



# КИЇВСЬКІ ПРОФСПІЛКИ

Газета Об'єднання профспілок,  
організацій профспілок у м. Києві  
«Київська міська рада профспілок»

Вересень 2012

Сайт Міськпрофради: <http://profrada.kiev.ua>

№ 8

## ► СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

# Квартирне питання

Житлова проблема була і залишається для переважної більшості киян дуже актуальною. Місто наше дедалі розростається, збільшується і кількість населення. Так, непомітно із двохмільйонника (яким був Київ наприкінці 90-их), він перетворився на мегаполіс із сучасними бізнес-центрами, гігантськими магістралями, елітними забудовами і коштовним житлом. Як у такій ситуації вижити пересічному киянину, рядовому члену профспілок – вчителю, лікарю, водію або ж тому самому будівельнику і чи мають вони право на власну часточку престижної столичної нерухомості, з'ясували столичні профспілки.



«Квартирне питання», зокрема, пропозиції КМДА щодо деяких заходів здешевлення вартості іпотечних кредитів для забезпечення доступним житлом громадян, які потребують поліпшення житлових умов у м. Києві, стало темою обговорення президії і семінару-наради керівників членських організацій Київської міської ради профспілок, голів профкомів, відповідальних працівників Київської міської державної адміністрації, фінансових установ, експертів, тобто всіх тих, хто безпосередньо займається реалізацією програми доступного житла у столиці.

### Будівельники будують, влада іде назустріч, споживач житло не купує...

Програма доступного житла стартувала у столиці ще у далекому 1998 році. Проте за словами як фахівців так і будівельників, тодішні ціни були зовсім іншими – можна було більше будувати і, відповідно, люди частіше купували житло. У тому ж 98-му році, за програмою пільгового житла (годі діяла компенсаційна знижка 70 на 30%) київською міською владою було розподілено 279 квартир. На сьогоднішній день разом із Фондом сприяння житловому будівництву (фінансування з державного бюджету) збудовано 1 265 квартир, з них 873 квартири – за міські кошти



і 392 – за кошти державного бюджету.

Ось деякі цифри, які навів начальник Головного управління житлового забезпечення КМДА, Володимир Денисенко. Відповідно до державної і міської програм доступного житла, насамперед житло надавалося працівникам бюджетної сфери і пільговим категоріям населення. У 2011 році із 873 квартир – 724 отримали пільговики і працівники бюджетної сфери. Якщо проаналізувати цю статистику за три останні роки (2010, 2011, 2012 роки), вона виглядає наступним чином: молодим спеціалістам було виділено – 41 квартира, чорнобильцям 1 і 2 категорії та евакуйованим – 196 квартир, науково-педагогічним працівникам – 152, із них – вчителям – 92, ветеранам виробництва – 120, інвалідам праці – 13, працівникам охорони здоров'я – 71, працівникам Національної академії наук України – 19, працівникам житлово-комунального господарства – 31, працівникам культури – 16 і працівникам соціального захисту населення – 14.

Тобто динаміка є. Ситуація не стоїть на місці. Але переважна більшість киян, членів профспілок не можуть скористатися навіть такими привабливими пропозиціями здешевлення житла як 70 на 30% чи 50 на 50%, через неспроможність сплатити не підйом-

ний для них перший внесок (25% від усієї вартості житла). На сьогоднішній день за умов, коли середня заробітна плата у столиці коливається в межах від 3,5 – 4,5 тисяч гривень, дозволити собі придбати житло вартістю 7 і більше тисяч гривень за квадратний метр, дозволити собі може далеко не кожен...

### Яка перспектива

Можливо більше будувати? Нині у столиці завершується будівництво 7 будинків, що зводяться за програмою доступного житла. На наступний рік планується розпочати будівництво ще кількох будинків. Але у масштабах столиці, зважаючи на кількість киян, що перебувають на квартирному обліку або тих, хто просто хоче чи має нагальну потребу поліпшити свої житлові умови – це крапля у морі. Хоча фахівці КМДА запевнили, що у найближчих планах міської влади є наміри розпочати ще одну альтернативну програму – будівництво житла за пільговою вартістю. Мова йде про співпрацю з приватними забудовниками, виходячи з якої частина новозбудованого житла має надаватися за собівартістю. У такий спосіб міська влада планує «розгрузити» черговиків. І вже є кілька перших таких квартир, але, на жаль, вони занадто великої площі і виявилися знову не по кишені пересічним киянам. Хоча, як запевняють у мерії, їхні попередні опрацювання із відділами районних адміністрацій і представниками

профспілкових організацій деяких підприємств підтверджують, що бажаючі на придбання таких квартир все ж очікуються.

### Порятунок – іпотека?

Як відомо, 7 березня поточного року, на засіданні Кабінету Міністрів України були озвучені соціальні ініціативи Президента України, який не оминув своєю увагою й ініціативи щодо будівництва доступного житла. Глава держави поставив завдання, щоб якомога більша кількість людей, які перебувають на обліку у квартирній черзі, мали можливість придбати доступне житло.

Відповідною постановою Кабміну було затверджено Порядок здешевлення іпотечних кредитів, з якого випливає, що іпотечний кредит видається терміном на 15 років. Процентна ставка на момент видачі кредиту має не перевищувати 16% річних. Держава компенсує – 13%, сім'я виплачує – 3%. Головному управлінню житлового забезпечення Київської міської державної адміністрації було доручено укласти угоду з Іпотечним центром, яка б передбачала порядок надання списків і відповідних реєстрів з компенсації вартості житла.

Як ця процедура здійснюється на практиці, поінформував директор Іпотечного центру в м. Києві та Київській області Державного фонду сприяння молодіжному житловому будівництву, Сергій Комнатний. Він зауважив, що, насамперед, право на участь у програмі доступного житла мають громадяни, які перебувають на квартирному обліку. Далі таке право мають ті громадяни, які зареєстровані і проживають у гуртожитках. І третя категорія – це громадяни, які проживають в таких житлових умовах, де на одного члена сім'ї припадає менше дев'яти квадратних метрів житлової площі.

Програмою передбачено право громадян на здійснення індивідуального будівництва. Для цього сім'ї потрібно мати земельну ділянку у власності та проект на будинок.

Щодо розміру норми житлової площі, то сім'я, приміром, з однієї або двох осіб, має право на сорок метрів компенсації і по вісімнадцять квадратних метрів на кожного наступного члена сім'ї, але не більше, ніж 76 квадратних метрів. Тобто, якщо сім'я має бажання придбати квартиру більше означеної площі, вона має таке право, але додаткові понаднормові квадратні метри вона вже має оплачувати самостійно.

Закінчення на стор. 2.





▶ СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

# Квартирне питання

Закінчення. Початок на стор. 1.

## Своє слово сказали фінансисти

Іпотечне кредитування в Україні запрацювало з 2004 року. На даний час у програмі доступного житла беруть участь три державні банки – «Укргазбанк», «Укресімбанк» і «Ощадбанк» України. Заступник начальника відділу організації роздрібно-кредитування Головного управління по м. Києву та Київській області АТ «Ощадбанк» Людмила Єфременкова зауважила, що законодавчо-нормативна база, яка регулює сьогодні питання інвестування та отримання кредитів на будівництво житла, надає усі можливості здійснювати цю процедуру відповідно до світової практики.

Згідно програми доступного житла держава бере на себе зобов'язання щодо відшкодування громадянину 13% процентної ставки. Кредитні угоди укладаються так, аби позичальник витрачав на сплату кредиту не більше 50% сукупного доходу сім'ї. З тим, щоб після сплати усіх кредитних зобов'язань на кожного члена сім'ї, на якого розраховується державна підтримка, залишилося не менше одного неоподаткованого мінімуму.

Кредит має бути погашений позичальником до моменту його виходу на пенсію. У разі, якщо позичальник перебуває у передпенсійному віці, то програмою кредитування передбачено додаткові умови – укладання договору поручки з усіма дієздатними членами сім'ї. Тобто, якщо людина має вийти на пенсію, а кредитні зобов'язання перед фінансовою установою до цього часу ще не погашені, за неї можуть поручитися члени її родини і така сім'я має право продовжувати участь у даній програмі.

## Пропозиція від міської влади

Якщо минулого року у Києві було зведено півтора міль-

йони квадратних метрів житла, то у наступному році місто ставить перед собою завдання довести цю цифру до 2-х мільйонів, – запевнив заступник начальника Головного управління житлового забезпечення КМДА Іван Стас.

Київрада шукає механізми надання допомоги і здешевлення першого внеску. Зокрема, на ці цілі з місцевого бюджету додатково виділено порядку 25 млн грн. Також є рішення міської влади про те, що під забудову соціального житла місто безкоштовно виділятиме земельні ділянки.

## Що вирішили

За підсумками президії і семінару-наради було прийнято рішення з урахуванням зауважень членських організацій Київської міської ради профспілок, пропозиції Головного управління житлового забезпечення КМДА погодити. Зокрема, щодо надання часткової компенсації вартості житла наступним працівникам підприємств, установ та організацій міського господарства: педагогічним працівникам, медичним працівникам, працівникам служб соціального захисту, підприємств житлового комунального господарства, закладів культури, комунального підприємства «Київпастранс», комунального об'єднання «Київзеленбуд», комунального підприємства «Київський метрополітен», публічного акціонерного товариства

**Замість епілогу:** *Звичайно, часи, коли квартири отримували безкоштовно минули. Ми живемо в умовах ринкової економіки. І за все доводиться платити. І хоча за останні три роки квартирна черга в столиці скоротилася більше ніж на 21 тисячу, задовольнити попит усіх бажаних отримати соціальне житло, поки що не вдається. Але той факт, що такі животрепетні і болючі питання виносяться на широкий загал і відкрито обговорюються соціальними партнерами, говорить про те, що питання забезпечення киян житлом знайде таке своє оптимальне рішення.*

Кіра ІШАНЬКО

## ▶ ДО НАС ЗВЕРНУЛИСЯ

15 травня поточного року до Міськпрофради звернулася колишня працівниця Державного підприємства «Служба міжнародних автомобільних перевезень» Харченко Ганна Василівна, член Київської міської профспілки організації працівників автотранспорту та шляхового господарства, яка була незаконно звільнена з роботи. Це звільнення відбулося з грубими порушеннями трудового законодавства, зокрема, ч. 3 ст. 40, ч. 1, 2 ст. 40, ст. 189 КЗпП.

На момент звільнення, жінка була вагітною і перебувала на лікарняному, що підтверджувалося відповідною довідкою. Але роботодавець, не зважаючи на ці обставини, звільняє її. У зв'язку з чим вона була змушена звернутися по допомогу до Київської міської ради профспілок. Юристи Міськпрофради звернулися до Територіальної державної інспекції праці міста Києва з проханням провести відповідну перевірку дотримання законодавства про працю на цьому підприємстві. Оскільки відповідь від Територіальної інспекції праці вчасно не була надана, юристи Міськпрофради були змушені звернутися до суду. Так, уважно вивчивши, проаналізувавши та дослідивши обставини даної справи підготували та подали позовну заяву до Голосіївського районного суду міста Києва.

У стадії судового розгляду даної справи у Голосіївському районному суді міста Києва наші юристи отримали пораду від інспекції праці за даним питанням звертатися до суду. І це при тому, що згідно чинного законода-

ства їхня служба мала провести відповідну перевірку та при виявленні певних правопорушень накладати відповідний штраф на дане підприємство. Саме такі дії інспекції праці могли би значно полегшити розгляд даної справи, але цього, на превеликий жаль, не сталося. Голосіївський районний суд посилаючись на те, що роботодавець не знав і не міг знати про те, що дана працівниця готувалася стати матір'ю, у задоволенні позовних вимог відмовив. А ті обставини, що на той час Ганна Харченко перебувала у стані тимчасової непрацездатності, що також підтверджується відповідними медичними документами (лікарняний листок), взагалі, було проігноровано.

У зв'язку з тим, що дане рішення є незаконним, протиправним, а також таким, що порушує трудові права працівника і було прийнято з грубим порушенням норм Цивільно – процесуального кодексу України, юристи Київської міської ради профспілок подали апеляційну скаргу на рішення Голосіївського районного суду міста Києва.

У свою чергу, Голосіївський районний суд навмисно затаюючи процес розгляду даної справи майже місяць не передавав матеріали справи до Апеляційного районного суду міста Києва.

Розгляд справи призначено на 19 вересня поточного року. Дуже сподіваємося, що українська Феміда все ж стане на бік закону, і буде прийнято справедливе рішення на користь цієї молодій жінки і майбутньої мами.

## ▶ ПЕРВИНКА



Керівник ВТБ Олена Курупій проводить інструктаж на робочому місці

Асоціація «Промислово-будівельна група «Ковальська» нині об'єднує кілька потужних підприємств у різних сегментах будівельної галузі. Їхні працівники виконують повний обсяг будівельних робіт: від випробування сировини і виготовлення будівельних матеріалів до зведення об'єктів житлового, комерційного та соціального призначення. Це могутня динамічна структура, що активно розвивається. А вже її працівники протягом багатьох років втілюють у будівельну практику інноваційні програми, новаторські ідеї і технології. Про них кажуть: «Це – колектив одностайних, спеціалістів вищої категорії, які спроможні втілити у реальність найсміливіші архітектурні рішення будь-якої складності – від розробки і погодження технічної документації до введення об'єкта в експлуатацію».

І з цим важко не погодитися. А вже підприємства «Ковальської» вже понад 15 років успішно витримують конкуренцію на ринку. За їхніми плечима – сотні реалізованих проектів: будівництво багатопверхових, архітектурне проектування і реконструкція об'єктів різноманітного призначення, розробка дизайну і будівництво монолітних будівель тощо. Керівний склад підприємства – інженери, технологи стверджують: асоціація відкрита усім інноваціям. І саме тому колектив з упевненістю дивиться вперед.

Водночас тут шанують традиції минулого. І в усьому рівняються на Світлану Володимирівну Ковальську, колишнього керівника заводу, яка пройшла шлях від простої робітнички до директора цього нині промислового велетня. Де б вона не була і чого б це не стосувалося, вона постійно наголошувала: «Шануйте працю простої людини, намагайтеся завжди вислухати і почути її. Тоді й успіх прийде». Вона була вольовою, сильною і вночі дуже простою людиною. Знала усіх по імені, знала чим живе кожна людина, що у неї відбувається в сім'ї. Не соромлячись, власноруч підмітала територію заводу на суботниках, показуючи тим, як насправді треба любити і дбати про своє підприємство, не зважаючи на високі посади. Кожного року 15 травня (день смерті) і 12 листопада (день народження) у дні пам'яті Світлани Володимирівни Ковальської, трудовий колектив підприємства покладає квіти до пам'ятника колишнього директора, що споруджено тут, на прохідній, при вході на завод. І дотепер усі свої перемоги, трудовий колектив присвячує їй.

«На базі нашого підприємства створено промисло-будівельну групу «Ковальська», яку очолює її президент – Пилипенко Олександр Сергійович, але ці традиції у нас в пошані й зараз, – говорить голова профкому підприємства Ірина Олександрівна Гриб. Захист інтересів робітника – це закон для нас. І красномовне гасло про необхід-



Голова профкому Ірина Гриб

ність налагодження соціального діалогу на всіх рівнях для членів нашої профспілкової організації – не просто красиві слова, а керівництво до дії. А вже усі виробничі і соціальні питання у нас вирішуються шляхом колективного регулювання. Наш колективний договір максимально насичений усіма соціально-економічними питаннями, які регулюють життєдіяльність нашого підприємства. Це свого роду наша профспілкова конституція, яка чітко розподіляє і закріплює права і обов'язки адміністрації, профкому і працівника.

Згідно з колективним договором працівники, які перебувають на квартирному обліку і потребують поліпшення своїх житлових умов, мають право (за рішенням державних органів іпотечної картотеки) брати участь у будівництві житла за собівартістю; працівникам заводу, які виходять на пенсію випла-



Для працівників заводу створені умови для відпочинку і відновлення сил





# І обід за 12 гривень...

В епоху розвиненого соціалізму, який нині дехто критикує, а хтось згадує із ностальгією, у будь-якій київській робітничій їдальні можна було смачно пообідати за чисто символічну плату. І це – щира правда. Втім, епоха за якою так безнадійно сумують люди пенсійного віку, канула в Лету. І вороття до неї вже не буде. Але, виявляється, і сьогодні на промисловій карті Києва є такі підприємства.

Ви зацікавлені? Мова йде про ушлявлене підприємство ПАТ «Завод залізобетонних конструкцій ім. Світлани Ковальської», виробничі цехи якого розташовані у Голосіївському районі столиці.



чується матеріальна допомога; для забезпечення безперебійної роботи підприємства виділяється транспорт для працівників, які проживають на значній відстані від підприємства тощо. Згідно колективного договору влітку цього року 280 працівників підприємства оздоровлювалися за 20% півтравками. Діти працівників віком до 15 років, мають можливість кожного року відпочивати в оздоровчій таборі. Цього року відпочивали у Генічеську і Євпаторії. Колдоговір – це наша гордість і спільне надбання профкому й адміністрації».

Як уже зазначалося, підприємство територіально належить до Голосіївського району Києва. І успішно наповнює бюджет і Пенсійний фонд цього району, оскільки заробітні плати тут виплачуються легально. Рівень середньої зарплати становить 4,5 тисячі грн – є досить високим для Києва.



**Від автора:** До речі, коли я домовилася з головою профкому про зустріч, і вже крокувала вулицею Будіндустрії, мене зупинив чоловік середнього віку і перепитав як пройти до заводу «Ковальської». Розговорилися. З'ясувалося, що нам по дорозі, так як ішов він влаштуватися на роботу. На моє запитання чому саме на це підприємство, відповів, що на заводі пристойна зарплата, а також із-за наявності соціального пакету та медичної страховки.

На балансі у профкому є ще суміжні організації – ТОВ «Бетон Сервіс», ТОВ «Автомобільно-К», ТОВ «Ковальська Житлосервіс». «Я чесно дивлюся в очі кожному

члену колективу, – продовжує Ірина Олександрівна, – відповідаю за кожен копійку, бережу їхні кровні, важко зароблені гроші. Профком постійно звітує, на що витратили, як розпорядилися внесками. Ми оздоровлюємо сім'ї працівників і їх дітей, організуємо поїздки вихідного дня, неодноразово колективно подорожували Європою. А найголовніше – ми ніколи не залишимо людину один на один зі своєю бідою. Це перевага великого колективу».

А підприємство у нас, самі бачите, складне. Люди працюють у три зміни. І вдень і вночі. Підприємство працює у цілодобовому режимі. Зараз прийшло багато нових кадрів. Колектив помолодшав. Усі вони націлені на роботу. На результат. Але є на заводі, звичайно, і ветерани. Щорічно на День будівельника квітами і подарунками ми вітаємо наших ветеранів – жінок, що пропрацювали тут по 20 і чоловіків – по 25 років. Це люди, які «прикипіли» душею до заводу».

До нашої розмови, немов передбачивши мої наступні запитання про охорону праці, оскільки на такому підприємстві вони є ключовими і оминути їх ніяк не можна, долучилася інженер з охорони праці, керівник ВТБ – Олена Василівна Курупій. Отже, вона розповіла, що охорона праці у Товаристві базується на принципах пріоритету життя та здоров'я працівників. Згідно міжнародного стандарту OHSAS 18001 діє інтегрована система менеджменту – «Менеджмент професійної безпеки та здоров'я», стандарт СТІ Б2.01. Згідно з колективним договором адміністрація підприємства взяла на себе зобов'язання виділяти на охорону праці не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік. Підприємство готове до роботи в осінньо-зимовий період. За умовами праці проведено атестацію робочих місць. За її результатами вжито заходи щодо покращення умов праці, медичного обслуговування та оздоровлення працівників, надано відповідні компенсації. Зокрема, працівники, які працюють у шкідливих умовах забезпечуються молоком або, за бажанням, іншими рівноцінними продуктами; пільговими пенсіями; додатковими відпустками. За рахунок підприємства під час прийому на роботу, а далі протягом трудової діяльності, забезпечується фінансування та проведення медичних оглядів працівників зайнятих на важких роботах та роботах із шкідливими чи

небезпечними умовами праці. Працівники, які за станом здоров'я потребують переходу на більш легкі роботи, мають таке право у відповідності до медичного висновку.

«Звичайно, для всіх підприємств головним є план, – говорить Олена Василівна, – але на всіх наших виробничих засіданнях спочатку розглядаються питання дотримання вимог безпеки праці, на другому місці – якість продукції, і тільки після цього – виконання плану». «Пригадуєте, яке у цьому році було рекордно спекотне літо?», – запитала у мене Олена Василівна, а відповідно до нормативних вимог з охорони праці наші працівники мають працювати лише у спецодезі. А він виготовлений із цупкої тканини, яка не пропускає вологу, із довгими рукавами. Можете уявити як важко працювати при 30-40 градусах спеки у такому вбранні. Але наш профком знайшов відповідні аргументи для нашої адміністрації і була закуплена більш легка уніформа. Люди були вдячні за таку турботу. До того ж форма вийшла ну дуже вже гарною із нашою заводською символікою. Здавалося б дрібниця, але для людей, які віддають себе роботі і чесно працюють – це не дрібниця. Зрештою, від таких деталей і складається повага і авторитет профкому. Люди знають, що про них дбають. Про них думають».

«Все пізнається у порівнянні, – веде далі Ірина Олександрівна. Ось у мене на столі лежить заява від нашого працівника, скоріше крик душі про допомогу на лікування його дитини. Діагноз дуже складний. Потрібні великі кошти. Мова йде про декілька десятків тисяч гривень. І профком одностайно проголосував за надання коштів на купівлю ліків. Батько дитини працює у нас рядовим будівельником. Але ми не ділимо людей за посадами. Для нас усі рівні, усі наші. Заводські. Так було за часів Світлани Володимирівни. Так є і нині».

До речі, сама голова профкому на заводі далеко не новачок. За фахом вона інженер-будівельник-технолог залізобетонних конструкцій. Закінчила свого часу Київський інженерно-будівельний інститут. Працює на підприємстві 23 роки, з них – 7 років очолює профком. Далі запитую у Ірини Олександрівни як їй вдається поєднувати в собі якості лідера, профспілкового ватажка, і водночас залишатися такою тендітною жінкою. Усміхнувшись вона відповідає: «Пригаду, як тільки починала працювати, все сприйма-

ла дуже близько до серця. Не могла змиритися, наприклад, коли людина помирала або що. Потім сказала собі: «Все, маєш зібратися, не розкисати і допомагати. Сльозами горю не завадиш. Будь сильною. Тебе має вистачити на всіх. Якщо не ти – то хто? Так потихеньку вчилася профспілковій роботі, вчилася спілкуванню з людьми».

Нашу розмову перериває телефонний дзвінок. Дзвонять з ортопедичної клініки, куди Ірина Олександрівна має взяти на консультацію працівника ремонтно-механічного цеху. У нього також дуже складний діагноз, при якому руйнуються суглоби. Поклавши слухавку, голова профкому пояснює мені, що це не профзахворювання і воно не пов'язано з вібрацією, які визнані шкідливими факторами на їхньому підприємстві. Тобто не пов'язано безпосередньо з виробництвом. Це, як кажуть, «від життя». Але це їхня людина і вони не покинуть її напризволяще та профінансують купівлю необхідного протезу».

Профком працює над мотивацією профспілкового членства. Шукає нові форми і методи роботи. Інакше не можна, запевняє голова профкому. Люди тепер зовсім інші. Від профкому вимагають нових ідей. Доводиться працювати на випередження. Ось тільки-но розпочалася осінь, а у профкомі вже домовляються про закупівлю вакцини від грипу. З тим, аби завчасно попередити епідемію».

Ось ще один приклад нетривіального підходу до справи, пошуку нових форм і методів роботи. Відповідно до колдоговору, профкомом розроблено додаток №11, який має назву «Положення про культуру виробництва». Його мета – зацікавити усі структурні підрозділи дотримуватися на території заводу чистоти і порядку. Методи реалізації – матеріальні заохочення або покарання. Згідно з положенням за кожним підрозділом закріплюється відповідна територія, яка повинна щоденно підтримуватися в чистоті, а саме: має бути підметена проїжджа частина дороги та тротуари, асфальтоване покриття – полите водою, бордюри – пофарбовані, дерева – побілені, газони – покосені, усі земельні ділянки очищені від сміття. Контроль за виконанням здійснює комісія, яка два рази на місяць здійснює обхід території виробничих та побутових приміщень. Усі невідповідності фіксуються письмово або за допомогою фотозйомки».

Результати перевірки роздаються начальникам підрозділів. Оцінюється культура виробництва за п'ятибальною шкалою. Наприкінці місяця усі набрані бали сумуються і переносяться до листа оцінки якості праці для нарахування премій. Матеріальний розмір заохочення або штрафу становить 500 грн».

Ось чому, знайомлячись з територією заводу, я не помітила жодного кинутого папірця або недопалка, доскоху насолодилася цвітінням сезонних квітів. І ще один важливий момент – на досить великій території заводу немає жодного орендаря. Усі вільні приміщення є соціально спрямованими. Для працівників збудовано сауну, басейн, тренажерний зал, кімнати відпочинку. Тому і довіряють тут профспілкам, профкому, який є справжнім помічником працівників в усіх життєвих і виробничих ситуаціях, а колективний договір – надійним «щитом і мечем» у забезпеченні прав на гідну працю, зарплату і відпочинок...



Кіра ШПАНЬКО.  
Фото автора



**▶ ОХОРОНА ПРАЦІ**

**За минулий рік на підприємствах столиці серед травмованих на виробництві кожний десятий випадок був смертельним. У світі – смертельним є кожний сімсот шістдесят третій випадок**

## Другорядних питань тут немає

На більшості підприємств Києва завершилася літня відпускна кампанія. На початку вересня в міській раді профспілок відбулася організаційна нарада технічних (головних технічних) інспекторів праці членських організацій Миськпрофради з питань дотримання роботодавцями та працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці.



Зокрема, заслухано інформацію щодо стану підготовки підприємств галузей економіки до роботи в осінньо-зимовий період; атестації робочих місць; виробничого травматизму тощо. Зазначалося, що робочі місця мають відповідати вимогам законодавства з охорони праці, а не перетворюватися на суцільну зону ризику, як це, на жаль, трапляється на багатьох підприємствах столиці. Наголошувалося, що в Україні, за оцінкою Міжнародної організації праці, у сорок чо-

тири рази занижуються, або приховуються реальні показники виробничого травматизму. На підприємствах Києва за минулий рік серед травмованих на виробництві кожний десятий випадок – зі смертельним наслідком. Загалом по Україні – кожний шістнадцятий випадок є смертельним. Для порівняння: у світі, в середньому, смертельним випадком стає кожний сімсот шістдесят третій. Слід зазначити, що більшість випадків травмування стається з членом наших первин-



них профспілкових організацій, а свідками цих трагедій також є члени профспілок.

Учасники наради підкреслили, що три чверті випадків смертельного травматизму (за перше півріччя 2012 року) у ході розслідування, не були пов'язані з виробництвом. Але більшість із них, сталися через погіршення стану здоров'я працівників. Тому було наголошено на необхідності з боку роботодавців – звертати більшу увагу закладів охорони здоров'я на якість проведення медичних оглядів певних категорій працівників, а представникам профспілок з питань охорони праці – виявляти більшу принциповість і об'єктивність під час роботи комісії з розслідування нещасних випадків. Також наголошувалося, що галузеві угоди й колективні договори – це найефективніша форма соціального партнерства та ді-

логу щодо вирішення проблем створення безпечних і нешкідливих умов праці. З метою удосконалення й популяризації цієї роботи, Миськпрофрада проводить щорічні огляди-конкурси стану охорони праці на підприємствах столиці. Так, за минулий рік, переможцями конкурсу-огляду стали підприємства ПрАТ «Отіс», ПАТ «Київгаз», КП УЖГ Дніпровського району, ПАТ «Домобудівний комбінат №4», Хлібокомбінат №1 ДП ПАТ «Київхліб», ПАТ «Трест «Київміськбуд-3», ЗАТ «Імперіал Тобакко Продакшн Україна», ТОВ «Будинок побуту «Столичний».

Було прийнято рішення проводити тематичні семінари-наради з технічними (головними технічними) інспекторами праці та іншими представниками профспілок з питань охорони праці кожного місяця.

**▶ ПІДСУМКИ ОЗДОРОВЛЕННЯ**

## Без отруень, травмувань та порушень

Президія Об'єднання профспілок, організацій профспілок у м. Києві «Київська міська рада профспілок» підвела підсумки оздоровлення дітей влітку 2012 року і відмітила, що поставлені завдання Територіальної угоди між виконавчим органом Київської міської ради (Київською міською державною адміністрацією), Київською міською організацією роботодавців та Київською міською радою профспілок по організації оздоровлення і відпочинку дітей та підлітків влітку поточного року профспілками міста виконані.

Зазначалося, що питання оздоровлення та відпочинку дітей систематично розглядалися на засіданнях профспілового активу міста, на президіях Миськпрофради, внесені до колективних договорів і угод між профспілковими організаціями, адміністраціями та підприємствами.

Представники Миськпрофради брали участь у Всеукраїнській селекторній нараді з питань підготовки і проведення оздоровлення та відпочинку дітей. Спільно з міським управлінням у справах сім'ї, молоді та спорту було проведено колегію з керівниками дитячих оздоровчих закладів, профспілковим активом міста, ФПУ, ФСС з ТВП, керівниками районних адміністрацій міста, представниками профільних управлінь та відомств.

Влітку 2012 року оздоровлення та відпочинку дітей профспілками міста здійснювалось на базі 18-ти дитячих оздоровчих закладів на Київщині та 25 – розташованих в регіонах України.

Завдяки активній позиції та співпраці профспілок міста з господарниками було забезпечено повноцінний, безпечний, організований відпочинок та оздоровлення дітей. Технічні інспектори, профспілковий актив систематично здійснювали контроль за процесом організації перебування дітей в закладах оздоровлення, дотриманням санітарно-гігієнічних норм, правил техніки безпеки, проведенням культурно-масової та спортивної роботи з дітьми.

Також завдяки співпраці всіх профспілок міста, влітку цього року оздоровлено 35 125 дітей та підлітків в позамиських дитячих оздоровчих закладах на території України.

Для реалізації потреб членських організацій, оздоровлення їх дітей профспілками міста було акумульовано близько 120 млн. грн.

Тривалість оздоровчих та відпочинкових змін на Київщині становили 21 та 18 днів. Середня вартість путівки на Київщині становила 170 грн., в регіонах – 185 грн.

У м. Києві проживає близько 208 200 тис. дітей шкільного віку, із них близько 150 тис. охоплені різними формами організованого відпочинку в літній період, включаючи пришкільні дитячі табори відпочинку.

Миськпрофрадою вчасно було проведено конкурсні торги щодо здійснення закупівель дитячих путівок на кошти, передбачені міським бюджетом. Переможцями конкурсу визначено: ДОЛЦ «Кристал» (АР Крим), ОТ «Водорай» (Закарпатська область), ДОЦ «Дружний» (Київська область).

Миськпрофрадою влітку 2012 року оздоровлено 1261 дитина на території України. Перевага при розподілі путівок надавалась дітям пільгових категорій. 779 дітей членських організацій отримали пільгові путівки до дитячих оздоровчих закладів на Київщині, в Криму та на Закарпатті. Традиційно отримали пільгові путівки діти переможці конкурсу-огляду художньої самодіяльності та творчості серед дітей профспілок м. Києва «Зорепад надій II» та огляду-конкурсу дитячого малюнку «Охорона праці очима дітей», найкращі вихованці спортивних шкіл – переможці міських та Всеукраїнських змагань.


Реалізація путівок через ДП «Київпрофтур» дала можливість оздоровити дітей організацій, в яких немає профспілкових комітетів та приватних осіб. Діти відпочивали на території України, з них – 45 дітей були направлені на відпочинок до Болгарії.

Кредитна спілка «Профспілкова скарбниця» надала можливість отримати цільові кредити на оздоровлення дітей, батьки яких є членами кредитної спілки.

Значний вклад у фінансуванні оздоровлення та відпочинку дітей надали Київська міська державна адміністрація, виділивши на ці заходи 6.459 млн грн. та Фонд соціального страхування з ТВП, виділивши 6.3 млн грн.

Зростає порівнянні з попереднім роком кількість дітей, які були направлені на оздоровлення та відпочинок галузевими профспілками: ПСП державних установ м. Києва, КМОПСП освіти і науки України, КМОПСП хімічних галузей промисловості; КМПСЗ зв'язку та організації, які знаходяться на профбюджетуванні в Миськпрофраді.

Слід відзначити професійний підхід та вагомий внесок в процесі оздоровлення дітей членських організацій Миськпрофради: КМПСЗ агропромислового комплексу, КМПСЗ будівельників, КМПСЗ житлово-комунального господарства, КМПСЗ культури, КМ ПОП нафтогазової промисловості, КРОПСП НАН України, КМПСЗ охорони здоров'я, ПСПП малого та середнього бізнесу, КМПСЗ енергетиків, КМПСЗ торгівлі, ПС автомобілістів і дорожників, КМОПСП інноваційних і малих підприємств.



**ДП «КИЇВПРОФТУР»  
Спецпропозиції  
від «Київпрофтуру»**

<p><b>Експертний тур «Чернігів-українська Равенна»</b> Заїзди: 22.09.12 або 29.09.12 Вартість: від 250 грн. з особи Додатково оплачується: обід від 55 грн.</p>	<p><b>Експертний тур «Столиці Грузії»</b> 3 20.10. - 24.10.12 Вартість: від 285 євро з особи Додатково оплачується: авіапереліт від 450 євро</p>
---	--

**Звертайтеся за тел./ф.: 279-08-97. Чекаємо Вас також за адресою:  
м. Київ, вул. Хрещатик, 16, оф. 501.  
[www.kpt.com.ua](http://www.kpt.com.ua)**

**▶ ЗАПИТАННЯ – ВІДПОВІДІ**

### На підставі яких нормативних актів, на підприємстві повинна проводитись атестація робочих місць за умовами праці?

Нормативними актами, на підставі яких на підприємстві має проводитись атестація робочих місць за умовами праці (далі – атестація) є такі:

- а) постанова Кабінету Міністрів України від 01 серпня 1992 року № 442 «Про затвердження Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці», у якій наводяться терміни проведення чергових атестацій – не рідше одного разу на п'ять років, якщо інше не передбачено колективним договором підприємства;
- б) накази Мінпраці України:
  - від 01 вересня 1992 року № 41 «Про затвердження методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці» (далі – методичні рекомендації), яким затверджено методику проведення атестації атестаційною комісією підприємства, яка створюється на підставі відповідного розпорядчого документа, виданого керівником підприємства;
  - від 27 листопада 1992 року № 06-41-48 «Про затвердження Інструкції щодо заповнення Карти умов праці при проведенні атестації робочих місць», яким передбачається порядок внесення матеріалів проведеної атестації в обліковий документ – Карту умов праці, яка має бути заповнена на кожне робоче місце, на якому була проведена атестація або на групу споріднених робочих місць із однаковими умовами праці.

Для оцінки результатів атестації та надання працівникам пільг і компенсацій за роботу у важких та шкідливих умовах праці згідно з ви-

могами статті 7 Закону України «Про охорону праці» повинні використовуватись положення відповідних нормативних актів.

### Яка послідовність проведення атестації?

Послідовність проведення атестації визначається комісією підприємства з проведення атестації, яка створюється на підставі розпорядження або наказу його керівника.

Приблизний (типовий) порядок проведення атестації наведено в зазначених методичних рекомендаціях.

Ми рекомендуємо таку послідовність проведення атестації:

- крок перший – формування нормативної бази та її актуалізація відповідно до виду економічної діяльності та штатного розпису підприємства;
- крок другий – формування комісії підприємства з проведення атестації;
- крок третій – вивчення положень актуалізованої нормативної бази з проведення атестації членами атестаційної комісії;
- крок четвертий – аналіз технологічних карт видів виробничої діяльності підприємства й визначення наявності шкідливих факторів виробництва на робочих місцях, які підлягають атестації;
- крок п'ятий – проведення санітарно-гігієнічних досліджень повітря робочої зони та визначення на робочому місці працівника ступеня дії наявних шкідливих факторів виробництва, зазначених у Karti умов праці;
- крок шостий – проведення хронометражу часу зайнятості працівника під дією шкідливих факторів виробництва;
- крок сьомий – порівняння результатів са-

нітарно-гігієнічних досліджень із нормативними гігієнічними значеннями, гігієнічна оцінка умов праці, заповнення Карти умов праці та ознайомлення з нею працівника, на робочому місці якого проведена атестація;

– крок восьмий – розробка комплексу організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних та інших заходів щодо поліпшення умов праці, першочергово на тих робочих місцях, де діють шкідливі виробничі фактори 3-го ступеня.

– крок дев'ятий – визначення за результатами проведеної атестації виду та розміру пільг і компенсацій, якими мають бути забезпечені працівники відповідно до ст. 7 Закону України «Про охорону праці»;

– крок десятий – планування фінансових витрат на забезпечення надання працівникам пільг і компенсацій за результатами атестації;

– крок одинадцятий – прийняття на підприємстві розпорядчого акта про підбиття підсумків проведеної атестації, ознайомлення з ним працівників.

Для проведення атестації можуть залучатися проектні, експертні та науково-дослідні організації тощо.

### Кого необхідно включити до складу атестаційної комісії?

Згідно з п. 2.2 методичних рекомендацій для проведення атестації, затверджених наказом Міністерства праці України від 01.09.92 р. № 41, до складу атестаційної комісії рекомендується вводити головних спеціалістів, працівників відділу кадрів, праці та заробітної плати, охорони праці, органів охорони здоров'я підприємства, представників профспілкової організації.