



Позиція



СТРАТЕГІЯ ФПУ на 2021-2026 рр. : ЧАС ДІЙ ТА ЯКІСНИХ ЗМІН!

Напередодні XXIV звітно-виборної конференції та VIII з'їзду Федерації профспілок України (його відтерміновано у зв'язку з карантинном) голова Обласного об'єднання профспілок Віталій Дубіль дав інтерв'ю ЗМІ

– Напередодні з'їзду було обнародовано проєкт одного з найважливіших його документів – Стратегію Федерації профспілок України на 2021-2026 рр. «Час дій та якісних змін». В ній визначені головні напрями діяльності національного профцентру на майбутнє. Які з них є найбільш актуальними для профспілок Дніпропетровщини?

– На мій погляд, дуже важливо те, що в проєкті Стратегії Федерації профспілок України на 2021-2026 рр., який виноситься на розгляд VIII з'їзду ФПУ, значне місце відводиться саме участі профспілок у відродженні промислового потенціалу, всієї економіки, і, на базі цього, звичайно, забезпеченню зайнятості з гідними умовами та оплатою праці (це, зокрема, й головна умова зменшення трудової міграції).

Так історично склалося, що Дніпропетровщина є одним з головних локомотивів економіки країни. Велика концентрація промислового виробництва в регіоні обумовила діяльність потужних галузевих профспілок – металургів і гірників, вугільників, машино- та ракетобудівників, хіміків, енергетиків, харчовиків та ін. Тому, мабуть, зрозуміло, чому президія, Рада Обласного об'єднання профспілок постійно приділяють підвищену увагу ситуації у промисловості, бо її ритмічна робота завжди забезпечувала стабільний розвиток Придніпров'я та гідний рівень життя трудящих, наповнення бюджетів і фондів, діяльність закладів освіти, охорони здоров'я, культури, соціальної сфери.



– Як це реалізується у практичній площині?

– Працювати зараз, в умовах кризових явищ та пандемії, доводиться у вкрай складних умовах: продовжується падіння виробництва, скорочення зайнятості, нарощування зарплатних боргів на економічно активних підприємствах (зокрема, через кризу платежів). Для вирішення цих питань ми, серед іншого, практикуємо проведення нарад з облпрофорганізаціями та представниками промислових підприємств з метою вирішення їхніх проблем як в області, так і на національному рівні; винесення гострих питань на розгляд обласної тристоронньої соціально-економічної ради; звернення до органів центральної влади та народних депутатів України від нашої області. І окремі питання вдається вирішувати.

Чільне місце ця тематика знайшла й у Територіальній угоді з владою та роботодавцями. Так, тільки минулого року за нашої ініціативи на рівні області розглядалися питання

щодо підтримки вітчизняного товаровиробника, фінансової підтримки підприємств житлово-комунального комплексу у період підготовки до опалювального сезону, погашення зарплатних боргів, підтримки медичних закладів. Останнім часом для поліпшення ситуації на ринку праці та забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами активно взаємодіємо з Федерацією організації роботодавців Дніпропетровщини, обласним Центром зайнятості та Торгово-промисловою палатою, зокрема, в рамках україно-німецького проєкту з цих питань. Чимало актуальних напрямів плануємо включити й до проєкту нової Територіальної угоди на 2021-2023 рр., над якою зараз співпрацюємо з нашими соціальними партнерами. Додам також, що наша звітно-виборна конференція розгляне та ухвалить основні напрями діяльності Облпрофоб'єднання на 2021-2025 рр. Сподіваємось, що цей форум надасть новий імпульс роботі облпрофцентру зі стабілізації виробництва та зростання рівня оплати праці, поліпшення її умов. В нинішніх умовах різкого зростання вартості життя профспілки будуть посилювати тиск на роботодавців, вимагаючи від них підвищення зарплат найманих працівників. Спрямовуємо зусилля й на вирішення проблем працівників бюджетної сфери, захист людей від тарифного геноциду.

– А що потрібно для поліпшення соціального діалогу на національному рівні?

– Наразі багато сподівань покладаємо на налагодження в Україні цивілізованого конструктивного діалогу між владою, роботодавцями та СПО профспілок, зокрема, підвищення дієвості Національної соціально-економічної ради, що дозволить вирішувати існуючі проблеми та буде сприяти зменшенню соціальної напруги в суспільстві.

Прес-центр
Облпрофоб'єднання.

НАПЕРЕДОДНІ ПРОФЕСІЙНОГО СВЯТА

19 березня у великій залі Будинку профспілок (м. Дніпро) відбулися урочисті збори, приурочені до Дня працівників житлово-комунального господарства і побутового обслуговування населення.

Мабуть, у кожної людини існує декілька свят, яким вона надає особливого значення. Серед них – професійне. І не дарма, тому що саме це свято підкреслює надзвичайно важливу роль твоєї професії у сучасному суспільстві.



За доброю традицією напередодні Дня працівників житлово-комунального господарства і побутового обслуговування населення обком профспілки (голова Анастасія Демідова) зібрав у святково убраній залі профспілковий актив, переможців різних оглядів та кращих представників підприємств галузі.

На цьому заході також були присутні почесні гості – голова Дніпропетровського облпрофоб'єднання Віталій ДУБІЛЬ, заступник начальника управління стратегічного планування та комунальної власності Дніпропетровської обласної ради Валерій РИЖИНКОВ та заступник директора департаменту ЖКГ і будівництва Дніпропетровської обласної державної адміністрації Володимир ВЕРХОТУРЦЕВ, які виступили з вітальними промовами та разом з головою обласної профорганізації Анастасією ДЕМІДОВОЮ відзначили різноманітними нагородами найкращих



за підсумками року представників галузі.

Немало теплих слів Анастасія Іванівна адресувала під час свого виступу й ветеранам профспілкового руху, які також були присутні на святі та отримали подарунки.

Яскраву концертну програму подарував всім учасникам заходу творчий колектив Дніпропетровського будинку органної та камерної музики: ведучий заходу – директор-художній керівник, телеведучий, співак – Антон ЧЕРНЕТА, вокалісти – Зінаїда та Ігор ЧЕПИ, акордеоністка – Лілія БАКАЛІНСЬКА, режисер – Фаїна ПІНСОН. В свою чергу вдячна публіка не шкодувала долоні й обдаровувала артистів щедрими оплесками, а деякі глядачі знімали їхні виступи на свої смартфони.

Також зазначимо, що протягом всього заходу на двох великих екранах транслювалося слайд-шоу, яке відображало різні події з життя галузевої профспілки області. Свято вдалося!

Марина КОВТУН.
Фото автора.

Більше фото на сайті

obkomgkh.dp.ua у розділі «Фотоальбом»

ВІДГУКИ ВІД ПРЕЗИДЕНТА ТА ПАРЛАМЕНТУ

Як ми вже повідомляли, у лютому цього року, напередодні Всесвітнього Дня соціальної справедливості профспілки Дніпропетровщини звернулись з відкритим листом до керівництва держави.

Днями надійшли відповіді на це звернення. Заступник керівника Офісу Президента України Ю.Свириденко повідомляє, що: «Президент України поділяє позицію стосовно необхідності створення умов для

економічного зростання нашої держави та підвищення добробуту громадян».

Кабінету Міністрів України запропоновано розглянути порушені профспілками питання та поінформувати їх про результати.

Надішла також відповідь від голови Комітету з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Верховної Ради України Г.Третякової., в якій повідомляється, що

у Комітеті на виконання доручення Голови Верховної Ради України Д.Разумкова розглянуто відкритого листа дніпропетровських профспілок. Комітет звернувся до Прем'єр-міністра України Д.Шмигала з проханням надати доручення уповноваженим центральним органам виконавчої влади уважно розглянути це звернення та надати висвітлені відповіді на поставлені питання.



НЕ ДОПУСТИМО ЗАКРИТТЯ ШАХТ!

Шахтарські профспілки висловлюють рішучий протест проти запланованого закриття шахт Західного Донбасу. Розмова про це відбулась в ході онлайн-зустрічі лідерів шахтарських профспілок Сергія Юнака і Юрія Криворучка з керівництвом Бізнес-блоку «Вугілля» ТОВ «ДТЕК Енерго». Профспілки ініціювали створення робочої комісії по опрацюванню варіантів розвитку шахт, які планують закрити.

Якщо шахта ім. Героїв космосу, відповідно до стратегії, буде працювати до 2053-го, «Павлоградська» – до 2032-го, «Тернівська» – до 2029-го, «Західно-Донбаська» – до 2063-го, «Самарська» – до 2035-го, «Дніпровська» – до 2047 року, то з «Ювілейною» і «Степовою» справи йдуть набагато гірше – їх відповідно до поданої стратегії планують закрити вже в найближчі роки.

Звичайно ж, настільки похмура перспектива не влаштовує нікого. Тому в ході онлайн-зустрічі за пропозицією голови теркому ППВПУ Сергія Юнака було прийнято рішення створити робочу комісію, до складу якої від Дніпропетровської територіальної організації ППВПУ увійшли заступник головного технічного інспектора охорони праці Дніпропетровської терито-

ріальної організації Укрвугле-профспілки Василь Яворський та голова профкому шахти «Ювілейна» Володимир Фурда. Комісії доручено вивчити представлені матеріали по шахтоуправлінню «Першотравенське» і зробити відповідні висновки.

10 березня відбулося перше засідання робочої комісії, на якому мова йшла про шахту «Ювілейна» – найближчого «претендента» на закриття.

Як зазначив представник теркому ППВПУ Василь Яворський, від роботи цієї шахти багато в чому залежить доля Першотравенська в цілому, і профспілка не згодна з доводами адміністрації про економічну недоцільність її подальшої експлуатації. Робота шахти повинна тривати, і для цього є економічні передумови. Наприклад, відпрацювання шахтного поля 18/19 однієї лавою. Запаси цього поля

становлять 12 млн тонн, середня потужність пласта 1,12 м. Чисельність потрібно залишити без змін – до 1000 осіб (1 видобувний, 3 прохідницькі бригади і допоміжні ділянки). Добовий видобуток – 1700 тонн, місячна (з урахуванням проходки) – мінімум 62 тис. тонн. Видобуток за рік складе 800-850 тис. тонн.

Дані підрахунки дають всі підстави для продовження роботи шахти «Ювілейна» до 2035 року. Дніпропетровська територіальна організація Профспілки буде і надалі відстоювати цю позицію.

Профспілки у складі робочої групи й далі будуть вивчати всі аспекти, щоб вирішити всі питання та не допустити закриття шахт, які забезпечують стабільною роботою вугільний регіон Західний Донбас.

trade-union.dp.ua

СПІЛЬНА ІНІЦІАТИВА ПРОФСПІЛОК І РОБОТОДАВЦІВ

До комісії з вирішення спорів при управлінні виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України у Дніпропетровській області (Фонд) надійшла скарга від ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» на рішення Фонду про повернення неправомірно виплачених страхових коштів та застосування штрафних санкцій на загальну суму близько 60 млн. гривень.

Суть порушення полягає в тому, що підприємство, не чекаючи надходження від Фонду страхових коштів для виплат по лікарняних листках, з власних коштів проводило такі виплати працівникам та сплачувало податки державі, а при надходженні коштів на окремий рахунок від Фонду – компенсувало ними свої витрати.

Фонд вбачає в таких діях підприємства формальне порушення вимог статті 34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Ця стаття вимагає: «Страхові кошти, зараховані на окремий рахунок, не можуть бути спрямовані на задоволення вимог кредиторів, на стягнення на підставі виконавчих та інших документів, за якими здійснюється стягнення відповідно до закону».

За ініціативи представників Обласного об'єднання профспілок у складі комісії, підтриманої представниками від роботодавців області, більшістю голосів скарга підприємства визнана обґрунтованою і була задоволена. Така позиція більшості ґрунтувалась на тому, що в даному випадку Фонду не нанесено ніяких фінансових збитків, ніякого зиску з цього не має і підприємство, а ось держава та застраховані особи навпаки – виграють, оскільки вчасно сплачуються податки і скорочується період очікування матеріального забезпечення працівників від Фонду. Однак, закон не передбачає такої процедури, хоча й не забороняє її.

Уважно аналізуючи норму статті 34 закону, розуміємо, що законодавець забороняє використання страхових коштів на інші цілі з єдиною метою: якнайшвидшого використання їх за цільовим призначенням – на матеріальне забезпечення та соціальні послуги застрахованим особам. В даному випадку роботодавець знайшов можливість прискорити надходження коштів застрахованим особам та податків державі, не завдаючи при цьому шкоди ні Фонду, ні підприємству.

Особливо гостро на сьогодні стоїть проблема негайного фінансування витрат, пов'язаних з лікуванням працівників, які одержали травми на виробництві, коли від цього залежить подальше здоров'я і навіть життя травмованих. Але Фонд зможе виділити на це кошти лише тоді, коли буде складений та затверджений акт за формою Н-1/П. До того ж розслідування нещасних випадків часто тривають місяцями. В більшості таких випадків роботодавці терміново надають потерпілим необхідну матеріальну допомогу, однак в подальшому Фонд не компенсує цих витрат, по своєму розуміючи норму закону. Тому профспілки та роботодавці області вважають, що такі дії керівників підприємств необхідно вважати прогресивними та заохочувати законодавчо.

З цієї метою Обласне об'єднання профспілок та Федерація організацій роботодавців Дніпропетровщини звернулись до Міністра соціальної політики України Марини Лазебної з пропозицією ініціювати перед Кабінетом Міністрів України, як суб'єктом права законодавчої ініціативи, внесення відповідного доповнення до статті 34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Вважаємо, що законодавче врегулювання цього питання змогло б підвищити соціальну захищеність працівників.

П. ДОВГАНЕНКО,
головний технічний інспектор праці
облпрофоб'єднання.

Роздуми про минуле та сучасність

У березні 2021 р. вийшла у світ книга ветерана профспілок Петра Швеця «Історія профспілок України або Боротьба триває», присвячена 30-річчю незалежного профспілкового руху нашої країни.

У цьому виданні викладено стисло історію профспілок, що утворювалися, діяли і понині виконують свою важливу роль по захисту прав та інтересів трудящої людини. Зазначимо, що це перша за останні роки документальна книга, у якій висвітлюються багатогранна діяльність Федерації профспілок України та її членських організацій на початку 2000-х років, пошук нинішніми профспілковцями шляхів вирішення найгостріших проблем сучасності.

Книга відкривається вступним словом голови Федерації профспілок України Григорія Осового.

Видання розраховане на масового читача, але, звичайно, насамперед може зацікавити профспілкових працівників і активістів.

Прес-центр Облпрофоб'єднання.

Цю книгу, вартість якої становить 70 грн плюс доставка, можна замовити, надіславши СМС на тел. (067) 478 26 79, (096) 418 20 84 або електронну пошту petras296@ukr.net, вказавши своє прізвище, адресу проживання, моб. телефон, по можливості адресу чи номер найближчої «Нової пошти».

Профспілковим організаціям усіх рівнів при замовленні більше 3 книг у видавництві вартість однієї книги складатиме 60 грн. Замовлення прохання надсилати на електронну пошту milenium_ofis@ukr.net

Президиум Областного об'єднання профсоюзів глибоко скорбит в связи с кончиной ветерана профсоюзів, бывшего заведующего орготделом облпроф-объединения

КУЧЕРОВА

Евгения Дмитриевича

и выражает глубокие соболезнования его родным и близким.

ЧЕКАЄМО НА ВАС У FACEBOOK
facebook.com/newsportalDOOP

Олександр РЯБКО, голова ЦР ПМГУ:

«Ми створюємо раду для обговорення питань галузі»



Багато молодих українців, напевно, навіть не знають, що означає поняття ПРОФСПІЛКА. Багатьом здається, що профспілки – це релікт часів СРСР з членськими внесками і путівками в санаторії. Хоча з тих часів значення профспілок дещо знизилося, вони все одно залишаються силою і виступають третьою стороною в трудових відносинах разом з працівником і роботодавцем. Далеко не весь український бізнес дотримується стандартів корпоративної соціальної відповідальності, тому й виникає необхідність захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників. За правильної побудови роботи бізнес в особі профспілки може отримати надійного партнера, а працівники – захисника інтересів. Про поточні завдання, практику взаємовідносин і діалог з галузевими роботодавцями та представниками влади кореспонденту GMK Center розповів Олександр Рябко, голова Центральної ради профспілки металургів і гірників України.

Які основні завдання стоять зараз перед профспілкою металургів і гірників України?

– Завдання профспілки особливо не змінюються з плином часу, до того ж вони загальні для всіх профспілок світу. Наш головний пріоритет – людина праці та її трудові гарантії: гідна заробітна плата, ефективна зайнятість і наявність сучасних робочих місць, здорові та безпечні умови праці.

Сьогодні серед поточних завдань хочу відзначити ініціативу уряду реформувати Закон «Про охорону праці». Свого часу (1990-ті – початок 2000-х) цей закон добре і професійно опрацювали всі сторони соціального діалогу. Але зараз настав час «креативних рішень».

Які саме рішення ви маєте на увазі?

– Мінекономіки швидко підготувало новий законопроект «Про безпечність та здоров'я працівників на роботі» без залучення до цього процесу профспілок, представників науки й експертів, компетентних у цій сфері. Цей законопроект порушує баланс прав та інтересів у сфері охорони праці на користь роботодавців і демонтує наявну систему охорони праці, позбавляючи працівників права отримувати пільги й компенсації за роботу у шкідливих і важких умовах праці. А профспілки позбавляються права здійснювати громадський контроль за охороною праці на виробництві. Крім того, демонтується колективно-договірна робота у сфері охорони праці. Але ж практика доводить, що сьогодні це дуже важливий і ефективний інструмент на виробничому рівні.

Можливо, в роботі ФОП охорона праці й не має такого важливого значення, але на підприємствах гірничо-металургійної галузі – з безперервним виробництвом і складними технологічними процесами, з важкими та шкідливими умовами праці, в яких працює близько 40% персоналу, – це дуже важливо. Адже, згідно з Конституцією України, життя і здоров'я людини є найвищою цінністю. А спроба розробників нового закону відмовитися від гарантування здорових і безпечних умов праці несе загрозу життю і здоров'ю людей.

Ми категорично проти такого підходу. Зараз цей документ авторства Мінекономіки перебуває на стадії узгодження. Але ми займаємо активну аргументовану позицію, щоб не допустити його прийняття у запропонованій редакції. Профспілка пропонує взяти за основу чинний Закон «Про охорону праці» та закріпити в ньому всі сучасні новації, не знижуючи при цьому досягнутого рівня трудових гарантій у цій сфері.

Який стан справ із зарплатами в галузі?

– Питання підвищення зарплат працівникам гірничо-металургійної галузі є другим найважливішим завданням профспілки. Тут є низка проблем. З одного боку, підприємства нашої галузі під час

карантину не зупинилися і, попри кризу, спрацювали в 2020 році практично не гірше, ніж у 2019-му. Звісно, через усю цю ситуацію з коронавірусом бізнес поніс додаткові витрати на створення безпечних умов праці. Проте ми активно й наполегливо піднімаємо перед роботодавцями питання збільшення зарплат. За нашими даними, приблизно 40-50% працівників галузі отримують зарплату нижчу за середню (за підсумками 2020 року в металургії вона становила 15,6 тис. грн).

Але бізнес має свої аргументи, адже понад 40% працівників отримують зарплату вище 20 тис. грн. Більше того, провідні фахівці, бригадири та майстри отримують і по 40-45 тис. грн. Передусім я маю на увазі підприємства групи «Метінвест», де рівень оплати праці сьогодні справді вищий, ніж загалом на підприємствах галузі.

Зрозуміло, що переговори про збільшення зарплат таких категорій працівників будуть проходити непросто. Бізнес готовий розглянути можливість диференційовано підняти зарплати на більший відсоток для низькооплачуваних працівників. Ми пропонуємо підвищення не менш ніж на 20%.

Ми досягли попередньої домовленості з Федерацією металургів України про створення двосторонньої ради для обговорення актуальних питань діяльності підприємств галузі, перспектив їхнього розвитку, а також питань у сфері соціально-трудових відносин. Будемо сподіватися, що такий майданчик допоможе сторонам швидше знаходити рішення складних і актуальних проблем для галузі й працівників.

Компанії ГМК погоджують з вами свої наміри щодо зміни зарплат і чисельності персоналу?

– Не завжди такі узгодження на рівні підприємств відбуваються належним чином – так, як нам цього хотілося б. Там, де добре працює первинна організація, бойовий голова, профспілковий актив, ця робота проводиться і, як правило, є позитивний результат. На деяких підприємствах думка профспілок не завжди враховується – керівництво самостійно приймає якісь рішення і ставить профспілкову організацію перед фактом. І якщо профспілковий актив не зайняв тверду й активну позицію, пропозиції та зауваження постфактум уже не приймаються.

Як загалом ви оцінюєте рівень зарплат у галузі й систему мотивації в компаніях ГМК?

– Колективні договори в ГМК забезпечують доволі непоганий рівень додаткових трудових і соціальних пільг і гарантій. Аналіз свідчить – це в два і більше разів вище, ніж в інших галузях економіки. ГМК має такі можливості: незважаючи на кризу, на світових ринках є попит на метал і руду, на руду більшою мірою.

Можу відзначити деякі цікаві ініціативи бізнесу, коли роботодавці намагають-

ся перейти від якихось знеособлених соціальних гарантій до індивідуальних соціальних пакетів.

У чому відмінність таких практик?

– Як було раніше? Працівники отримували виплати, приурочені до певних подій: діти пішли в школу, весілля та ін. Така практика поширювалася на всіх.

Зараз бізнес пішов іншим шляхом. Прописується багато опцій-можливостей, які працівник вибирає на свій розсуд і на певну суму балів – сімейна путівка на відпочинок, оздоровлення дитини, заняття спортом, відвідування навчальних та культурних закладів тощо. Думаю, це правильно і справедливо, адже потреби й інтереси у людей різні.

Що стосується рівня заробітних плат працівників галузі, скажу просто – він низький, і праця металурга й гірника недооцінена, особливо на фоні високих заробітних плат менеджменту компаній. Глибоко переконаний, що одним з основних оціночних показників ефективної роботи бізнесу має бути рівень заробітних плат працівників.

Які основні складнощі у взаєминах з галузевими роботодавцями ви можете відзначити?

– У процесі переговорів дуже непросто даються ті чи інші рішення, а особливо в питаннях оплати праці. Минули ті часи, коли на емоціях можна було щось вимагати. Зараз профспілці необхідно аргументувати свою позицію. Наприклад, якщо ми говоримо про підвищення зарплати, то маємо чітко й на конкретних цифрах показати, чому це необхідно зробити.

Для цього потрібна серйозна аналітика, яку можуть виконати лише добре підготовлені фахівці. У роботодавців потужні економічні департаменти, сильні юридичні служби. Протистояти їм дуже складно, але ми працюємо над посиленням профспілки по всій його вертикалі, від цехового комітету до Центральної ради.

Які ще завдання ставить перед собою профспілка?

– Нас цікавлять питання нормування праці на підприємствах галузі. Раніше питання нормування праці знаходили відображення у Генеральній і галузевих угодах, зараз такої практики немає. І ми бачимо, що на самих підприємствах галузі цьому питанню приділяють недостатню увагу. Але ж нормування – це один з найважливіших елементів виробництва, і для ефективної організації виробничого процесу бізнесу необхідно чітко знати, скільки та якого йому необхідно обладнання, скільки працівників і яких професій, кваліфікацій буде задіяно. Ми бачимо, що інтенсивність праці робітника збільшується, але при цьому ефективність праці не зростає. У результаті люди отримують занижену заробітну плату.

Тому ми хочемо підняти цю тему та плануємо незабаром провести таке обговорення із залученням представників влади, роботодавців і науки.

Якою є позиція профспілки в питаннях врегулювання трудових спорів?

– Закон про колективні трудові спори та конфлікти («Про порядок вирішення колективних трудових спорів...»), а точніше, сама процедура – це ще одна серйозна проблема, яку необхідно вирішувати. Вона доволі бюрократична, складна і тривала в часі: висунення вимог, проведення примирних процедур і оголошення страйку.

Якщо, наприклад, має місце факт невиконання зарплати, то це – пряме порушення Конституції та трудового законодавства. У такому випадку працівник повинен мати право відмовитися від виконання трудових обов'язків, повідомивши про це роботодавця. І весь час просто має бути оплачений працівникові. Або ж, за домовленістю сторін, працівнику буде виплачена відповідна компенсація за невиконання зарплати.

Відповідно до цього закону, необхідно оформити та висунути вимоги, передати їх для розгляду роботодавцю, домовитися про проведення примирних процедур. І тільки після того, як ви пройдете всі ці етапи, у вас з'являється право на страйк, яке також необхідно правильно оформити.

Погодьтеся – це несправедливо, коли людину незаконно позбавляють засобів до існування, вона має дотримуватися процедур, що не гарантують їй позитивного вирішення питання. У демократичній, правовій і соціальній державі такого не може бути! Ми вже давно намагаємося в цьому аспекті виправити закон, спростити цю процедуру, але поки що профспілкам України це не вдається.

З якими проблемами ви стикаєтеся на рівні первинних організацій?

– Профспілка – це живий організм, це люди, а не вивіска в профкомі або на прохідній. Профспілка в наш час – чи не єдиний інструмент захисту трудових прав для великої спільноти людей.

З великою повагою ставлюся до наших членів профспілки, але розумію: нас «стримує» давня проблема, або ж її можна назвати помилковою ідеологією. Це превалювання споживчих інтересів (путівка, матеріальна допомога і таке інше). Світогляд і психологія людей змінюються дуже повільно, тому необхідно постійно пояснювати, що первинна мета профспілкової роботи – боротися за гідну заробітну плату та безпечні умови праці, а путівка й допомога – це похідне від первинного.

Свої права треба знати, вміти ними користуватися і, за необхідності, активно їх захищати. Зараз у нашій країні ми бачимо, що влада ігнорує позицію профспілок. Можна вести нескінченні розмови з чиновниками, а справа не зрушиться з місця. Але практика свідчить, що посадові особи стають більш відповідальними на переговорах, коли під профспілковими прапорами на вулиці столиці та обласних центрів виходять десятки тисяч людей. У наш час буденна робота профактивіста в одну мить може перетворитися на справжню профспілкову боротьбу. Від цього лише зростає вплив профспілки на вирішення актуальних соціально-економічних та трудових проблем.

Юрій ГРИГОРЕНКО.

P.S. 19 березня було створено Раду Федерації металургів України та профспілки металургів і гірників України

НЕ НАРАХОВУЄТЕ ІНДЕКСАЦІЮ ПРАЦІВНИКАМ: чого чекати при перевірці?

Якою є відповідальність роботодавця за непроведення індексації зарплати?

Індексація є складовою зарплати (входить до складу фонду оплати праці, як додаткова зарплата), тому її не виплата вважається порушенням законодавства про оплату праці. Індексація грошових доходів населення – це законодавчо встановлений механізм підвищення грошових доходів населення, який дозволяє частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг (ст. 1 Закону №1282). Індексація доходів населення віднесена до державних соціальних гарантій. Її мета – підтримувати достатній життєвий рівень громадян та їх купівельну спроможність в умовах зростання цін (ст. 18 Закону №2017). Про те, що заробітна плата підлягає індексації, чітко визначено у ч. 5 ст. 95 КЗпП та ст. 33 Закону №108. Процедура індексації регулюється Порядком №1078. Індексацію зобов'язані проводити всі роботодавці незалежно від форми власності (ст. 19 Закону №2017). Відповідальність роботодавця Норми та гарантії в оплаті праці, встановлені у КЗпП та ч. 1 ст. 12 Закону №108, є мінімальними державними гарантіями в оплаті праці. Індексація зарплати належить до мінімальних державних гарантій з оплати праці. Невиконання роботодавцем обов'язку щодо індексації зарплати є недотриманням мінімальних гарантій в оплаті праці. **Якщо роботодавець не нараховує індексацію зарплати (а також інші мінімальні гарантії з оплати праці), його можуть притягти до відповідальності:**

- фінансової (абзац 4 ч. 2 ст. 265 КЗпП);
- адміністративної (ст. 41 КУпАП);
- кримінальної (ст. 175 ККУ).

ФІНАНСОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Фінансові санкції до роботодавця за непроведення індексації застосовують органи Держпраці. Якщо роботодавець не індексує зарплату своїх співробітників, йому загрожує штраф за недотримання мінімальних гарантій в оплаті праці, передбачений абзацом 4 ч. 2 ст. 265 КЗпП – 10 мінімальних зарплат (МЗП) – 60000 грн. до 01.12. 2021р., і 65000 грн з 01.12.2021 року. І це за КОЖНОГО працівника, стосовно якого допущено порушення. Інші штрафні санкції за порушення законодавства про працю можна подивитися у ст. 265 КЗпП України. Факт порушення може бути встановлений під час інспекційного відвідування суб'єкта господарювання (СГ). У такому разі складається акт про виявлення у СГ ознак порушення законодавства про працю. Протягом 10 днів із дати складення акта орган Держпраці повинен прийняти рішення про розгляд справи про накладення штрафу (п. 3 Порядку №509). Суб'єкт господарювання, стосовно якого розглядатиметься справа, повинен бути повідомлений за 5 днів до дати розгляду. Розглядати справу без участі СГ не можна, якщо він не був проінформований належним чином і від нього не надійшло обґрунтоване клопотання про відкладення розгляду.

АДМІНІСТРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

За ненарахування індексації зарплати передбачена адміністративна відповідальність за ст. 41 КУпАП. Проте органи Держпраці не накладають штрафи за цією статтею, а тільки складають протоколи про таке правопорушення (ст. 255 КУпАП). А розглядає такі справи виключно суд (ст. 221 КУпАП). Підставою для притягнення до відповідальності за ст. 41 КУпАП може бути як непроведення індексації зовсім, так і її несвоєчасне проведення; проведення з порушенням Порядку №1078 тощо. Адже всі ці порушення підпадають під поняття «Інші порушення вимог законодавства про працю». Штраф за такі порушення становить: · від 30 до 100 НМДГ (від 510 до 1 700 грн) (ч. 1 ст. 41 КУпАП); · від 100 до 300 НМДГ (від 1 700 до 5 100 грн) – якщо вищезгадані порушення скоєні цією ж особою повторно протягом року після притягнення до адміністративної відповідальності або стосовно неповнолітнього працівника, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінюють, що виховують дитину до 14 років або дитину-інваліда (ч. 2 ст. 41 КУпАП). Штрафи за ст. 41 КУпАП накладаються на посадових осіб підприємства (як правило, на директора, головного бухгалтера) або на роботодавця-підприємця. Для застосування адміністративних штрафів встановлено строк давності (ст. 38 КУпАП):

- за разовими порушеннями – 3 місяці з моменту їх скоєння;
- за правопорушеннями, що тривають, – 3 місяці з моменту їх виявлення.

КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Частиною 1 ст. 175 ККУ передбачена відповідальність за безпідставну не виплату заробітної плати (а отже, й індексації) більше ніж за один місяць, якщо таке порушення скоєне умисно керівником юрособи або роботодавцем-підприємцем. Санкції за цей злочин можуть бути такими:

- штраф від 500 до 1 000 НМДГ (від 8 500 до 17 000 грн);
- виправні роботи на строк до двох років;
- позбавлення волі на строк до двох років із позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Роботодавець звільняється від відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності він погасив заборгованість з виплати зарплати (у т. ч. індексації) (ч. 3 ст. 175 ККУ).

УВАГА! Колишній працівник може стягнути через суд суму індексації зарплати, якщо з ним із запізненням розраховалися при звільненні. Згідно зі ст. 233 КЗпП у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду без обмеження будь-яким строком. А несвоєчасний розрахунок із працівником при звільненні вважається порушенням законодавства про оплату праці. Ця норма поширюється і на випадки стягнення індексації зарплати, яка є складовою зарплати.

Матеріал наданий обкомом ЖКГ, МП, ПОН



Вихідні у квітні 2021 року

Квітень розпочнеться з потішного свята – Дня сміху. Вже за декілька днів після цього християни східного обряду відзначатимуть Благовіщення Пресвятої Богородиці, яке є одним із найважливіших церковних свят.

Крім того, у квітні святкуватиметься Міжнародний день Землі, а також вшановуватиметься пам'ять жертв Чорнобильської катастрофи.

Однак жодне із вказаних свят не передбачає додаткових вихідних. Тож, **у квітні українці матимуть 8 вихідних: 4 суботи та 4 неділі. Працювати ж цього місяця доведеться 22 дні.**

ОСНОВНІ СВЯТА ТА ПАМ'ЯТНІ ДАТИ КВІТНЯ 2021

- 1 квітня** - День сміху, Міжнародний день птахів
- 2 квітня** - Всесвітній день поширення інформації про проблему аутизму, Міжнародний день дитячої книги
- 4 квітня** - День створення НАТО, День веб-мастера, День геолога, Міжнародний день освіти з питань мінної небезпеки, Міжнародний День бродячих тварин
- 5 квітня** - Міжнародний День супу
- 6 квітня** - Міжнародний день спорту на благо миру та розвитку
- 7 квітня** - Всесвітній день здоров'я, Благовіщення Пресвятої Богородиці
- 8 квітня** - Міжнародний день циганів
- 11 квітня** - Міжнародний день звільнення в'язнів фашистських концтаборів, Всесвітній день боротьби з хворобою Паркінсона
- 12 квітня** - Всесвітній день авіації і космонавтики, День працівників ракетно-космічної галузі України, День скаута в Україні
- 15 квітня** - День працівників кримінального розшуку України, День фахівця з радіоелектронної боротьби
- 16 квітня** - Всесвітній день голосу
- 17 квітня** - День довкілля, Всесвітній день боротьби з гемофілією, День пожежної охорони України
- 18 квітня** - Міжнародний день пам'яток та видатних місць, День пам'яток історії та культури
- 21 квітня** - Всесвітній день творчості та інноваційної діяльності, Міжнародний день секретаря
- 22 квітня** - Всесвітній день Матері-Землі (Міжнародний день Землі)
- 23 квітня** - Всесвітній день книги та авторського права, Всеукраїнський день психолога
- 24 квітня** - Міжнародний день солідарності молоді
- 25 квітня** - Всесвітній день боротьби проти малярії, Міжнародний День ДНК, Вхід Господній в Єрусалим (Вербна неділя)
- 26 квітня** - Всесвітній день інтелектуальної власності, День Чорнобильської трагедії і Міжнародний день пам'яті жертв радіаційних аварій та катастроф
- 28 квітня** - Всесвітній день охорони праці, День джінсів (День деніму)
- 29 квітня** - День пам'яті всіх жертв застосування хімічної зброї, Міжнародний день танцю
- 30 квітня** - День прикордонника України, Міжнародний день джазу

