рабовласницьким – цей документ і міг би потрапити на розгляд парламенту.



Якби не їхнє втручання та системна робота з відстоювання прав працівників. Так, за словами першого заступника голови Профспілки залізничників і транспортних будівельників України, представника СПО, члена робочої групи Верховної Ради України Олександра Мушенка, робочій групі вдалося вийти на збалансований варіант винятково завдяки втручання профспілкових об'єднань. «Я не можу сказати, що Трудовий кодекс, який очікує ухвалення в парламенті, кращий за попередній. Але СПО профспілок прийняв виважене рішення – долучитися до роботи з його вдосконалення. В іншому випадку цей кодекс був би значно гіршим. Можливо, повноваження окремих профспілок були звужені, але статистика підтверджує, що вони і так ними не дуже користувалися. З іншого боку, спротив роботодавців приймати його в такому варіанті свідчить про те, що вони теж ним не задоволені. Тобто, цей проект Трудового кодексу – предмет компромісу», – зазначив він. І нагадав, що всі попередні керівники держави прагнули переглянути трудове законодавство в бік розширення прав держави, роботодавців і, відповідно, звуження повноважень профспілок та фактичного «закріпачення» працівників. «Переконаний, що під час

розгляду нинішнього Трудового кодексу теж були подібні намагання. Адже деякі зацікавлені групи під приводом того, що нинішній КЗПП відставив нас ще з 70-х років минулого століття, хотіли змінити його так, щоб встановити владу роботодавців. Але профспілки втрутилися в процес і змогли максимально відстояти права працівників», – підкреслив Олександр Мушенко. За його словами, нинішній компромісний варіант кодексу потрібно ухвалити, після чого на кілька десятиріч років забути про реформування трудового законодавства.

Головне, що визнають профспілковці: їхні найбільш принципові поправки було ухвалено. Як зазначив Павло Прудников, найкращою ілюстрацією до багатомісячної роботи може слугувати відчайдушний викрик одного з роботодавців. «Ви знову ухвалюєте радянський Трудовий кодекс!», – у серцях вигукнув він, маючи на увазі, що роботодавцям не вдалося лібералізувати трудове законодавство та максимально звузити права працівників.

Півторарічну роботу над Трудовим кодексом завершено. Проект пройшов широке обговорення, всі зацікавлені сторони мали можливість його проаналізувати та внести відповідні поправки. Наразі слово за сесійною залогою.

ТРУДОВИЙ КОДЕКС: НЕІДЕАЛЬНИЙ, АЛЕ РЕАЛЬНИЙ

Учасники робочої групи, представники профільного міністерства, парламентського комітету та профспілки переконані, що їм вдалося розробити прийнятний варіант Трудового кодексу. Але немає меж досконалості. Отже, є чим пишатися, і є над чим працювати далі.

ПРОФСПІЛКИ НА ПОЗИЦІЇ ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ТРУДОВОГО РАБСТВА

У Федерації профспілок України стверджують: під час роботи над Трудовим кодексом вони свідомо йшли проти його надмірної лібералізації за зразком інших країн, наприклад Грузії, Литви, Казахстану тощо. В цих державах фактичне панування роботодавця, закріплене в трудовому законодавстві, пояснювалося турботою про «свободу розвитку бізнесу та залучення інвестицій». Проте українські профспілки вирішили, що нам такий Трудовий кодекс не потрібен. У ньому насамперед мають бути захищені права працівника.

Поширені міфи щодо того, що запропонований Трудовий кодекс є «рабським», спростовує співоголова парламентської Робочої групи з доопрацювання проекту Трудового кодексу України до другого читання, заступник голови Профспілки працівників нафтової і газової промисловості України Сергій Українець. «Стосовно політичної риторики щодо «рабського» характеру трудового законодавства, то насправді новий проект ліквідує поширене нині явище, яке мало хто критикує, але яке за своєю правовою природою є ніщо інше, як справжнє рабство – це ненормований робочий день. Нині сотні тисяч українців перепрацьовують понад тижневу норму в 40 годин додатково від 5 до 20 годин. Шість місяців це виходить до 80 годин, жодна з яких не оплачується. Такі умови дуже вигідні бізнесу, і він активно ними користується, адже економиться до третини фактично заробленої плати. Натомість надається лише скупа додаткова відпустка до 7 днів», – зазначив він. За його словами, у новому кодексі скасовується таке ганебне поняття, як дармова праця, ненормований робочий день допускається лише один раз на місяць і оплачується така робота в підвищеному розмірі. Повторне залучення до роботи понад норму оформлюється як надурочні роботи, і кожна година оплачується уже в подвійному розмірі, а понад 120 годин на рік – у потрійному.



Сергій Українець підкреслив, що іншими профспілковими поправками працівник отримує ефективні інструменти самозахисту у разі, якщо роботодавець порушує його трудові права. Працівник має законне право відмовитися від продовження роботи, якщо на робочому місці виникли умови, небезпечні для його життя чи здоров'я, або якщо йому протягом 7 днів не виплачено нараховану заробітну плату. В обох випадках за ним зберігається робоче місце і середня заробітна плата за кожен день вимушеного простою.

Також профспілкам вдалося захистити нормальну тривалість робочого часу – 40 годин на тиждень та відповідно 8-годинний робочий день. Натомість додатково встановлено граничну тривалість робочої зміни у 12 годин в межах 40-годинного тижня, що захищає працівника від перевтоми, помилок і аварій. Мінімальний розмір заробітної плати буде встановлюватися з урахуванням потреб не лише самого працівника, а і його сім'ї та необхідності сплати податків, що значно підвищуватиме рівень цієї гарантії. Натомість введено розширено прийняття роботодавцем розпорядчих рішень через соціальний діалог (погодження, консультації, врахування позиції профкому), набуває значно більшої ваги колективний договір, для якого додатково встановлюються понад 35 випадків регулювання трудових відносин.

ПРОФІЛЬНИЙ КОМІТЕТ ГОВОРИТЬ КОДЕКСУ «ТАК!»

Свою позицію для «Профспілкових вістей» висловила і голова Комітету ВРУ з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення Людмила Денісова. Вона нагадала, що робота над Трудовим кодексом тривала майже 2 роки, і за цей час до комітету надійшли висновки експертів Міжнародної організації праці, переважно більшість яких враховано в документі.

За словами Людмили Денісової, сторонам вдалося значно оновити трудове законодавство та наблизити його до норм міжнародного права.

«У проекті кодексу багато новел, але й залишилися положення, які зараз містяться у Кодексі законів про працю України. Проект оновлює понятійний апарат трудового права, зокрема вводяться поняття «працівник», «роботодавець», «працівники із сімейними обов'язками», «гігієна праці» тощо», – зазначила голова комітету.

За її словами, суттєвим позитивом для учасників трудових відносин є норма проекту щодо обов'язкового укладання трудового договору між роботодавцем і працівником у письмовій формі.

А також заборона змінювати умови трудового договору без згоди працівника. Тобто роботодавець не матиме права вимагати від особи виконувати іншу роботу, змінювати умови праці та визначати меншу зарплату.

Людмила Денісова нагадала, що проект містить положення, які забороняють роботодавцю без аргументації відмовляти особам у прийнятті на роботу. Встановлено чіткий перелік осіб, які не проходять випробування при прийнятті на роботу, зокрема це стосується вагіт-



них жінок, неповнолітніх тощо. Попри чутки про 70-годинний робочий тиждень, у проекті кодексу збережено тривалість робочого часу, яка становить 40 годин на тиждень.

Також голова профільного комітету перерахувала новачки Трудового кодексу, які сприятимуть розширенню категорій працюючих. «У законопроекті передбачено можливість окремих категорій працівників працювати вдома. Така організація роботи в низці установ фактично мала місце і раніше, але не була врегульована на законодавчому рівні. У проекті передбачено, що під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (надомну працю), що дасть змогу роботодавцям ефективніше використовувати працю жінок, що мають дітей, осіб із зниженою працездатністю, яким у встановленому порядку рекомендована праця в надомних умовах, пенсіонерів, осіб, що доглядають за інвалідом або хворим членом сім'ї», – зазначила Людмила Денісова.

Голова комітету згадала і про норми Трудового кодексу, які деякі зацікавлені сторони називають «підтриманням роботодавця».

«Зокрема, говорять, що роботодавець буде проводити за працівником відеоспостереження, чим втручатиметься у його приватне життя. Проте, спостереження буде здійснюватися в тих галузях нашого виробництва, які потребують цього. Наприклад, це друкуювання коштів, виробництво ювелірних виробів тощо. Крім того, обов'язковою умовою для роботодавця буде зобов'язання попередити особу, яка працевлаштовується, що на її робочому місці здійснюватиметься відеоспостереження. А якщо людина не погоджується на це, то вона може відмовитися від підписання трудового договору з цим роботодавцем. У разі запровадження відеоспостереження до вже працюючої особи та її незгоди з такою умовою праці, працівник може бути переведений на іншу посаду або виконувати іншу роботу», – підкреслила Людмила Денісова.

Є КУДИ ВАДСКОНАЛЮВАТИСЯ

Юридичний департамент Федерації профспілок України провів колосальну роботу, аби розробити поправки до Трудового кодексу. Не залишилися осторонь і місцеві ланки ФПУ. Зокрема, свої пропозиції надали Федерація профспілок Житомирської області та Харківська об'єднання профспілок.

Так, Об'єднання профспілок Харківської області пропонує доповнити деякі статті кодексу. Зокрема, розширити права працівника, законодавчо надавши йому можливість відмовитися від виконання роботи у зв'язку з не виплатою заробітної плати у встановлений термін або виплатою її не в повному розмірі. Також пропонується заборонити залучення до роботи в нічний час «жінок, які мають дітей віком до 3 років». Крім того, пропонується розширити права профспілок. Так, з профспілковою організацією має узгоджуватися порядок проведення надурочних робіт, роботи у вихідні та святкові дні тощо.

Своє ставлення до кодексу висловили і в Житомирській області. Так, на думку заступника голови – завідувача юридичного відділу Федерації профспілок Житомирської області Оксани Хіміч, ухвалення Трудового кодексу є вимогою часу, адже закріплює повноваження профспілок, їх організацій та об'єднань у здійсненні громадського контролю за дотриманням трудового законодавства, при цьому визначені також обов'язки роботодавця. «Так, представники профспілок мають право безперешкодного доступу та огляду виробничих, службових та інших приміщень, де працюють безпосередньо члени відповідних профспілок, мають право одержувати у роботодавця накази, розпорядження, відомості про виплату зарплати, інші документи щодо дотримання трудових прав, а роботодавець зобов'язаний їх надати. Встановлюється механізм для здійснення громадського контролю, забезпечено право профспілок проводити перевірки стану дотримання трудових прав, складати акти перевірки, вносити подання роботодавцям, які є обов'язковими для розгляду», – зазначила Оксана Хіміч.

Крім того, вона звернула увагу на статтю 395 Трудового кодексу, згідно з якою, у разі звернення до суду з вимогами, що випливають з трудових відносин, працівники звільняються від сплати судового збору та судових витрат. «Це важливо, адже діючим Законом України «Про судовий збір», статтю 5, від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються лише позивачі – у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі, щодо всіх інших питань трудових відносин (наприклад, оскарження дисциплінарних стягнень) сплачується судовий збір. Дана норма збільшить доступність судового захисту для кожного працівника», – переконана експерт.

ПРИВІТАННЯ

25 ЧЕРВНЯ – ДЕНЬ
МОЛОДІ

Шановні молоді друзі!

Прийміть щирі привітання з одним із найяскравіших свят у календарі – Днем молоді, святом юності, енергії та оптимізму!

Молоде покоління в усі часи було окрасою суспільства та його надією. Молодь вирізняють самостійність і незалежність думок, нестримні бажання та інтерес до життя, потреба в здобутті сучасної освіти й уміння досягати мети.

Федерація профспілок України постійно захищає права та інтереси молодих людей, сприяє вирішенню їхніх проблем, підтримує ініціативи молодих активістів щодо розвитку профспілкового руху. Ми повсякчас пересвідчуємось, що наша профспілкова молодь бере активну участь у побудові Української держави, впевнено заявляє про себе в різноманітних сферах суспільного життя.

Успіхів вам в усіх справах і починаннях, любові, щастя, сміливості мрій і задумів та невичерпних сил, щоб втілити все, до чого ви прагнете. Адже саме від вас залежить майбутнє незалежної країни!

З повагою

Григорій ОСОВИЙ,
Голова Федерації профспілок України

28 ЧЕРВНЯ – ДЕНЬ
КОНСТИТУЦІЇ
УКРАЇНИ

Шановні співчани!

Прийміть найщиріші вітання з визначним державним святом – Днем Конституції України!

Прийнята 28 червня 1996 року Конституція закріпила правові основи незалежної України, її суверенітет і територіальну цілісність, гарантує та забезпечує права й обов'язки громадян. Саме людина, її здоров'я, честь, гідність, недоторканість і безпека є найвищою соціальною цінністю у державі.

Впевнений, тільки самовідданою і відповідальною працею можна створити суспільство, в якому пануватимуть гуманізм, демократія і справедливість, а матеріальний достаток відповідатиме кількості та якості праці кожного.

ФПУ послідовно обстоює законні права і трудові інтереси людини праці, й надалі робитиме все можливе для їхнього захисту і забезпечення свобод, задекларованих Конституцією, для гідного життя працюючої людини.

У цей святковий день бажаю вам миру і щастя, оптимізму і впевненості у власних силах, гідної праці, нових звершень, усвідомлення захищеності своїх прав і добробуту.

Григорій ОСОВИЙ,
Голова Федерації профспілок України

ПРОФСПІЛКИ ІНІЦІЮЮТЬ
ТРИСТОРОННІ КОНСУЛЬТАЦІЇ
З ДООПРАЦЮВАННЯ
БЮДЖЕТНОЇ РЕЗОЛЮЦІЇ

Уряд на своєму засіданні розглянув проект Основних напрямків бюджетної політики на 2018–2020 роки. Беручи участь в обговоренні презентації Основних напрямків бюджетної політики на найближчі три роки, Голова СПО об'єднав профспілок, Голова Федерації профспілок України Григорій Осовий наголосив, що з точки зору профспілок, у проекті документа закладено грубу методологічну помилку щодо перспектив забезпечення соціальних гарантій для працівників бюджетного сектору.

НА ЧАСІ

Як повідомляє прес-центр ФПУ, за розрахунками Уряду, розрив між посадовим окладом працівника I тарифного розряду ЄТС та мінімальною заробітною платою буде лише збільшуватись, тоді як профспілки вважають, що ці показники мають наближуватись один до одного (відповідно до темпів розвитку економіки) та хоча б у 2020 році зрівнятись. Натомість Уряд прогнозує, що розмір тарифної ставки в перспективі

Зменшення розміру ЄТС стосовно мінімалки матиме наслідком погіршення економічного становища понад 3 млн працівників бюджетної сфери – членів профспілок.



складатиме лише 46% від розміру мінімальної зарплати (нині 50%). «Це є неприпустимим з точки зору принципів формування зарплати», – заявив Григорій Осовий.

Таку позицію профспілкова сторона відстоювала під час переговорів щодо Генеральної угоди, на зустрічах з керівництвом Уряду та міністерств, зокрема Міністерства фінансів України та Міністерства соціальної політики України. Саме цю позицію профспілки відстоюють і нині через те, що зменшення розміру ЄТС стосовно мінімалки ма-

ІЗ ПЕРШИХ ВУСТ



Григорій ОСОВИЙ,
Голова СПО
об'єднав профспілок,
Голова Федерації

профспілок України:
«Цей документ має поєднувати економічний і фінансовий інструменти задля стимулювання розвитку економіки та забезпечення соціальних гарантій в Україні».

тиме наслідком погіршення економічного становища понад 3 млн працівників бюджетної сфери – членів профспілок.

Профспілковий лідер запропонував провести додаткові консультації між Урядом, роботодавцями і профспілками з метою доопрацювання проекту Основних напрямків бюджетної політики на 2018–2020 роки, зокрема щодо встановлення розмірів базового та

рифного розряду ЄТС. Офіційного листа з цього проводу направлено до КМУ (з його текстом можна ознайомитись на офіційному сайті ФПУ fpsu.org.ua).

ЗАРОБІТНА ПЛАТА



Текст Бюджетної резолюції 2018–2020 опубліковано на сайті Міністерства фінансів України.

ФПУ ЗДОБУЛА ЧЕРГОВУ СУДОВУ ПЕРЕМОГУ, ВІДСТОЯВШИ ПРАВО ВЛАСНОСТІ НА БАЗУ «СВЯТОШИН»

НАША БОРОТЬБА

Упродовж 3 років департамент корпоративних прав та майна ФПУ, заступник Голови ФПУ Володимир Саєнко, пройшовши понад 30 судових засідань, виборювали не лише приміщення, а й, насамперед, захищали законні права сотень дітей і підлітків на заняття фізичною культурою і спортом. Надані Верховному Суду України юристами ФПУ аргументи схилили чашу терезів правосуддя на користь профспілок, визнавши за ФПУ право приватної власності на цей об'єкт. Таким чином, у Верховному Суді України прийнято справедливе рішення, що поставило остаточну крапку в цьому питанні.

Ця судовою перемога стала для профспілок черговою, раніше вдалося відстояти пансіонат «Шацькі озера».

ГНУЧКА СОРОК ПЕРША

«Право приватної власності є непорушним» – із статті 41 Конституції України. «Визнати за державою в особі Фонду державного майна України право власності на профспілковий майновий об'єкт» – вільна цитата із судових рішень різних інстанцій щодо передачі лікувально-оздоровчих, туристичних, культурно-освітніх закладів, які раніше працювали в інтересах людини праці, у розпорядження Фонду державного майна України.

Протистояння ФПУ з органами прокуратури і Фондом державного майна триває 6 років – більше 200 судових справ у господарських судах по всій Україні, починаючи з 2011 року, ставили під загрозу не лише право власності ФПУ, а й існування значної частки всієї системи санаторно-курортного оздоровлення та реабілітаційного лікування в Україні.

Станом на 2013 рік більша частина таких справ уже перебували на перегляді у Вищому господарському суді України.

З прийняттям у 2015 році відповідного механізму процес із зміни власності майна профспілок на державну почав ще більше нагадувати розділення вкраденого: за ним профспілкові об'єкти віддають Мінекономрозвитку, а те пропонує відібрати, наприклад, оздоровницю кожному з відомств по черзі – кому знадобиться. Якщо приміщення та територія виявляються не потрібними жодному з міністерств України, об'єкт віддають до управління Фонду держмайна України, який готує вже колишній лікувальний заклад, який щороку надавав допомогу тисячам людей, на продаж. Процес «повернення державного майна», як його називають позивачі, руками виконавчої влади зробив з держави грабнича, який забирає не лише майно, а й потенціал розвитку системи охорони здоров'я та можливість збереження життів – лікування в профспілкових оздоровництвах вберігає від інвалідності після інсультів, значно зменшує лікарняний період та навіть дозволяє знову почати ходити після тривалої неможливості встати з візка.

На час прийняття механізму «повернення державного майна» ФПУ вже доводилося не лише відстоювати об'єкти, їх трудові колективи і права пацієнтів на лікування, а й боротися за вимушено переміщених осіб, які з 2014-го дають прихисток профспілковим санаторіям всієї України, а також за воїнів АТО, що проходять в них реабілітацію. «Мета профспілкового майна ніколи не змі-



нювалась: це використання його в інтересах людини праці та її сім'ї, в інтересах людей із обмеженими можливостями. Це не просто приміщення та території, йдеться про унікальну медичну базу, найкращий і найкваліфікованіший персонал, про мільйони, вкладені у розвиток та оновлення, аби людина могла отримати ефективну допомогу. Не закордоном та навіть не в Україні в приватних закладах за комерційною ціною, бо не кожен може собі це дозволити із сьогодишнім рівнем заробітних плат і пенсійних виплат. Профспілкові оздоровниці забезпечують найкращу допомогу, яку за пільговими путівками люди отримують навіть безкоштовно. Злочин намагався їх цього позбавити», – вважає заступник Голови ФПУ Володимир Саєнко.

БАЗА ОЛІМПІЙСЬКОЇ ПІДГОТОВКИ

Сьогодні деякі профспілкові об'єкти програли остаточно, по деяких триває боротьба. А деякі, завдяки високій професійній майстерності фахівців профільного департаменту під керівництвом заступника Голови ФПУ Володимира Саєнка, вдалося зберегти.

Черговою перемогою юристам ФПУ вдалося досягти цього місяця – Верховний Суд України визнав за профспілками законне право власності на Учбово-спортивну базу олімпійської підготовки «Святошин», за яку боролись з грудня 2014 року.

Прокуратура подала позов до суду щодо витребування майна однієї з кращих спортивних баз олімпійської підготовки, колектив якої було нагороджено Грамотою Кабінету Міністрів України «За вагомий внесок у створення належних умов для підготовки провідних українських спортсменів до участі в міжнародних змаганнях, розвиток фізичної культури та спорт». Однак, попри значні досягнення і тисячі випускників та олімпійських чемпіонів, які проходили навчання саме тут, у «Святошині», об'єкт у спортсменів планували відібрати.

Зміна власника означала для спортивної бази не лише реєстраційні зміни, а й загальне припинення функціонування – Фонд державного майна України, за яким органи прокуратури й намагалися визнати «право державної власності», не має повноважень щодо управління подібним закладом, а отже, як наслідок, його доля була б вирішена вельми прозаїчно: приватизація або передача для господарських потреб одному з міністерств. І перший, і другий варіант передбачали б припинення функціонування бази олімпійської підготовки.

ТРИ РОКИ СУДУ

16.09.2015 рішенням Господарського суду м. Києва заступнику прокурора міста було відмовлено у витребуванні майна Учбово-спортивної бази олімпійської підготовки «Святошин» на користь Фонду держмайна України, а школу залишено у власності ФПУ. Тоді заступник прокурора подав апеляційну скаргу до Київського апеляційного господарського суду з вимогою про скасування рішення, прийнятого на користь профспілок. За результатами розгляду заяви 14.12.2016 прийнято судове рішення про задоволення позовних вимог у повному обсязі та передачу спортивної бази ФДМУ.

Відстоюючи своє конституційне право на непорушність приватної власності, ФПУ було подано касаційну скаргу до Вищого господарського суду України, який 22.02.2017 необґрунтовано відмовив у задоволенні вимог та залишив без змін постанову апеляційної інстанції.

Однак, проведений юристами ФПУ аналіз прецедентних рішень Вищого господарського суду України виявив, що судді, ґрунтуючись на тотожних обставинах та посилаючись на однакові норми закону, доходили протилежних висновків. Зазначене свідчить про неоднаковість застосування судом касаційної інстанції норм матеріального права, що є правовою підставою для перегляду судового рішення Верховним Судом України.

20.03.2017 ФПУ подала до Верховного Суду України заяву про перегляд постанови Вищого господарського суду України від 22.02.2017 з вимогою щодо скасування неправосудних рішень касаційної та апеляційної інстанцій та зупинення виконання таких рішень з підстав неоднакового застосування норм матеріального права, що спричинило ухвалення різних за змістом судових рішень. Аргументована позиція департаменту корпоративних прав та майна ФПУ була викладена на 14 аркушах, а на підтвердження до заяви було додано ще 15 документів.

Загалом у справі відбулося більше 30 засідань, кожне з яких вирішувало долю не лише майна спортивної бази, а й десятків вихователів і сотень вихованців.

07.06.2017 Судова палата у господарських справах Верховного Суду України скасувала рішення апеляційної та касаційної інстанцій і залишила в силі рішення суду першої інстанції, остаточно закріпивши право власності ФПУ на Учбово-спортивну базу олімпійської підготовки «Святошин».

Приватизувати спортивне майбутнє не вдалося. Однак, на черзі – ще десятки спірних об'єктів, які належить відстояти ФПУ.

ЮВІЛЕЙ



Федерація профспілок України вітає **Максима Олексійовича БАЛАНЕНКА** – голову Федерації профспілок Кіровоградської області, із 40-річчям!

Щиро зичимо міцного здоров'я, енергії, наснаги та нових професійних здобутків!

Федерація профспілок України

ПРИВІТАННЯ

23 ЧЕРВНЯ – ДЕНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Шановні державні службовці!

Щиро вітаю вас із професійним святом – Днем державної служби! Професія держслужбовця – важлива й відповідальна праця людей, які виконують її за покликанням, демонструючи справжню відданість справі та бажання служити людям. Від вашого професіоналізму й сумлінності залежить стабільність діяльності органів державної влади та задоволення насущних потреб кожного громадянина. Федерація профспілок України й надалі робитиме все можливе для захисту трудових прав та інтересів державних службовців. Бажаю вам міцного здоров'я, миру й добробуту, нових трудових здобутків, задоволення від праці та вдячності людей.

Григорій ОСОВИЙ,
Голова Федерації профспілок України

Шановні державні службовці!

Прийміть щирі вітання з професійним святом – Днем державної служби України! Державна служба виконує найважливішу місію – забезпечує виконання завдань і функцій держави. За роки незалежності вона стала цілком розвиненою державною інституцією, без якої неможливий поступальний соціально-економічний розвиток України.

Робота на державній службі – це велика відповідальність. Від ефективної реалізації своїх завдань кожним державним органом залежить успішність країни в цілому. Упевнений, що запорукою цього успіху є ваш професіоналізм, старанність, завзяття і великий практичний досвід, які й надалі слугуватимуть на користь людям. Переконаний, що професійна діяльність державних службовців сьогодні як ніколи потребує шани, поваги і підтримки як з боку держави, так і суспільства.

Висловлюю найщиріші слова вдячності всім державним службовцям, які з повною віддачею працюють на користь держави, незважаючи на виклики часу. Зичу всім вам та вашим родинам світлих життєвих обривів, добра та щастя, міцного здоров'я, наснаги та невичерпної енергії, нових звершень у справі служіння народу, віри в себе та щасливе майбутнє України.

Юрій ПІЖУК,
голова Профспілки працівників державних установ України

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ ПЕРВИНКИ

Як показує світова практика, жоден інститут громадянського суспільства, окрім профспілок, не спроможний захистити права людини на працю, гідну зарплату і безпечні умови роботи. А тому посилення ролі первинних профспілкових організацій у захисті трудових і соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок є надзвичайно актуальним, – констатували учасники круглого столу «Шляхи вдосконалення роботи первинної профспілкової організації». Практичний досвід захисту працівників через колективний договір, який відбувся 15 червня у Міжнародному центрі культури та мистецтв Федерації профспілок України.

КРУГЛИЙ СТІЛ

У виступах Голови Федерації профспілок України Григорія Осового та його заступників Євгена Драп'ятого та Олександра Шубіна, представників профспілок різних рівнів, галузей та регіонів зазначалося: профспілкам безпосередньо належить здійснити справжню реформу з провадження ідеології сучасного профспілкового руху, основою якого є самоорганізація людей праці задля захисту своїх прав та усвідомленого членства у профспілці. Працівникам важливіше показати навіть не те, що вони додатково отримають, будучи членами профспілки, а те, що вони втрачають, залишаючись неорганізованими.

Виступи учасників заходу, зокрема, стосувалися організації системного навчання членів профспілки, формування усвідомленого профспілкового членства у членів профспілок та принципів єдності, солідарності, особистої ак-

тивної участі у захисті трудових прав членів своєї профспілкової організації, формування позитивного корпоративного іміджу профспілки, визначення основних проблем колективного регулювання та шляхів їх вирішення, позитивного досвіду та новацій при укладенні колективних договорів, розроблення системи переваг профспілкового членства, а також інформатизації та пропаганди профспілкової діяльності.

Учасники круглого столу підкреслили, що без організаційного та фінансового зміцнення усіх ланок профспілкових структур, без чіткого виконання ними статутних норм, додержання внутрішньоспілкової дисципліни, принципів єдності та солідарності не може бути міцних профспілок, здатних реально захищати права й інтереси трудящих, стати справжніми їхніми представниками у відносинах з роботодавцями, органами державної влади, вести на рівних



соціальний діалог. При цьому особливій увазі потребує зміцнення первинних профспілкових організацій – основної ланки профспілок, яка має реально й ефективно обстоювати інтереси людини найманої праці, захищати її права.

Також наголошувалося на необхідності підвищення рівня організаційної роботи первинних профспілкових організацій, пошуку нових форм і методів роботи та формування усвідомленого профспілкового членства. Важливим, на думку учасників обговорення, є визначення на підприємстві, в організації, установі профспілкових лідерів, активістів, організація їхнього навчання та залучення їх до управління підприємством та діяльності профспілкової організації – це має значно активізувати діяльність первинки та сприяти підвищенню її авторитету в трудовому колективі.

Підбиваючи підсумки, учасники круглого столу ухвалили Рекомендації, в яких, зокрема, визначили основні завдання для первинки:

- формувати у членів профспілок усвідомлене профспілкове членство та активну позицію щодо захисту своїх прав;
- залучати до профспілки усіх працюючих на підприємстві, в установі, організації;
- особливу увагу приділяти роботі з молоддю, використовуючи її активну позицію у формуванні майбутнього профспілкового руху;
- запроваджувати систему переваг профспілкового членства, у тому числі через передбачення їх у колективному договорі;

– організовувати систематичне навчання членів профспілки, їх інформування про діяльність профспілки та вищих профспілкових органів;

– формувати позитивний корпоративний імідж профспілкової організації;

– посилювати інформаційну роботу щодо популяризації профспілкового членства та діяльності вищих виборних профспілкових органів;

– налагоджувати ефективний соціальний діалог з роботодавцем задля покращення соціально-економічного становища працівників, створення здорового морально-психологічного клімату в колективі;

– підвищувати ефективність колективного діалогу для забезпечення справедливості поділу результатів праці;

– висувати профспілкових активістів до складу виборних органів місцевого самоврядування, громадських рад і колегій органів виконавчої влади;

– об'єднувати фінансові ресурси для реалізації спільних проектів і програм у сфері соціально-трудових відносин, захисту соціально-економічних прав та інтересів працівників.

Учасники круглого столу закликали усі профспілкові структури до єдності, солідарності, згуртованості заради головної мети своєї діяльності – захисту прав людини праці.

Олена ОВЕРЧУК, «ПВ»
Фото Андрія ТКАЧУКА

ІЗ ПЕРШИХ ВУСТ



Олексій ДУЛА, голова первинної профспілкової організації ПРАТ «Київський картоно-паперовий комбінат»:
«Залучення до членів профспілки на наших підприємствах починається під час прийому працівників на роботу. Їх знайомлять з колективним договором, пояснюючи, які додаткові соціальні гарантії, порівняно з чинним законодавством, він надає. І повідомляючи, що це стало можливим завдяки роботі профспілкового комітету, профспілкового активу й усіх членів профспілки загалом. При написанні заяви на вступ до профспілки ми видаємо картку Центру соціальних послуг, яка надає низку додаткових послуг, основна з яких – можливість безкоштовно отримати юридичну консультацію не тільки з питань трудових відносин, а й з будь-яких інших. Загалом, колектив у нас активний, завжди готовий відстоювати свої інтереси».



Павло ОЛЕКСІЙЧУК, голова первинної профспілкової організації ПАТ «Фармак»:
«Головне в нашій діяльності – це щирість і активність у роботі. Потрібно відчувати, заради чого ти працюєш. Сьогодні пролунала дуже слушна пропозиція про створення страйкового фонду... Є колективний інтелект праці – люди застосовують власні розумові, філософські здібності, хитрість виявляють і все інше заради людей у переговорному процесі. А коли цього замало, включається страйк, який, на моє переконання, у нашому суспільстві потрібний. Щоб влада знала, що згідно закону є сила, яка може піднятися і відстояти інтереси тих чи інших людей. Тільки спільними силами ми можемо чогось досягти. Якщо ми всі разом будемо відстоювати себе, тоді зможемо досягти того, щоб в Україні були і праця, і мир, і свобода, і задоволення».



Георгій ХОЛОД, голова первинної профспілкової організації ПРАТ з П «Дніпропетровський олійноекстракційний завод»:
«Наші колективно-договірні відносини, сходінка за сходінкою, складалась не один десяток років. Основним методом роботи у нас є діалог. Діалоги, звичайно ж, бувають дуже гострими та напруженими. Особливо, в умовах кризи – як у нашій галузі (наприклад, із закупівлею насіння), так і країні загалом. Тому доводиться дискутувати. Але часом варто зробити крок назад, щоб потім зробити два кроки вперед, враховуючи соціальну відповідальність нашої компанії (часом іноземні інвестори виявляються куди поряднішими, ніж наші підприємці та бізнесмени). Приміром, за останні 20 років у нас лише один раз була затримка із зарплатою на один день, коли нас переводили з одного банку в інший. Аванси та зарплата виплачуються вчасно, незалежно від ситуації в країні або на підприємстві. Недаремно членами профспілки є 99,9% працівників підприємства – люди цінують нас».



Голова Федерації профспілок України Григорій Осовий вручив профспілкові відзнаки переможцям Всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір.

Учасники круглого столу вважають, що на сьогодні пріоритетним напрямом роботи профспілок повинна стати їх захисна функція щодо забезпечення трудових та соціально-економічних прав працівників з безпечними умовами праці, дотримання соціальних стандартів та правова допомога членам профспілок. Разом з тим, залишаються важливими матеріальна підтримка спілчан, сприяння у вирішенні їх життєво важливих і побутових питань.

СТАРТУВАВ ДИТЯЧИЙ ЛІТНІЙ СЕЗОН



У перші дні літа в усіх закладах оздоровлення дітей і туристів системи АТ «Укрпрофтур» традиційно розпочалася оздоровча компанія 2017 року. За лічені дні в різних регіонах України відчинили свої двері 19 оздоровчих закладів АТ «Укрпрофтур», в тому числі 7 комплексів для сімейного відпочинку та 11 дитячих оздоровчих комплексів літнього типу.

ВІДПОЧИНОК

Підготовлена матеріальна база та інфраструктура комплексів системи АТ «Укрпрофтур» дозволяє прийняти на оздоровлення туристів і туристичні групи дітей шкільного віку відповідно до проведених тендерних конкурсів «Прозоро» на літній сезон відпочинку.

Для належного туристичного відпочинку в дитячих комплексах ТОК «Тиса» (директор Любов Луцук), ОК «Сонячний промінь» (директор Ірина Беспаленко), ТК «Прикарпаття» (директор Іван Парипа), ТОК «Синевирське озеро» (директор Наталія Скопич), ТОК «Нарциси» (директор Ольга Чулей), ТОК «Карпати» (директор Микола Юрик), ОК «Лісовий» (директор Іван Кіндрат), ДОК «Підніпровський» (директор Олександр Лубнін) і ДЗО «Збруч» (директор Марія Лихо) розроблені спеціальні розвиваючі та розважальні програми, облаштовані дитячі та спортивні майданчики, бібліотеки, літні відкриті кінотеатри. Складені цікаві виїзні екскурсійні програми, веселі захоплюючі подорожі та скаутські походи у колі нових друзів. Діти познайомляться з новими видами спорту та братимуть участь у різних спортивно-туристичних змаганнях.

Для дитячих оздоровчих комплексів санаторного типу – ДЗСТ ЛОК «Верховина» та ДЗСТ ЛОК «Карпатські зорі» (директор Василь Шипчук), ОК «Черемош» (директор Вікторія Лангеман), ОКСТ «Очаків» (директор Наталія Христенко) на дітей очікує кваліфікований профе-

**ПІДГОТОВ-
ЛЕНА МАТЕРІАЛЬНА
БАЗА ТА ІНФРАСТРУКТУРА
КОМПЛЕКСІВ СИСТЕМИ АТ
«УКРПРОФТУР» ДОЗВОЛЯЄ
ПРИЙНЯТИ НА ОЗДОРОВЛЕННЯ
ТУРИСТІВ І ТУРИСТИЧНІ
ГРУПИ ДІТЕЙ ШКІЛЬНОГО
ВІКУ НА ЛІТНІЙ СЕЗОН
ВІДПОЧИНКУ.**

сійний медичний персонал, цілодобовий медпункт, розроблено спеціальні лікувальні програми з комплексним оздоровленням, заняттями з різних видів спорту, лікувальною фізкультурою, мінеральною водою, а також різні оздоровчі масажні комплекси та індивідуальні профілактичні процедури.

В усіх дитячих оздоровчих комплексах системи АТ «Укрпрофтур» облаштовано просторі ідальні. Передбачено смачне 4-5-разове харчування та корисне меню для повноцінного харчування дітей. Території усіх оздоровчих таборів перебувають під цілодобовою охороною. На власних підготовлених пляжах працюють пильні інструктори-рятівники. Надаються автобуси для зустрічі та відправлення груп відпочивальників на залізничні вокзали.

Відомо, що активний відпочинок сприяє розвитку дитячої творчої особистості та виявленню лідерських якостей дитини. Саме тому в літніх оздоровчих комплексах системи АТ «Укрпрофтур» дітям пропонуються різноманітні захоплюючі змагання, цікаві тематичні вечірки з можливістю виявити акторську майстерність, різноманітні майстер-класи, веселі конкурси та святкові вистави за програмами, розробленими кваліфікованими фахівцями в комплексі супутніх оздоровчих заходів, багато цікавих екскурсій, у тому числі автобусних, пішохідних, гірських, а також купання у водоймах...

Одnocześnie запрошуємо туристів і батьків спільно з дітьми на оздоровчий сімейний відпочинок до пансіонатів «Шацькі озера» у Волинській області (директор Федір Заяць) і «Поділля» у Хмельницькій області (директор Володимир Арнаут), морських оздоровчих комплексів Азовського моря – ОК «Парус» у Запорізькій області (директор Олександр Коломєєв) та Чорного моря – ОКСТ «Очаків» у Миколаївській області.

Правління АТ «Укрпрофтур» робить все можливе, щоб надати найширші можливості для оздоровлення всіх верств населення. У цьому літньому сезоні для сімей та дітей з родин учасників і загиблих воїнів АТО надається знижка в розмірі до 15% від загальної вартості послуг проживання в усіх профспілкових туристичних закладах системи АТ «Укрпрофтур».

Завжди вам раді! Довіряйте професіоналам!

ТАБІРНА ЗМІНА

КРАЇНА МРІЙ РОЗКРИВАЄ СВОЇ ОБІЙМИ ДІТЯМ



У першу табірну зміну до Позаміського дитячого закладу «Острозький дитячий санаторно-оздоровчий комплекс «Країна мрій» на Рівненщині заїхали перші 182 дитини, які впродовж 21 дня відпочиватимуть і оздоровлюватимуться в заповідній лісовій зоні, в одному з найчарівніших куточків нашої області.

Цього року владою разом з профспілками області зроблено чимало для здешевлення путівок до дитячих оздоровчих закладів. Розроблено та впроваджено цілий механізм поєднання часток вартості, які виділяються окремо держбюджетом, профспілками, адміністраціями підприємств і установ, благодійниками, з тим, щоб батьківська доплата за путівку була якомога меншою, а кількість дітей, охоплених оздоровленням у позаміських таборах, перевершила минулорічні показники. Серед переліку дитячих оздоровчих закладів Рівненщини, в яких варто відправити школярів на літній відпочинок, з'явилась нова назва – «Країна мрій». Саме так поетично і певною мірою символічно відтепер називається колишній «Корчагінець» – наш поліський «Артек», в якому за 32 роки існування виховувались і загартувались молоді покоління. Загалом за ці роки тут побували 45 тис. дітей.

Новаторський, науковий підхід до організації дитячого оздоровлення вирізняє цей заклад, яким усі ці роки незмінно керує справжній фанат своєї справи Іван Дячук. Він і вихователів та педагогів підбирає таких, як сам – ініціативних, небайдужих, творчих. Тематичні зміни, залучення до організації та проведення відпочинку волонтерів із Сполучених Штатів Америки, виявлення і підтримка юних талантів у поєднанні з проведенням інтелектуальних і спортивних ігор, козацьких забав, різноманітних конкурсів і рольових ігор не залишають місця для нудьги в малечі. Відпочиваючи в таборі хоча б один раз, вони повертаються сюди знову і знову, а дехто вже в новій якості – вожакого, вихователя. Тож недаремно саме цей ДОЗ Рівненщини з року в рік у конкурсі, який проводить Федерація профспілок України, виборює першість і підтверджує звання «Кращий заклад оздоровлення та відпочинку дітей».

На урочистій лінійці з відкриття літнього сезону з флагштоку табору було урочисто спущено прапор «Корчагінець», який відтепер буде зберігатися у місцевому музеї-заповіднику, і піднято прапор «Країни мрій». Новий прапор з молитовно освятив благочинний отець Юрій. А гості свята – представники влади району, господарників, профспілок побажали закладу й надалі успішно проводити патріотичне, духовне виховання та оздоровлення школярів.

Тамара СТЕЦЮК

**Григорій ОСОВИЙ, Голова Федерації профспілок України:**

«Профспілки домогалися, щоб у новому Трудовому кодексі не було порушено права працівників. Малий та середній бізнес вимагали для себе більшої свободи, зокрема не попереджати працівника про звільнення за 2 місяці. Ми достатньо добре захистили ці позиції: відокремили, де є обов'язок роботодавця погоджувати з профспілкою свої рішення, а де – проводити консультації, завчасно інформувати працівника про можливі зміни в організації виробництва. Нам було важливо, щоб у Трудовому кодексі були особливо ретельно прописані колективні договори, з якими повинні узгоджуватися будь-які акти керівників підприємств. Тепер Бюро праці повинно провести верифікацію цього законопроекту на предмет відповідності міжнародним нормам праці до його голосування в парламенті. Ми ще раз маємо пересвідчитися, що наш кодекс відповідає європейським соціальним стандартам в сфері праці, Європейській соціальній хартії. І якщо це буде підтверджено, тоді його можна ухвалювати».

**Людмила ДЕНИСОВА, голова Комітету Верховної Ради з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення:**

«Потрібно зазначити, що підготовлений до другого читання проект кодексу містить багато компромісів, досягнутих сторонами профспілок та організацій роботодавців. Зараз його треба приймати, а потім уже вдосконалювати, тому що на сьогодні у нас діє Кодекс законів про працю ще 1971 року. Всі держави, які були в складі Радянського Союзу, вже прийняли новий закон, що регулює трудові відносини цих країн, а ми, на жаль, все ще стоїмо на місці. Сподіваємося, що в наших народних депутатів все ж таки з'явиться політична відповідальність, і вони, нарешті, підтримають прийняття нового Трудового кодексу України».

ТРУДОВИЙ КОДЕКС

ПРОФСПІЛКИ НЕ ДОЗВОЛИЛИ ПЕРЕТВОРИТИ ПРАЦІВНИКІВ НА КРІПАКІВ

До кінця поточної сесії має бути ухвалено новий Трудовий Кодекс України. Цей багатостраждальний документ обговорюється ще з позаминулого року. Але до ухвалення справа так і не дійшла. Тому трудові відносини в Україні регулюються за Кодексом законів про працю, прийнятим ще у 70-х роках минулого століття. Для профспілок Трудовий кодекс – один з найголовніших документів, адже законодавство про працю – це підґрунтя ефективного захисту працівників. Саме тому члени Спільного представницького органу, делеговані ним представники профспілок були активними учасниками процесу створення, обговорення та внесення змін до проекту Трудового кодексу.

ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НЕ ТІЛЬКИ НЕ ЗВУЖЕНО, А Й РОЗШИРЕНО!

Як відомо, проект Трудового кодексу в першому читанні Верховна Рада ухвалила ще у листопаді 2015 року. Для доопрацювання законопроекту була створена спеціальна парламентська робоча група, до якої ввійшли представники Уряду, профспілок, об'єднань роботодавців, громадськості, а також експерти та науковці. Комітет Верховної Ради з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення завершив підготовку проекту Трудового кодексу України (№ 1658, доопрацьований) до другого читання.

Цей проект розглянуто репрезентативними всеукраїнськими профспілковими об'єднаннями – суб'єктами Угоди про утворення Спільного представницького органу об'єднань профспілок, які висловилися за можливість взяття зазначеного проекту Кодексу за основу з подальшим його опрацюванням за участю сторін соціального діалогу.

У результаті активної роботи профспілок включено положення, спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) та інших міжнародно-правових актів: Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про еко-

номічні, соціальні і культурні права, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці (недопущення дискримінації у сфері праці, тягар доказування дискримінації лежить на роботодавцях, заборона примусової праці, основні права працівника, основні права роботодавця тощо).

Наприкінці квітня ц. р. комітет схвалив порівняльні таблиці і рекомендував парламенту ухвалити проект у другому читанні та в цілому. Якщо не буде жодних збоїв, то вже в середині червня проект може бути проголосовано.

Представникам профспілок було вкрай важливо максимально захистити права працівників, не дозволити роботодавцям свавільно звільняти людей, затримувати їм зарплату тощо. І в цьому Спільний представницький орган профоб'єднань домогся значних зрушень.

Крім того, враховано пропозиції профспілок щодо додаткового розширення прав працівників. Йдеться, зокрема, про:

- право на належні, безпечні умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці;
- право відмовитись від виконання роботи у зв'язку з невилплатою зарплати працівнику пени (компенсацію) у розмірі облікової ставки Національного банку у розрахунок на рік за кожен

день затримки та сплатити всю суму заборгованості із зарплатної плати з урахуванням індексу інфляції за весь час прострочення.

Крім того, за наполяганням Федерації профспілок, вдалося внести поправку (а фактично – окрему статтю), яка стосується права працівника відмовитись від виконання роботи у зв'язку з невилплатою зарплатної плати в установленний строк або не в повному розмірі. Згідно з поправкою, у разі затримки зарплати на строк понад 7 календарних днів працівник має право, попередивши про це роботодавця в письмовій формі, припинити тимчасово виконання роботи на весь період до виплати затриманої суми. І в такому разі працівник має

ЗВІЛЬНИТИ ЧИ ЗАТРИМАТИ ЗАРПЛАТУ? ВІДТЕПЕР – НЕ ТАК ПРОСТО

Для українських працівників стала звичною ситуація, коли роботодавець затримує зарплату і жодним чином за це не відповідає. Після ухвалення Трудового кодексу цьому буде покладено край. Адже проектом ТК встановлюється відповідальність роботодавця за порушення встановлених законом, колективним договором строків виплати зарплатної плати, гарантійних та компенсаційних виплат. У такому випадку роботодавець зобов'язаний сплатити працівнику пени (компенсацію) у розмірі облікової ставки Національного банку у розрахунок на рік за кожен



день затримки та сплатити всю суму заборгованості із зарплатної плати з урахуванням індексу інфляції за весь час прострочення.

Крім того, за наполяганням Федерації профспілок, вдалося внести поправку (а фактично – окрему статтю), яка стосується права працівника відмовитись від виконання роботи у зв'язку з невилплатою зарплатної плати в установленний строк або не в повному розмірі. Згідно з поправкою, у разі затримки зарплати на строк понад 7 календарних днів працівник має право, попередивши про це роботодавця в письмовій формі, припинити тимчасово виконання роботи на весь період до виплати затриманої суми. І в такому разі працівник має

право не просто припинити роботу, а й не з'являтися на робочому місці. Але одразу ж після виплати затриманої плати він зобов'язаний приступити до роботи. Роботодавець, своєю чергою, повинен компенсувати робітнику час вимушеної затримки роботи. Ні відсторонити, ні звільнити його він права не має.

Ще одне болюче питання трудового законодавства – можливість звільнення працівника. Відомо чимало випадків, коли роботодавець звільняє співробітника безпідставно, через дрібні причини або ж із власної прихити.

У проекті Трудового кодексу враховано гарантії від необґрунтованого звільнення працівника – з урахуванням норм Конвенції МОП № 158 про



Ірина ТУБЕЛЕЦЬ, керівник департаменту правової роботи ФПУ, заслужений юрист України:

«У проєкті Трудового кодексу закріплюються повноваження профспілок щодо здійснення громадського контролю за дотриманням трудового законодавства, визначено порядок здійснення контролю та повноваження відповідних осіб. Також чітко прописані терміни «трудова відносина», «зміна істотних умов праці», «робоче місце», «трудова дисципліна», «дисциплінарний проступок». Визначення «трудова відносина» дозволить протистояти підміні трудових договорів цивільно-правовими угодами, статусом суб'єкта підприємницької діяльності та іншими сурогатними формами, за допомогою яких працівник виводиться з-під захисної дії трудового законодавства».



Ірина ЖИТКОВА, експерт-трудолик, спеціаліст по кадрах, член робочої групи Верховної Ради України:

«Я вважаю, що це абсолютно збалансований документ. У ньому прописано покрокову процедуру, що і як робити. Він вирішує нагальні питання, яких не вирішує старий радянський кодекс. Прописали гнучкий графік, врегулювали статус дистанційної та надомної роботи. Дуже добре прописали робочий час, у тому числі ненормований. Підвищено оплату за понаднормові години, за поділ робочого дня на частини, збільшилися тривалість відпустки з 24 до 28 днів, з'явилися оплачувані відпустки при народженні дитини».

С: РИТИ

1900

ПОПРАВОК ДО
ТРУДОВОГО
КОДЕКСУ
НАДІЙШЛО ВІД
60 ДЕПУТАТІВ

75 із 112

ПОПРАВОК,
ВНЕСЕНИХ
ПРОФСПІЛКАМИ,
БУЛО
ВРАХОВАНО

39 разів

ЗБИРАЛАСЯ
РОБОЧА ГРУПА
З ПІДГОТОВКИ
ПРОЕКТУ
ТРУДОВОГО
КОДЕКСУ ДО
ДРУГОГО ЧИТАННЯ



Сергій УКРАЇНЕЦЬ, співголова парламентської Робочої групи з доопрацювання проєкту Трудового кодексу України

до другого читання, заступник голови Профспілки працівників нафтової і газової промисловості України:

«Головна зміна Трудового кодексу – правове положення працівника стало більш стійким і захищеним. Новий кодекс вмістив у собі

основні норми понад 60 ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці, Європейської соціальної хартії, директив Європейського союзу у сфері праці.

Роботодавці сьогодні скаржаться, що замість очікуваної ними рівності прав сторін даний проєкт встановлює «презумпцію вини роботодавця», тобто ставить працівника у більш вигідне, захищене становище. Це дійсно так, бо саме такої підтримки працівник потребує як об'єктивно економічно слабша і адміністративно залежна сторона трудових відносин. Саме захисні норми є переважними в проєкті. Вперше законом, а не постановою Уряду, легалізуються повноваження органів державного нагляду за дотриманням трудового законодавства. На підставі Конвенції МОП № 81 державні інспектори праці матимуть законне право проводити перевірки роботодавця в будь-який час без попереднього його повідомлення. Це дозволить швидше усунути мільйони наявних порушень трудових прав та нелегального використання праці і попередити їх виникнення надалі, розширити співпрацю державних і громадських інспекторів профспілок.

Не виправдалися сподівання тих, хто очікував запровадження локаутів, скасування погодження з профспілковим комітетом звільнення працівника за ініціативою роботодавця, зниження рівня захисту профспілкових активістів, скасування трудових криміналів, згорання соціального діалогу. Отже, своїм приєднанням до роботи професійної спілки значно покращили первинну редакцію кодексу. Переконали, що якщо ми дистанціювалися від предметної роботи над проєктом і обмежилися його критикою «збоку», правове становище працівника могло значно погіршитися.

Наразі наше головне завдання разом з народними депутатами – не допустити під час другого читання зсування того обсягу прав працівників і повноважень профспілок, що напрацьовані у новій редакції. Звичайно, ніхто не може сказати, що кодекс досконалий. Він є продуктом суспільного діалогу, подекуди компроміс. Його ще потрібно випробувати на практиці, протягом року-півтора виявляться чимало проблемних питань, які потрібно буде коригувати внесенням чергових законодавчих змін. А це також робота для профспілок.

Що ж, будемо спільно робити кодекс кращим».



тість на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, за специфіку умов праці окремих професійних груп, за суміщення, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

При оплаті часу простою або невиконанні норм праці чи трудових обов'язків оплата провадиться в розмірі двох третин тарифної ставки (окладу), але не менше двох третин мінімальної заробітної плати.

АНІ КРОКУ БЕЗ ПРОФСПІЛОК

Попри невдоволення деяких роботодавців, у проєкті Трудового кодексу збережено основні випадки, коли вони змушені погоджувати свої дії з профспілковим органом. Зокрема, йдеться про встановлення, заміну і перегляд норм праці, встановлення підвищеної оплати праці на важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами, розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку із скороченням, станом здоров'я або через недостатню кваліфікацію працівника тощо.

Крім того, запроваджуються додаткові обов'язки роботодавця погоджувати рішення чи проводити консультації або інформувати профспілковий орган про свої дії. Наприклад, коли йдеться про запровадження чергування працівників, встановлення доплати на період освоєння нових виробництв, визначення умов часткової виплати заробітної плати натурою та ін.

Також роботодавці, згідно з Трудовим кодексом, зобов'язані враховувати пропозиції виборного органу ППО в таких випадках:

- застосування обмежень під час загрози масових звільнень;
- погодження наказу про залучення працівників до чергування;
- проведення консультацій про час початку і закінчення щоденної роботи (зміни);
- встановлення порядку чергування працівників при змінній роботі;
- проведення консультацій щодо поділу робочого дня на частини;
- допущення представника виборного органу ППО у разі встановлення факту наявності виробничої ситуації, небезпечної для життя, здоров'я працівника або людей, які його оточують, для виробничого середовища або довкілля.

Окремі положення стосуються застосування ненормованого робочого часу. Його можна застосовувати лише раз на місяць, а все, що більше, вважається надурочною роботою, за яку працівнику надається додаткова трудова відпустка та/або підвищений розмір оплати праці.

Також за ініціативи профспілок було визначено винятковий перелік випадків укладення строкового трудового договору та встановлено правило, що у разі, коли в трудовому договорі не зазначено терміну дії, він вважається безстроковим, тобто укладенням на невизначений термін. А працівники, які працюють за трудовим договором, навіть за строковим, матимуть право звільнитися за власною ініціативою.

Незважаючи на те, що у проєкті Трудового кодексу враховано переважну більшість норм, на яких наголошували профспілки, залишилося чимало зауважень, до яких варто повернутися. Отже, профспілкові об'єднання, Федерація профспілок України ще раз проведуть детальну експертну оцінку проєкту, а також широкі обговорення з депутатським корпусом на предмет реалізації тих поправок, які на даний момент не було схвалено.

припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.

Так, наприклад, працівника не можна звільнити з причин, пов'язаних з поведінкою або продуктивністю, доки йому не нададуть можливість захищатися у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями. Крім того, якщо працівник вважає, що його звільнили незаконно, він має право оскаржити це рішення, звернувшись до суду. Судовий орган, відповідно, наділяється повноваженнями виносити рішення про причину звільнення з урахуванням поданих сторонами доказів.

Також проєктом Трудового кодексу встановлюються обов'язки роботодавця щодо запобігання масовим

звільненням працівників у зв'язку із скороченням. Критерії визначення звільнення працівників у зв'язку з масовим скороченням прописані законом України «Про зайнятість населення», а критерії масового звільнення та більш сприятливі для працівників, порівняно із законом, заході щодо їх запобігання та мінімізації негативних наслідків встановлюються в колективному договорі.

Велику увагу профспілки приділили оплаті праці. Зокрема, проєктом враховані профспілкові напрацювання щодо обчислення розміру заробітної плати працівника. Для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати та підвищення посадових окладів за зайня-

ДНІПРЯНЩИНА

У ПРІОРИТЕТІ –
ІНТЕРЕСИ
ТРАВМОВАНИХ
ПРАЦІВНИКІВ

У Будинку профспілок Дніпропетровського обласного профоб'єднання відбулися громадські слухання щодо проекту нового «Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві».

Відкриваючи захід, голова ДООП Віталій Дубіль підкреслив особливу важливість цього документа в системі законодавчих і нормативних актів з охорони праці. З ним тільки в Дніпропетровській області пов'язано долі десятків тисяч працівників, які отримали травми на виробництві чи професійні захворювання. Крім того, документ цей важливий і для роботодавців. Він вимагає об'єктивного та точного встановлення причини нещасних випадків та профзахворювань для розробки ефективних заходів з їх усунення та запобігання. Метою слухань було напроцювання такої редакції документа, яка б найбільше відповідала інтересам травмованих працівників. У західі взяли участь керівник Головного управління Держпраці в Дніпропетровській області Владислав Снісарь, керівник управління по нагляду в промисловості та на об'єктах підвищеної безпеки Головного управління Держпраці в Дніпропетровській області Володимир Мацяко, керівник управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України в Дніпропетровській області Надія Братко. Також на захід було запрошено представників профспілок з питань охорони праці, спеціалістів управління Фонду соціального страхування, керівників та спеціалістів служб охорони праці підприємств.

З інформацією про хід підготовки документа виступила його основний розробник – начальник управління з питань інспекційної діяльності Державної служби України з питань праці Наталія Ємельянова. З пропозиціями та зауваженнями щодо вдосконалення проекту від профспілок області виступив головний технічний інспектор праці ДООП Петро Довганенко. Наталія Ємельянова відповіла на численні запитання учасників наради і заповнила, що всі їхні пропозиції будуть ретельно вивчені та взяті до уваги при підготовці остаточного варіанта документа, а також подякувала організаторам громадських слухань за проведення цього заходу.

Прес-центр Дніпропетровського обласного об'єднання профспілок

Мета слухань – напроцювання такої редакції нового Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, яка б найбільше відповідала інтересам травмованих працівників.

ЗДОБУТКИ, ПРОБЛЕМИ
ТА ПРОФСПІЛКОВІ
МОЖЛИВОСТІ

У Вільшанському районі відбувся День Федерації профспілок Кіровоградської області. Спонукали до розмови з профспілковим активом зміни у сфері трудових, соціально-економічних відносин, адже реформи, що відбуваються в країні, боляче б'ють по правах та інтересах трудівників. Сьогодні життя ставить перед профспілками чимало гострих проблем. У цій ситуації недостатньо прийняти рішення суто вищих керівних органів, потрібні підтримка і порада, як кажуть, знизу, первинних організацій профспілок, які знають реальне життя трудових колективів. І сьогодні, у Рік первинної профспілкової організації, робиться акцент саме на їхню діяльність.

КІРОВОГРАДЩИНА

Заступник голови ФПО Оксана Терлецька проаналізувала, що зроблено профспілками і над чим вони наразі працюють. «Триріччя ФПУ проведено дві масові акції протесту, – наголосила профлідер. – Основна вимога: підвищення мінімальної зарплати. Ми досягли підвищення мінімалки в тому розмірі, якого вимагали, але зовсім в іншому форматі. Тепер до мінімальної зарплати включаються майже всі доплати, надбавки, премії. І найголовніше – мінімалка не використовується при формуванні тарифних сіток і посадових окладів. Тому зараз і ФПУ, і ми працюємо над тим, щоб до мінімальної зарплати не включалися додаткові виплати і щоб вона стала основою формування розміру зарплати. Ще одна вимога: зниження ціни на газ, вартості житлово-комунальних послуг. Профспілки незадоволені тим, що на поступки не йдуть ні Кабмін, ні Верховна Рада України. Більше того, Уряд намагався ввести абонплату за транспортування газу. З цього приводу відбулася акція протесту, й на вимогу профспілок абонплата відтермінована. Загалом, ми не здали своїх позицій, ці питання перебувають на постійному контролі ФПУ, вишукуються нові методи впливу на Уряд, у тому числі звернення до суду. Однією з вимог учасників акції було відновлення прав працівників на пільгові пенсії (Списки № 1 і № 2). За активною участю профспілок, у тому числі профоб'єднання, підготовлено проект змін до цих Списків, і є сподівання, що вони будуть враховані. Інша вимога стосується підвищення пенсій. На нашу думку, рівень мінімальної пенсії має бути не нижче прожиткового мінімуму для непрацездат-



ної особи – 2857 грн. Цю вимогу повною мірою не виконано, але ведеться активна робота щодо реформування пенсійного забезпечення. У профспілок є багато зауважень і застережень до презентованих змін до законодавства, зокрема щодо підвищення тривалості страхового стажу для призначення пенсії та відповідного відтермінування виходу на пенсію, зменшення коефіцієнта страхового стажу з 1,35 до 1,0, «замороження» показника середньої зарплати для обчислення пенсії, визначення розміру мінімальної пенсії у відсотках від мінімальної зарплати, а не від прожиткового мінімуму як базового державного соціального стандарту».

Одна з вимог стосувалася реформи охорони здоров'я. За наполяганням профспілкової сторони, це питання було винесено на розгляд Національної тристоронньої соціально-економічної ради. Керівник галузевої профспілки виступила з детальним аналізом негативних наслідків цієї реформи. Профспілкова позиція така: ця реформа суперечить базовим принципам Конституції України та рішенням Конституційного Суду.

Обговорили учасники зустрічі й долю проекту Трудового кодексу, який прийнято в першому читанні. 75 профспілкових постійних поправок профільним Комітетом ВРУ враховано або частково враховано. Тепер все залежить від народних обранців, тому ФПО направила звернення до депутатів від Кіровоградщини щодо підтримки профспілкових пропозицій.

Ще одне випробування для профспілок – децентралізація влади. На жаль, перші її результати є негативними. Насамперед, це порушення галузевого принципу діяльності профспілок. Керівник територіальної громади бачить одну профспілку, яка буде повністю йому підпорядковуватися і виконувати його рішення. Завдання профспілок у цьому процесі полягає в тому, щоб не допустити ліквідацію профорганізацій і зберегти їхній галузевий принцип.

Про значення колективно-договірної регулювання у сучасних умовах розповіла головний фахівець ФПО Олександра Залевська. На 1 січня п. р. в області укладено 2288 колективних договорів, якими охоплено понад 150 тис. працівників. Найбільший, стовідсотковий рівень охоплення в медицині, освіті, АПК. Більшість колективних договорів укладено за участю профспілкових організацій. Як правило, ці документи передбачають додаткові, порівняно із законодавством, гарантії і пільги. Так, в області профспілкові організації автомобільного і сільгоспмашинобудування сума таких коштів склала 3,3 млн грн. Це майже тисяча гривень на

кожного працюючого. Більше тисячі гривень склали ці витрати, спрямовані на соціальний розвиток, у розрахунок на одного працюючого на підприємствах обласних організацій профспілок працівників зв'язку ПАТ «Укртелеком», автотранспорту і шляхового господарства, лісового господарства, енергетики та електротехнічної промисловості, у ТОВ «Побузький феронікелевий комбінат», ДП «Центр стандартизації, метрології та сертифікації». Зважаючи на складний стан ринку праці в області, при укладенні колективних договорів профорганізації домагалися обов'язкового включення зобов'язань сторін щодо недопущення масових скорочень працівників, збереження трудових колективів, встановлення додаткових пільг для працівників, які звільняються за ініціативи роботодавця.

У спектрі обговорюваних питань були перерахування коштів первинним профорганізаціям на культмасову та оздоровчу роботу, а також комплексні заходи з охорони праці. Висловлено пропозицію щодо поширення норм колективного договору, хоча б окремих, лише на членів профспілок. Це буде найкращою мотивацією профспілкового членства.

У зібранні взяв участь заступник голови РДА Дмитро Сакун.

Марія ІВАНОВА

2288
колективних
договорів,
якими охоплено
понад 150 тис.
працівників,
укладено на
Кіровоградщині
станом на
1 січня п. р.

ПРАГНУЛИ ЗРОБИТИ ДОБРУ СПРАВУ ДЛЯ ЛЮДЕЙ, АЛЕ НА ЗАВАДІ СТАЛА ЧИНОВНИЦЬКА БЮРОКРАТІЯ

УАП ТОВ «Фішер-Мукачево» є одним із світових лідерів з виробництва гірських та бігових лиж і хокейних ключок. На підприємстві працюють 1150 осіб, для яких намагаємося створити належні умови праці. Лише прямі щорічні витрати на охорону праці складають 7-8 млн грн. Однією із складових цієї роботи є регулярне проведення медичних оглядів працюючих.



БЮРОКРАТИЧНА ТЯГАНИНА ЗАГАЛЬМУВАЛА НАПРАВЛЕННЯ ДО МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ ПОІМЕННИХ СПИСКІВ ПРАЦІВНИКІВ УАП ТОВ «ФІШЕР-МУКАЧЕВО», ЯКІ ПІДЛЯГАЮТЬ ПРОВЕДЕННЮ МЕДИЧНИХ ОГЛЯДІВ.

ЗАКАРПАТТЯ

Шоправда, нинішнього року розпочали цю роботу із запізненням з незалежних від нас причин – через реорганізацію колишньої санепідслужби і передачу її функцій до Управління Держпраці в Закарпатській області.

Після опублікування відповідної інформації на сайті обласного Управління Держпраці 28 лютого ц. р. ми надіслали туди необхідні документи для визначення категорій працівників, які підлягають проведенню обов'язкових медичних оглядів.

На жаль, у цьому відомстві не поспішали скласти відповідний акт, як це передбачено Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246 «Про затвердження порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій».

Тому через місяць, 31 березня, генеральний директор нашого підприємства Василь Рябич звернувся з повторним листом до начальника Управління Держпраці в Закарпатській області Богдана Дороша щодо необхідності прискорення цієї роботи, оскільки така бюрократична тяганина загальмувала направлення нами до медичного закладу поіменних списків працівників, які підлягають проведенню медоглядів.

За нашими підрахунками, своєчасний і якісний медогляд мали пройти близько 700 працівників нашого підприємства. Причому, як і в попередні роки, ці медогляди та аналізи мукачівські медики проводять безпосередньо на нашому підприємстві, що дуже зручно для працюючих, адже заощаджує їхній час.

Технологія нашого виробництва передбачає використання хімічних речовин, які можуть спричинити негативний вплив на працюючих. Розуміючи це, ми прагнемо різними методами його нівелювати. У виробничих приміщеннях встановлені потужні вентиляційні системи, виробничі процеси максимально автоматизовано, здійснюється перехід на застосування менш шкідливих речовин.

Завдяки цим та іншим заходам нам вдалося домогтися того, що на жодному з робочих місць концентрація шкідливих речовин не перевищує гранично допустимих меж. Але, хоч як би ми не старалися, певна, хоч і мінімальна, кількість випарів впливає на людей. Тому ми намагаємося охопити медоглядами якомога більшу кількість працівників. У попередні роки нам це вдалося.

Але фахівці Управління Держпраці чомусь дотримувалися іншої думки, не взявши до уваги нашу практику підготовки та проведення медоглядів. Зокрема, каменем спотикання стало вкlopenня до акта робітників, які працюють з хімічними речовинами.

Спеціалісти Управління, посилаючись на документи МОЗ України, не сприйняли наші аргументи про те, що на підприємстві всі виробничі процеси, починаючи із завантаження деревини в басейни і завершуючи відвантаженням готової продукції, повністю механізовані та не потребують застосування важкої фізичної сили. А отже, складання протоколів замірів важкості праці – річ формальна.

Або ж інша заборона: не включення до списків для проведення медоглядів працівників, характер праці яких передбачає постійну роботу на свіжому пові-

трі, через відсутність протоколів замірів. На нашу думку, в даному випадку знову має місце бюрократичний формалізм, оскільки єдиним джерелом оцінки тут є природний фактор – температура повітря. Хіба підлягає сумніву той факт, що влітку на дворі спекотно, а взимку – холодно?

Якщо керуватися таким підходом, то заробітна плата у нас має складати 3,2 тис. грн, а не 9,5 тис. грн, як насправді, обід у їдальні має коштувати 20 грн, а не 3 грн, молоко мають отримувати 5, а не 900 працюючих.

Дещо зрозуміти, хоча й не виправдати позицію Держпраці, можна було б у тому випадку, якби фінансування даних заходів здійснювалося за рахунок бюджетних коштів. Але ж платимо за все це ми, і готові робити це й надалі.

На УАП ТОВ «Фішер-Мукачево» не звикли заощаджувати, коли йдеться про оплату й умови праці, здоров'я працюючих. Завжди, кожного року медогляд на нашому підприємстві проходили близько 700 осіб. То чому ж маємо зменшувати їх кількість?

Але фахівці Управління Держпраці в Закарпатській області стояли на своєму. Ані головний державний інспектор відділу з питань гігієни праці Світлана Кавранська, яка приїздила в Мукаче-

во, ані начальник цього відділу Володимир Орел, посилаючись на вищезгаданий Наказ МОЗ, так і не дослухалися до наших, здавалося б, реальних аргументів. Оскільки видача акта, без якого медичний заклад не має права укладати з нами договір, затягнулася на півтора місяця, 14 квітня ми втретє звернулися до керівництва Управління Держпраці з цього питання.

Врешті-решт, цей акт ми таки отримали. Але резюме в цій справі – крайній негативний. Через чиновницькі перепони, порівняно з минулим роком, на УАП ТОВ «Фішер-Мукачево» кількість працівників, включених у списки на проведення медоглядів, що проводилися в місці, зменшилася на 250 осіб. На 80% буде скорочено і кількість медичних обстежень (проведення аналізів) для наших співробітників.

Зрозуміло, що ці факти викликали негативний резонанс у нашому трудовому колективі. Отримуючи стабільну високу зарплату, маючи додаткові пільги і гарантії, передбачені колективним договором, наші працівники пишуться різними підприємством, яке впевнено дивиться в завтрашній день. Зростають кількість закордонних замовлень на нашу продукцію, обсяги виробництва. І в цьому контексті чиновницької заборони обласної служби у підході до проведення медичних оглядів стали для всіх нас ложкою дьогтю в діжку меду. І дуже шкода... Сподіваємося на зміну позиції чиновників у майбутньому.

Петро ШВАРДАК,
начальник відділу охорони праці, голова профкону УАП ТОВ «Фішер-Мукачево»

ЧЕРНІГІВЩИНА

СЕМІНАР ДЛЯ БУХГАЛТЕРІВ ЧЛЕНСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

На базі Навчально-методичного центру профспілок відбувся семінар для бухгалтерів членських організацій Одеської обласної ради Профспілки працівників хімічних і нафтохімічних галузей промисловості України. Навчання пройшли також представники деяких інших галузей.



У складі групи активно працював і голова обласної ради Профспілки, учасник дансько-українського проекту «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці, захисту прав працівників та демократизації в Україні» Олександр Чеганенко. Учасники заходу розглянули доволі широке коло питань трудового, податкового законодавства та оплати праці. Також профспілковці плідно попрацювали протягом міні-тренінгу з питань командної взаємодії.

Віталій КОПИШ

ВОЛИНЬ

ОСВІТЯНСЬКИЙ МІСТОК СПІВПРАЦІ



Протягом минулого тижня 30 освітян Сумщини освоювали профспілкову грамоту на Волині.

Ікаві тренінги, зустрічі з волинськими колегами-освітянами, знайомство з діяльністю Будинку школяра та досвідом роботи профспілок Волині – усе це передбачала попередньо узгоджена, насичена навчальна програма. До неї додалися наповнені екскурсіями години після занять з відвіданням знаменитого замку Любарта, Луцького будинку з химерами та унікального музею волинської ікони. А як же влітку на Волині і без Світязя? Та ніяк, тим більше, що на його березі розташований освітянський дитячий оздоровчий заклад «Супутник», з роботою якого ознайомилися сумчани.

НМЦ профспілок Волині

СПІВЧУТТЯ

Об'єднання профспілок Харківської області, ЦК Профспілки працівників лісових галузей України, Харківська обласна організація профспілки працівників лісового господарства із сумом співіщають, що 21 червня 2017 року на 76-му році життя раптово помер технічний інспектор праці Харківської обласної організації Профспілки працівників лісового господарства України **ЮЗКОВ Михайло Денисович**.

Схиляємо голову в глибокій скорботі і висловлюємо сердечні співчуття рідним і близьким Михайла Денисовича. Світла пам'ять про прекрасну людину і великого патріота профспілок назавжди залишиться в наших серцях.

ФІНАНСИ

МАТЕРІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ У ВИПАДКУ ТИМЧАСОВОЇ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ

Які види матеріального забезпечення та соціальних послуг надаються за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності?

Відповідно до ст. 20 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності надаються такі види матеріального забезпечення та соціальних послуг:

- допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною);
- допомога по вагітності та пологах;
- допомога на поховання (крім поховання пенсіонерів, безробітних та осіб, які померли від нещасного випадку на виробництві);
- оплата лікування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань і травм.

ОФІЦІЙНО

УТОЧНЕНО ПЕРЕЛІК ДОКУМЕНТІВ ДЛЯ ВСТАНОВЛЕННЯ СТАТУСУ УЧАСНИКА АТО ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВ



Урядом уточнено перелік документів, необхідних для встановлення статусу учасника війни працівникам підприємств, установ та організацій, які залучалися та брали участь у забезпеченні проведення АТО, перебуваючи безпосередньо в районах її проведення.

Кабінет Міністрів України постановою від 14.06.2017 вніс зміни до п. 2 постанови КМУ від 23.09.2015 № 739 «Питання надання статусу учасника війни деяким особам».

Даним рішенням уточнено перелік документів, необхідних для встановлення статусу учасника війни працівникам підприємств, установ та організацій, які залучалися та брали участь у забезпеченні проведення АТО, перебуваючи безпосередньо в районах її проведення.

Це, зокрема, документи про безпосереднє залучення до виконання завдань АТО, а саме:

- витяги з наказів керівника Антитерористичного центру при Службі безпеки України або особи, яка його заміщує, його заступників про залучення до забезпечення проведення АТО;
 - витяги з наказів керівника оперативного штабу з управління антитерористичною операцією, його заступників або керівників секторів (командирів оперативно-тактичних угруповань) про підпорядкування керівнику оперативного штабу з управління АТО в районах її проведення;
 - інші документи, видані державними органами, підприємствами, установами, організаціями, що містять відомості про безпосередню участь працівника в забезпеченні виконання завдань АТО в районах її проведення.
- Реалізація цієї постанови сприятиме уникненню спірних питань при встановленні статусу учасника війни працівникам підприємств, установ і організацій, які залучалися та брали безпосередню участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції.

ЧАС ВІДПОЧИНКУ ТА СПЕЦІАЛЬНІ ПЕРЕРВИ

Якими нормативними актами визначаються час відпочинку і спеціальні перерви для працівників?

ВІЛЬНА ГОДИНА

Час відпочинку – це встановлений трудовим законодавством час, протягом якого працівники вільні від виконання трудових обов'язків і який вони можуть використовувати на власний розсуд.

Основними видами відпочинку є: перерви протягом робочого дня; щоденний відпочинок (перерви між робочими днями); щотижневий дні відпочинку; святковий і неробочий дні; відпустки.

Відповідно до трудового законодавства працівникові протягом робочого дня може надаватися перерва для відпочинку й харчування тривалістю не більше 2 годин, яка не включається в робочий час.

Вона має надаватися, як правило, через 4 години після початку робіт. Час початку й закінчення перерви встановлюється статутом, колективним договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Працівники можуть використовувати час перерви на свій розсуд.

На тих роботах, де за умовами виробництва перерву встановити не можна, працівникові має бути надано можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профспілковим органом підприємства, установи, організації.

На практиці перерва для відпочинку й харчування встановлюється, як правило, тривалістю від 30 хвилин до 1 години залежно від конкретних умов для цього та графіків змінної роботи, що діють на підприємстві.



Напередодні святкових, неробочих і вихідних днів за погодженням власника або уповноваженого ним органу з профспілковим органом роботи тривалістю більше ніж 6 годин можуть виконуватися без перерви для відпочинку й харчування.

ЧАС ВІДПОЧИНКУ – ЦЕ ВСТАНОВЛЕНИЙ ЗАКОНОДАВСТВОМ ЧАС, ПРОТЯГОМ ЯКОГО ПРАЦІВНИКИ ВІЛЬНІ ВІД ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ І ЯКИЙ ВОНИ МОЖУТЬ ВИКОРИСТОВУВАТИ НА ВЛАСНИЙ РОЗСУД.

Для деяких категорій працівників, крім цього, встановлюються перерви, що мають спеціальне призначення та включаються в робочий час із відповідною їх оплатою.

До них належать перерви для: годування дитини; обігріву і відпочинку; працівників із шкідливими умовами праці тощо.

Перерви в роботі для обігріву і відпочинку надаються, як правило, співробітникам, які працюють на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам і деяким іншим категоріям працівників. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний обладнати помешкання для обігріву і відпочинку працівників. Перерви для обігріву застосовуються залежно від температури повітря й сили вітру на місці роботи. Порядок надання перерв для обігріву і відпочинку регламентується колективним договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Перерви, пов'язані зі шкідливими умовами праці, встановлюються правилами з техніки безпеки і виробничої санітарії. Такі перерви надаються на роботах у каналізаційних мережах, місцях, пов'язаних з вібрацією, і т. ін.

Щоденний відпочинок – це відпочинок між робочими днями (зміними). Тривалість щоденного відпочинку має, разом із часом перерви для відпочинку й харчування, становити не менше подвійної тривалості роботи в попередній робочий день.

При 5-денному робочому тижні працівникам надаються два вихідні дні на тиждень, а при 6-денному – один.

СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ

СТРАХОВИЙ СТАЖ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Як обраховується страховий стаж військовослужбовців?

Як інформує Київське міське відділення Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, відповідно до ч. 1 ст. 21 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105 (Закон № 1105), страховий стаж – період (строк), протягом якого особа підлягала страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та за який щомісяця сплачено нею та роботодавцем страхові внески в сумі не менше за мінімальний страховий внесок.

Згідно з абз. 7 п. 1 ст. 4 ЗУ «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464 платниками єдиного внеску є військові частини та органи, які виплачують грошове забезпечення, допомогу по тимчасовій непрацездатності, допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами, допомогу, надбавку або компенсацію відповідно до законодавства для таких осіб:

- військовослужбовців (крім військовослужбовців строкової військової служби), осіб рядового і начальницького складу;
- осіб, які проходять строкову військову службу у Збройних силах України, інших утворених відповідно до закону військових служб, починаючи з 28.02.2001 (дата набрання чинності Закону № 2240) та службу в органах і підрозділах цивільного захисту.

Водночас постановою Уряду від 26 листопада 2014 року № 675 затверджено Пропорції розподілу єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, відповідно до яких єдиний внесок для зазначених платників розподіляється лише на: загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття – 2,7488% та загальнообов'язкове державне пенсійне страхування (до солідарної системи) – 97,2512%.

Таким чином, на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності частина єдиного соціального внеску за військовослужбовців не зараховується і, відповідно, до страхового стажу для оплати листків непрацездатності час проходження військової служби не зараховується.

Щодо зарахування військової служби до страхового стажу для оплати листків непрацездатності до набрання чинності Закону № 1105 визначення страхового стажу регулювалось ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованнями» від 18.01.2001 № 2240, яким не передбачалася сплата страхових внесків до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності за військовослужбовців. Отже, військова служба, починаючи з 28.02.2001 (дата набрання чинності Закону № 2240), не зараховується до страхового стажу для оплати листків непрацездатності.



МОДЕРНІЗАЦІЯ ПРОФСПІЛОК – ВИМОГА ЧАСУ

«Моя хата скраю, першим ворога зустрічаю!» – саме таке значення мав цей вислів у часи українського козацтва, і саме такою має бути позиція профспілок України, які повинні пам'ятати, що саме вони стоять на захисті прав людини праці!

ВЛАСНИЙ ПОГЛЯД

Із часом цей вислів змінили на «Моя хата скраю, нічого не знаю!», що вказує на позицію багатьох людей, та й профспілкових лідерів, у нашому суспільстві.

Останніми роками питання модернізації профспілок стало не тільки доволі актуальним, а й вкрай необхідним. Профспілкові організації проводять безліч заходів – конференції, круглі столи та ін. для того, щоб дістатися до остаточного розуміння, що ж необхідно модернізувати в наших профспілках.

Особливий інтерес до цієї теми, що спонукає до активних роздумів, викликають різні інноваційні ідеї та міжнародний досвід, незаангажовані дискусії та думки низки експертів, рядових профактивістів, керівників різних рівнів профспілкових структур, які обговорюються на заходах у рамках дансько-українського проекту, учасницею якого мені пощастило бути. Це дійсно цінний досвід та стимул до активної роботи в профспілці, зокрема на рівні своєї первинної організації, галузі та регіону.

Але відійдемо від термінів і розглянемо сутність «модернізації профспілок», хоча б як оптимізацію їх діяльності. Для чого, насамперед, необхідно змінити нинішні організаційні та управлінські методи і форми профспілкової роботи? Хай і не всі профорганізації, але значна їх частина працюють сьогодні погано! Звучить банально, але це так. Настільки банально, що здається, що до падіння профспілкового членства багато хто звик. Той факт, що за рік чисельність членів профспілки зменшується, сприймається багатьма доволі спокійно, мовляв, і раніше так було. А між іншим, ситуація дійшла до того, що число членів профспілок в країні складає менше половини працюючого населення. А це вже тривожний показник.

Гадаю, що варто було б розглянути рівні профспілкової структури від профоб'єднання до галузі, обкому і первинки.

У деяких регіонах ситуація дійшла до того, що профспілковий бюджет наповнюється в основному за рахунок доходів від власності, а не профспілкових внесків. Просто тому, що відрахування від членських внесків в регіональні профоб'єднання менші за відрахування галузевим профспілкам. А це означає, що фінансова основа роботи регіонального профоб'єднання сьогодні принципово відрізняється від галузевої профспілки. Є також профоб'єднання без власності. І там трапляються випадки активної роботи із залучення до членства, ніж у більш «заможних». Тож виходить замкнене коло:

– там, де є дохід від власності, стимули до роботи із залучення членів для профоб'єднання набагато слабші, а потенційні можливості – набагато сильніші;

– там, де власності немає, профоб'єднання намагається активніше залучати членів, але ресурсів для організації роботи набагато менше.

Найбанальнішою була б заява, що необхідно запровадити стандарти роботи профоб'єднання, яким воно має відповідати, а якщо ні – перетворювати такі регіональні профоб'єднання на представництва ФПУ. Але справа вирішується не тільки і не стільки цими перетвореннями.

Тут логічно постає питання щодо активності окремих галузевих профспілок і їх обласних структур. Зокрема, через те, що проблеми регіону – в регіоні, а керівництво перебуває в столиці. І саме там вирішуються всі питання модернізації профспілкового руху. Перетворення має полягати в одночасній оптимізації окремих споріднених галу-

зевих профспілок, які можуть тільки виграти від створення повноцінної профспілкової структури. Спілчани платять внески за реальну допомогу і підтримку від профспілки, а не за приналежність до галузевого принципу.

Ще один важливий напрям. За останні декілька років посилюється тиск роботодавців на профкоми підприємств та їх профактивів. Їх намагаються звільнити або напругу, або через низку маніпуляцій. Роботодавець намагається взяти профком під свій «м'який», але все ж таки контроль.

Тому разом з модернізацією профспілок і оптимізацією роботи профоб'єднань та галузевих профспілок необхідно вирішити серйозне питання щодо розширення інституту представників профспілки на підприємствах. Такі представники могли б вирішувати проблеми членів профспілки і не працюючи безпосередньо на підприємстві. Тоді тиснути на них звільненням чи доганою буде неможливо. Подібна модель вже давно та успішно працює в Данії, її ми неодноразово обговорювали на семінарах та конференціях у рамках дансько-українського проекту. У наших же реаліях цей процес гальмується тим, що колективний договір може укладати саме профспілкова організація підприємства. На мою думку, якщо подібна модель є для нас прийнятною, залишається лише скоригувати її законодавчо.

Можливо, це дуже сміливі висловлювання. Але це краще, ніж укотре шукати шляхи вирішення проблем профспілкового руху виключно в молодіжній політиці чи утвердженні гендерної рівності. Настав час переходити від «пілотних проектів», які обговорюються вже не один рік і з кожним днем є все актуальнішими, до реальних дієвих кроків.

Анна ЛЕТА,
учасниця першої групи
дансько-українського проекту

РАЗОМ З МОДЕРНІЗАЦІЄЮ ПРОФСПІЛОК І ОПТИМІЗАЦІЄЮ ЇХ РОБОТИ НЕОБХІДНО ВИРІШИТИ СЕРЬОЗНЕ ПИТАННЯ ЩОДО РОЗШИРЕННЯ ІНСТИТУТУ ПРЕДСТАВНИКІВ ПРОФСПІЛКИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ. ТАКІ ПРЕДСТАВНИКИ МОГЛИ Б ВИРІШУВАТИ ПРОБЛЕМИ ЧЛЕНІВ ПРОФСПІЛКИ І НЕ ПРАЦЮЮЧИ БЕЗПОСЕРЕДНЬО НА ПІДПРИЄМСТВІ. ТОДІ ТИСНУТИ НА НИХ ЗВІЛЬНЕННЯМ ЧИ ДОГАНОЮ БУДЕ НЕМОЖЛИВО.

СЕМІНАР

ЗМІЦНЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БАЗИ



Днями у Будинку профспілок м. Дніпра відбувся семінар фінансових працівників облпрофорганізацій, в якому взяли участь голова Дніпропетровського облпрофоб'єднання Віталій Дубіль, директор обласного відділення Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності Борис Мазур, учасник дансько-українського навчального проекту, голова обкому профспілки працівників культури Анатолій Яловий.

Відкриваючи захід, голова профцентру, член керівного комітету дансько-українського проекту Віталій Дубіль зазначив, що фінансова робота в нинішніх непростих умовах є одним з найважливіших напрямів. Він окреслив головні завдання щодо зміцнення фінансової бази профспілок, у тому числі через залучення досвіду наших зарубіжних колег, зокрема в рамках дансько-українського проекту. До речі, незабаром Данію відвідає група учасників проекту для ознайомлення, зокрема, з фінансовими аспектами діяльності профспілки 3Ф.

Про особливості оподаткування згідно з чинним Податковим кодексом розповів представник Головного управління фіскальної служби у Дніпропетровській області Надія Вовк. Керівники підрозділів Фонду соцстрахування з тимчасової втрати працездатності Олена Вінниченко та Сергій Ярихович торкнулись теми соціальних виплат. Присутні отримали змістовні відповіді на свої запитання.

Прес-центр Дніпропетровського облпрофоб'єднання

ПІДСУМКИ КОНКУРСУ

ВИСВІТЛЕННЯ
ПРОФСПІЛКОВОЇ
ТЕМАТИКИ:
ХТО КРАЩИЙ?

У Закарпатській обласній раді профспілок підбито підсумки обласного конкурсу на краще висвітлення діяльності профспілок у засобах масової інформації у 2016-2017 роках.



Як зазначив голова облпрофради Володимир Фленько, проведення конкурсу на краще висвітлення діяльності профспілок засобами масової інформації певною мірою сприяло поліпшенню цієї роботи й, зокрема, висвітленню питань укладання колективних договорів і угод, соціального партнерства, трудового законодавства, охорони праці, соціального страхування, оздоровлення працюючих та членів їхніх сімей, дитячого відпочинку, культурно-масової та фізкультурно-спортивної роботи, діяльності санаторно-курортного і туристично-екскурсійного комплексу профспілок тощо.

На питаннях співпраці з журналістами наголошували в своїх виступах голови обласних організацій профспілок: працівників культури – Наталія Товтин, освіти і науки – Тетяна Повханіч, охорони здоров'я – Володимир Турок, АПК – Ганна Кулик, почесний голова обласної організації Національної спілки журналістів України Дмитро Воробець. Свої пропозиції щодо поліпшення висвітлення профспілкової тематики в засобах масової інформації висловили власний кореспондент газети «Голос України» у Закарпатській області Василь Нитка, заступник редактора райгазети «Вісті Ужгородщини» Марія Підгорна, власний кореспондент газети «Урядовий кур'єр» у Закарпатській області Василь Бездір, головний редактор газети «Спорт тайм» Степан Селменський та ін.

Тож, за результатами конкурсу, Почесними грамотами облпрофради нагороджено філію НТКУ «Закарпатська регіональна дирекція», ДП «ТРК «М-Студіо», редакції газети «Новини Закарпаття», Іршавської райгазети «Нове життя», міськрайонної газети «Мукачєво», райгазети «Вісті Ужгородщини», Тячівської райгазети «Дружба», Подяками облпрофради – редакцію газети «Спорт тайм», видання «Профспілкове щодення», регіональний часопис «Синій Вир».

Нагороджено також групу журналістів всеукраїнських, обласних та міськрайонних видань, які активно висвітлюють профспілкову тематику в засобах масової інформації.

Нагороди редакторам ЗМІ та окремим журналістам вручив голова Закарпатської облпрофради Володимир Фленько.

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

ГОВОРЮ
З 1941-ГО...

У День скорботи і вшанування пам'яті жертв війни в Україні у залах головної експозиції Національного музею історії України у Другій світовій війні відбудеться презентація спецпроекту «Говорю з 1941-го...». В основі проекту – аудіоверсії 37 листів з колекції «Непрочитані листи 41-го», записані науковими співробітниками та екскурсоводами музею.

СПЕЦПРОЕКТ

Колекція «Непрочитані листи 41-го» налічує 1215 епістол, датованих червнем – липнем 1941 року, що були вивезені нацистами з окупованого Кам'янця-Подільського до Відня і 70 років зберігалися в Технічному музеї столиці Австрії. Автори листів – червоноармійці різних військових частин і родів військ, цивільне населення, студенти навчальних закладів м. Кам'янця-Подільського, люди різних національностей і віку. У результаті наукового пошуку музейників знайдено 616 родин, яким вручено копії листів.

До пошуку родин активно долучаються місцеві органи влади, краєзнавці, засоби масової інформації. Лише за останній час спільно з журналістами ТСН телеканалу «1+1» на Хмельниччині було вручено сім листів у Чемеровецькому

**НА СЬОГОДНІ
ВСІ ЕПІСТОЛИ
СПЕЦПРОЕКТУ «ГОВОРЮ
З 1941-ГО...» ОПРАЦЬОВАНІ
НАУКОВЦЯМИ ТА ВЗЯТІ
НА ПОСТІЙНЕ ДЕРЖАВНЕ
ЗБЕРІГАННЯ ДО ФОНДОВОЇ
КОЛЕКЦІЇ МУЗЕЮ. НАВІТЬ
ЧЕРЕЗ 40 РОКІВ ЛИСТИ
МАЮТЬ ДІЙТИ ДО СВОЇХ
АДРЕСАТІВ!**

районі, з журналістами телеканалу «24» в Ірпені вручено онучі лист від Титарчука Василя Прокоповича, який загинув у боях на польській землі. «...Не усіх на війні вбивають», – заспокоював 28-річний Василь дружину. Просив не журитися, доглядати дітей, не сидіти без хліба. Днями знайдено доньку Хайма Гейхмана, яка проживає в Ізраїлі. Автор листа зник безвісти 1944 року. Упродовж 22 червня в режимі non-stop записи листів лунатимуть у залах головної експозиції музею.

СКАНВОРД

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.





Колективне фото на згадку

ЖУРНАЛІСТИ ЗАКАРПАТТЯ ЗМАГАЛИСЬ НА ФУТБОЛЬНОМУ МАЙДАНЧИКУ

МАСОВА ФІЗКУЛЬТУРА

В Ужгороді відбувся 16-й турнір з міні-футболу серед команд засобів масової інформації, який цього року його засновник – Закарпатська обласна профспілкова організація працівників культури (голова – член Ради ФПУ Наталія Товтин) проводив спільно з обласною організацією Національної спілки журналістів України, Федерацією футболу Закарпаття та обласним відділенням НОК України.

Сергій БАРАНЧИКОВ,
спеціально для «ПВ»

На урочистій церемонії відкриття турніру журналістів привітали голова оргкомітету, голова обласної профспілкової організації працівників культури Наталія Товтин, голова обласної організації Національної спілки журналістів України Віталій Мещеряков, голова обласного відділення НОК України Іван Ріляк, член виконкому Федерації футболу Закарпаття Степан Селменський.

Після матчів у двох підгрупах право поборотися за почесний трофей завоювали минулорічні переможці турніру – футболісти спортивного сайту «Лобда» та постійний учасник змагань команда газети «Спорт тайм». Видовищний поєдинок приніс перемогу газетяркам з рахунком 2:1. У поєдинку за третє місце між командами ТРК «Тиса-1» і газети «Берегово» основний час закінчився внічию 2:2, а в серії післяматчевих пенальті кращими виявилися берегівчани.



Момент футбольного матчу

Кращими гравцями турніру у різних номінаціях стали: воротар – Віталій Коціпак («Спорт тайм»), захисник – Олександр Сільченко («Берегово»), форвард – Роман Сенишин (ТРК «Тиса-1»). Приз кращого гравця турніру отримав Яромир Лобода («Лобда»). Слід зазначити, що у турнірі журналістів поза конкурсом виступала команда громадського об'єднання учасників АТО «Об'єднані війною», яка показала результативну гру.

На урочистій церемонії закриття турніру голова обласної профспілкової організації працівників культури Наталія Товтин вручила перехідний красень-кубок команді газети «Спорт тайм» (тренер – головний редактор газети Степан Селменський). Усі команди-учасниці нагороджені грамотами, матеріальною винагородою та пам'ятними призами організаторів, а гравці команд-призерів – медалями і дипломами. Цінні подарунки учасникам турніру також вручив голова обласного відділення НОК України Іван Ріляк.

СТУДЕНТИ МІЖГІР'Я ВИГРАЛИ СПАРТАКІАДУ

З метою залучення студентської молоді до занять фізкультурою і спортом за безпосередньої участю галузевої профспілки традиційно проводяться обласні спартакіади медичних навчальних закладів Закарпаття, остання з яких відбулася в м. Хуст.

Сергій БАРАНЧИКОВ,
спеціально для «ПВ»



У змаганнях з волейболу, як серед дівчат, так і юнаків, перше місце завоювали команди Закарпатського базового державного медичного коледжу (м. Хуст). У міні-футболі виявилися найсильнішими обидві команди Міжгірського медичного коледжу. До програми спартакіади ввійшли й цікаві змагання з триатлону, які включали кульову стрільбу, кидання гранати та накладання шини. Тут перемогу також здобула команда Міжгірського медичного коледжу. За підсумками усіх видів спартакіади студенти-медики з Міжгір'я стали тріумфаторами змагань у загальнокомандному заліку. На другому місці – спортсмени Закарпатського базового державного медичного коледжу, на третьому – Берегівського медичного коледжу. Переможці змагань отримали кубки і грамоти обласної організації профспілки працівників охорони здоров'я. Нагороди вручив голова облпрофорганізації, голова оргкомітету спартакіади Володимир Турок.



ЮНИМ СПОРТСМЕНАМ ОРГАНІЗУВАЛИ ВІДПОЧИНОК

ОЗДОРОВЛЕННЯ

Адміністрація Хмельницької ДЮСШ № 2 на базі середньої загальноосвітньої школи № 22 ім. Олега Ольжича обласного центру організувала табір оздоровлення для своїх вихованців – юних спортсменів. Захід проводиться за рахунок коштів міського бюджету.

Валерій МАРЦЕНЮК,
спеціально для «ПВ»



Такі табори для оздоровлення вихованців керівництва дитячо-юнацької спортивної школи організує щорічно. Цього разу протягом 3 тижнів тут зможуть оздоровитися 40 дітей.

Для них передбачено дворазове харчування в ідальні на-

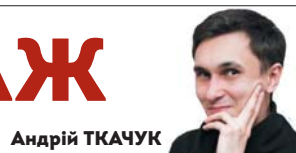


вчального закладу, надано спортивний зал для проведення спортивно-оздоровчих заходів. Зокрема, для юних спортсменів організовуються спортивні та рухливі ігри, тренування з художньої гімнастики, турніри з шахів тощо.

Безумовно, не оминають в таборі і виховної складової – наставники проводять з дітьми бесіди з правил їх поведінки.

Дбають про різноманітне і змістовне дозвілля підопічних вихователі Олена Репіова та Наталія Мусієнко. Вихованці задоволені перебуванням у таборі і щиро дякую керівництву навчального закладу і своїм наставникам за добре організований відпочинок.





Андрій ТКАЧУК



СХІД-ЗАХІД У ВИСТАВЦІ «КОРДОНИ»



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.