



Київські Профспілки

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

Березень 2015

Сайт Міськпрофради: profrada.kiev.ua

№ 3

► СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

Головний пріоритет – права та інтереси людей

На черговому засіданні Київської міської тресторонньої соціально-економічної ради, що відбулося 19 березня, було розглянуто питання захисту соціально незахищених верств населення через підвищення ціни на хліб, погашення заборгованості із заробітної плати працівникам підпорядкованих підприємств Управління ритуальних послуг Департаменту житлово-комунальної структури Київської міської державної адміністрації, а також план роботи КМТСЕР на 2015 рік.

У засіданні взяли участь голова Спільного представницького органу від Федерації роботодавців м. Києва Віталій Майко, заступник голови Київської міської державної адміністрації Михайло Радущий, заступник голови Київської міської ради профспілок Володимир Рижих, представники влади та роботодавців, голови міських галузевих профспілок і первинних профорганізацій.

Засідання взяв до уваги голова МДА Михайло Радущий. Захід розпочався виступом заступника голови МДА Володимира Рижих, який довіда до відома присутніх план роботи тресторонньої соціально-економічної ради на 2015 рік, який вони затвердили. З інформацією про перспективи виробництва та місця реалізації соціальних сортів хліба на території м. Києва виступила начальниця Головного управління внутрішньої торгівлі та побутового об-

слуговування населення МДА Оксана Шрамченко, яка докладно розповіла про регулювання цін на хлібобулочні вироби. У ході дискусії учасники засідання обговорили варіанти вирішення проблем, що будуть найменш болючими для громадян, особливо соціально незахищених, через підвищення ціни на хліб. Так, з метою підтримки таких людей було проведено інвестиційний конкурс із створення 200 об'єктів роздрібно торгівлі хлібом і хлібобулочними виробами, що користуються найвищим споживчим попитом у столиці, переможцем якого стало ПАТ «Київхліб». На сьогодні в м. Києві функціонують 6 об'єктів роздрібно торгівлі «соціальним хлібом», протягом березня поточного року планується відкриття ще 10 торгових точок.

Значна увага на засіданні приділялась питанню економічного стану підприємств та забезпечення виплати заробітної плати працівникам підприємств ритуальних послуг Департаменту житлово-комунальної інфраструктури МДА. Зокрема, в своєму виступі керівник управління Микола Бабій поінформував членів ради про критичну ситуацію із затримкою виплати заробітної плати працівникам Київського комунального підприємства № 2737, внаслідок чого утворилася багатомісячна заборгованість. На 16.03.2015 вона становить 579,2 тис. грн за період із жовтня 2014 до лютого 2015 років. Відсутність платежів замовників за виконані роботи та надані послуги, невчасне фінансування робіт і послуг за бюджетні кошти стримують розв'язання

проблеми, що призвело до соціальної напруги в інших комунальних підприємствах у сфері надання ритуальних послуг. Виступаючи на засіданні, голова Київської міської профспілки працівників житлово-комунального господарства та сфери послуг Тамара Костюк та голова профкому КП КК АТП № 2737 Віктор Збунь звернулися до представників влади з проханням застосувати адміністративні вазелі впливу та вирішити питання погашення боргів підприємству. У ході обговорення сторони визначили можливі шляхи для врегулювання ситуації. Підсумком засідання КТСЕР стало ухвалення низки рішень щодо визначення шляхів, механізмів і способів розв'язання проблемних питань, зокрема: – КМДА проконтролювати виконання інвестиційного договору

ПАТ «Київхліб» щодо створення 200 кіосків по реалізації «соціальних сортів хліба» та інформувати жителів міста про адреси їх розташування. – Управлінню ритуальних послуг Департаменту житлово-комунальної інфраструктури спільно з керівництвом КП КК АТП № 2737 скласти графік погашення заборгованості із виплати зарплати на 2015 рік. – Сторони виконавчого органу Київської міської ради (МДА) за участю сторони профспілок організувати зустріч із представниками трудових колективів підприємств, підпорядкованих Управлінню ритуальних послуг Департаменту житлово-комунальної інфраструктури, для обговорення нагальних питань подальшої роботи підприємств галузі.

Тетяна РУБАН, «КП»



► ЗВІТИ ТА ВИБОРИ

Завдання профспілки – забезпечити всебічний захист спільчан

Звітно-виборна конференція Київської міської профспілки працівників агропромислового комплексу – заключний етап звітно-виборної кампанії галузей АПК м. Києва. Напередодні заходу «КП» спілкувалися з головою Київської міської профспілки працівників АПК Ольгою Лопатою, яка розповіла про підсумки роботи профспілки та плани на майбутнє.

— **О**льго Іванівно, агропромисловий комплекс – одна з найважливіших соціально-економічних сфер країни та столиці. Які найгостріші проблеми турбують спільчан?

– Агропромисловий комплекс – єдина галузь в Україні, що наростила обсяги виробництва продукції у 2014 році. Але маємо ті ж проблеми, що існують і в інших галузях. Це, насамперед, зростання безробіття. Більшість підприємств «стабільно», щорічно зменшують кількість працівників. Закриваються цілі підприємства. Лише в 2014 році припинили

своє існування підприємства, що мали славетну виробничу історію, – це ПАТ «Галактон» і ПрАТ «Пивзавод на Подолі». Низка підприємств, установ та організацій галузей АПК м. Києва працюють неповний робочий тиждень або неповний робочий день.

На мою думку, природно, коли б киянами опікувалась влада м. Києва. Проте в місті й досі не вироблено стратегії створення робочих місць, забезпечення зайнятості городян. Маємо не боротися з безробіттям, а створювати нові робочі місця та гідні умови праці. Крім того, таке ганебне явище, як заборгованість із заробітної плати є реальністю сьогодні.

Безумовно, все це створює протестні настрої в суспільстві.

– **Що Ви могли б сказати стосовно соціальної відповідальності агробізнесу в Києві?**

– Агробізнес у Києві, і не тільки в Києві, це, насамперед, продовольча безпека країни, міста; здоров'я і добробут населення. Роботодавці галузей АПК столиці, розуміючи свою соціальну відповідальність перед суспільством, діють за нормами трудового права, дбають про умови праці та соціальний добробут своїх працівників. Соціально відповідальний роботодавець звертає увагу насамперед на: безпеку пра-



ці; стабільну виплату зарплати; підтримку серед персоналу соціально значущої зарплати, яка б давала змогу утримувати сім'ю, а дітям – здобувати освіту, забезпечувати стабільний споживчий попит; додаткове медичне та соціальне страхування працівників; матеріальну допомогу в критичних ситуаціях у разі серйозного

(Закінчення на стор. 2)

(Закінчення. Початок на стор. 1)

захворювання, смерті рідних чи нещасно-го випадку з працівником тощо.

До таких підприємств насамперед можна віднести ПАТ «Оболонь», ПАТ «Київхліб», ПрАТ «Імперіал Тобакко Продакшен Україна», ПАТ «Карлсберг Україна», ПАТ «Київський завод шампанських вин «Столичний», ПАТ «НАК «Укргролізінг». Ці підприємства постійно вкладають значні кошти в модернізацію виробництва, що дозволяє впроваджувати передові більш продуктивні та екологічно чисті технології, які, в свою чергу, дозволяють випускати значно якіснішу та конкурентоздатну продукцію. На даних підприємствах зарплата більшості працівників вища або дорівнює середній зарплаті в Києві, створені безпечні та гідні умови праці, приділяється значна увага профілактиці виробничого травматизму.

– Чи мають місце складнощі з утворенням профорганізацій на тих чи інших підприємствах АПК?

– Щодо складнощів з утворенням профорганізацій, дійсно, вони є. В кінці 2013 року, після реорганізації Державного концерну «Укрветсанзавод» у державне підприємство, було створено профорганізацію, що проіснувала не більше двох місяців. Прийшов новий генеральний директор, який звільнив значну частину працівників апарату та дав зрозуміти, що профорганізація на підприємстві не потрібна. На жаль, колектив, члени профспілки, а найголовніше – голова профкому спротиву не виявили, і первинка була ліквідована.

Сьогодні ми маємо негативні приклади, коли на підприємствах зменшується чисельність первинок у зв'язку з виходом із членів профспілки працівників за власним бажанням. У більшості випадків це відбувається в зв'язку з формальним підходом профспілкових органів до виконання громадських доручень. У результаті такої роботи рядові співчлани не вбачають в останніх захисників трудових прав працівників, їхніх соціально-економічних інтересів, а отже, не бачать сенсу бути членом профспілки.

– Як би Ви охарактеризували стан колдоговірної роботи у вашому секторі? Чи маєте досвід цікавих і дієвих напрацювань?

– Президія та первинні профорганізації профспілки велику увагу приділяють збереженню існуючої системи колективно-договірної захисту прав та інтересів трудящих, членів їхніх сімей шляхом укладення колдоговорів. Сьогодні це чи не єдиний дієвий інструмент захисту праці. Це документ, в якому узгоджуються інтереси і врегульовуються соціально-економічні,

трудова, соціальні та правові взаємовідносини між працівником і власником.

У результаті злагоженої роботи Ради профспілки і профкомів колдоговори укладені майже на всіх підприємствах, в організаціях та установах, де діють первинні профорганізації, що перебувають на обліку Київської міської профспілки працівників АПК. Навіть у цей скрутний час дієва співпраця адміністрації та профкому приносить позитивні результати. Колдоговорами низки підприємств передбачені зобов'язання, спрямовані на покращення роботи виробництва та стану охорони праці, стимулювання результатів праці, організації оздоровлення і дозвілля працівників та їхніх дітей. Останнє реалізується завдяки тому, що адміністрації перераховують на рахунок профорганізації кошти на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу не менше 0,3% від фонду оплати праці.

Але в останні роки кількість первинок, що отримують кошти на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу, значно зменшилась і становить 40%. До того ж, внесені зміни до законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соцстрахування повністю перекладають оздоровлення працівників та їхніх дітей, надання пільгових путівок відповідно до медичних показань працівникам на підприємства, установи й організації. А це все можливо робити тільки через колдоговір за рахунок відрахованих роботодавцем коштів первинним профорганізаціям на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу. Зрозуміло, що виділення цих коштів дуже проблематичне.

Головним питанням у колдоговірній роботі є рівень зарплати. Значна частина працівників сьогодні отримує низьку зарплату. Частка оплати праці в структурі собівартості продукції чи наданих послуг протягом останніх років залишається на рівні 10–12%. При тому, що в країнах Європейського Союзу вона становить 30–50%.

На жаль, не ліквідовано таке ганебне явище, як заборгованість із зарплати і в нашій галузі. На сьогодні існує заборгованість в ДП «Головний науково-дослідний та проектний інститут землеустрою» – понад 400 тис. грн, ДНУ «УкрНДІспиртбіо-прод» – близько 100 тис. гривень.

Досить важливим питанням залишається підвищення ефективності громадського контролю за створенням безпечних і здорових умов праці, належних санітарно-побутових умов, своєчасним забезпеченням працівників засобами індивідуального та колективного захисту, дотриманням роботодавцем вимог чинного законодавства з питань охорони праці. На

підприємстві вищезгадані питання реалізуються через виконання зобов'язань розділу колдоговору «Охорона праці». Турбує те, що підприємства, установи й організації на «Комплексні інженерно-технічні заходи з охорони праці» у 2014 році витратили коштів на третину менше, ніж у 2013-му. До того ж, внесені зміни до ЗУ «Про охорону праці» проголошують: «На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлюється у колдоговорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації».

Раніше цим Законом було передбачено 0,2% від фонду оплати праці. Фінансовий стан більшості підприємств, установ, організацій галузей АПК м. Києва, що утримуються за рахунок бюджету, є тяжким. Зрозуміло, при такому фінансовому стані зменшиться розмір коштів, що виділятимуться на охорону праці.

Хочу наголосити, що нормальні партнерські відносини між роботодавцями і профспілками є балансом сил, балансом взаєморозуміння та значною мірою сприяють створенню того морально-психологічного клімату, що запобігає виникненню конфліктів, колективних трудових спорів, страйків, інших масових акцій, дозволяє стабільно працювати.

– Щодо кадрової політики: як здійснюється робота з молоддю? Хто сьогодні є успішним профлідером у галузі, й чи можете похвалитися молодими профспілковими кадрами?

– Будь-яка організація, націлена на гармонійний розвиток і перспективу, має подбати про молодь у своїх лавах. За статистичними даними, в нашій профспілці молодь становить 30% від загальної чисельності спілчан.

Молодь – це найактивніша складова профспілкового руху. Але для повної реалізації її потенціалу, безумовно, необхідна реальна, а не формальна участь молодих людей у діяльності профорганізацій. Тоді у нас не буде виникати проблем з резервом кадрів і втіленням у життя нових ідей, задумів.

У нашій галузі профкоми підприємств і організацій постійно аналізують якісний склад своїх виборних органів, щоб забезпечити належне представництво молоді в них. Це приносить свої позитивні результати. Так, після обрання головою профкому Київського заводу ПАТ «Карлсберг Україна» представниці молоді Софії Садовської в профорганізацію стало на об-

лік близько 100 молодих осіб, які до цього не були членами профспілки.

Також варто враховувати, що в умовах розвитку «дикого» капіталізму в нашій країні у молодих громадян формується якісно нове сприйняття світу через призму, насамперед, особистісних інтересів, що покликані забезпечити власні потреби та комфортне самопочуття. Тому розвиток масової фізичної культури і спорту, організація змістовного відпочинку і дозвілля серед молоді, оздоровлення дітей і підлітків – постійно на контролі наших профорганізацій.

Розвиток профспілкового руху неможливий без підвищення авторитету і зростання довіри працюючих до профорганізацій усіх рівнів, а будь-яка довіра базується на реальних діях.

– Що, на Вашу думку, може зміцнити сучасні профспілки фінансово й організаційно? В чому мають полягати нові кроки членських організацій для поліпшення профспілкового руху в столиці та країні загалом?

– Розвиток профспілкового руху неможливий без підвищення авторитету і зростання довіри працюючих до профорганізацій усіх рівнів, а будь-яка довіра базується на реальних діях. Наше завдання – забезпечити безумовний захист члена профспілки всіма правовими й іншими засобами. Щоб гідно виконувати ці функції, профспілка потребує фінансового й організаційного зміцнення.

Первинні профорганізації, від яких на 90% залежить авторитет профспілок, працюють у складних умовах. Тільки 6 із 65 керівників профорганізацій отримують профспілкову зарплату. Інші – на громадських засадах. Звичайно, це призводить до залежності профспілки від роботодавця. Можливо, варто змінити структуру профспілки, але це складний процес, що неможливий без зміни законодавства, зокрема ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

На мою думку, вищі профоргани, в тому числі ФПУ, мають максимально використати можливості отриманого в спадок від Укрпрофради профспілкового майна. Санаторії, профілакторії, реабілітаційні центри, готелі, Академія праці, соціальних відносин і туризму мають максимально служити спілчанам і бути серйозним мотиваційним чинником у членстві. Обов'язково член профспілки повинен мати право на пільгове користування послугами, що надаються профспілковим майновим комплексом. Це реалізувати не просто, але життєво необхідно.

Розмовляла Тетяна ЛАРИНА, «КП»

▶ ПІДСУМКИ

Освітня обрали профлідера



2 березня в приміщенні Київського міського будинку вчителя відбулася XII звітно-виборна конференція Київської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України.

Голова Київської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України Олександр Яцунь у своїй доповіді прозвітував про роботу профспілки за п'ятирічний період, про досягнення та проблеми спілчан. Робота Київської міської організації профспілки була визнана задовільною. Делегати одногослосно переобрали Олександра Яцуна головою Київської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України. Заступниками обрано Олену Геведзе й Олександра Трофименка.

Прес-служба КМОППОІНУ

Торгівля: плани на п'ятирічку окреслено

18 березня відбулася V звітно-виборна конференція Київської міської профспілки працівників, підприємців торгівлі, ресторанного господарства, послуг та суміжних сфер діяльності. Її учасники проаналізували роботу за останнє п'ятиліття, визначили невідкладні завдання організації та окреслили шляхи розвитку і вдосконалення профспілкового руху в галузі на наступний п'ятирічний період. Із звітною доповіддю виступила голова Київської міської профспілки працівників, підприємців торгівлі, ресторанного господарства, послуг та суміжних сфер діяльності Лідія Слатвінська. Роботу профспілки за звітний період визнано задовільною.



На наступний термін головою міської профспілки одногослосно обрано Лідію Слатвінську, заступником – Тетяну Дабіжу. Також обрано новий склад міського комітету, президії профспілки, ревізійної та статутної комісії.

Управління організаційно-інформаційної роботи, кадрового забезпечення та загальних питань Міськпрофради

▶ ПЛЕНУМ

А підприємці оздоровлюватимуться так...

На базі Київської дитячо-юнацької спортивної школи «Пуца-Водиця» відбувся X пленум Київської міської ради профспілки працівників інноваційних і малих підприємств України, в роботі якого взяв участь голова Київської міської ради профспілок Валентин Мельник. Проводив пленарне засідання голова Київської міськпрофради працівників ІІМП Валерій Бохонський.

Члени ради заслухали звіт президії Київської міськпрофради працівників ІІМП про діяльність у 2014 році й окреслили основні напрями роботи в поточному році.

Основні завдання, що вирішуються профорганізаціями та виборними органами міської організації профспілки:

– здійснення заходів щодо мінімізації впливу негативних факторів на розвиток підприємницького середовища;

– правовий і соціальний захист спільчан і членів їхніх сімей в умовах тотального наступу на соціальні права трудящих;

– збереження профспілкових організацій, надання всебічної допомоги профактиву.

Пленум розглянув виконання бюджету Київської міськпрофради працівників ІІМП на 2014 рік і затвердив бюджет на наступний, прийняв рішення про внесок до Фонду профспілкової солідарності міського профоб'єднання в розмірі 2 грн з кожного члена профспілки, виділив кошти на цільову допомогу бойовим формуванням у зоні АТО.

ОЗДОРОВЛЕННЯ ТА ВІДПОЧИНОК

Одним з ключових питань порядку денного було оздоровлення та відпочинок спільчан, а також дитяче оздоровлення у 2015 році.

Міська організація профспілки щорічно організовує оздоровлення та відпочинок працівників і членів їхніх сімей у санаторіях, пансіонатах, на базах відпочинку. Діти спільчан оздоровлюються в дитячих оздоровчих таборах (ДОТ).

Відповідно до Програми сімейного відпочинку та Програми дитячого оздоровлення на 2014 рік, міськпрофрада працівників ІІМП придбала та видала працівникам і членам їхніх сімей 118 путівок на загальну суму 495 307 грн, у тому числі: в санаторії – 23 путівки на суму 152 714 грн, у ДОТ – 95 путівок на загальну суму 342 593 грн, з яких 18 пільгових (10%) путівок.

Із 152,7 тис. грн коштів, витрачених на санаторно-курортне лікування, 84,9 тис. грн виділено за рахунок профвнесків, 20,7 тис. грн – за рахунок відрахувань на культмасову й оздоровчу роботу, 47 тис. грн (31% від вартості путівок) – кошти працівників.

У зв'язку з припиненням фінансування санаторного лікування застрахованих працівників за рахунок коштів соцстрахування гостро постало питання оздоровлення працівників і членів їхніх сімей в умовах галопуючого зростання цін на санаторні послуги.

ЯК ОТРИМАТИ ПУТІВКУ?

Щоб мінімізувати втрати сімейного бюджету на санаторне лікування, президія міськпрофради працівників ІІМП спільно з позаштатним відділом з питань оздоровлення і відпочинку – турфірмою «АТВ-Тур» (директор – член президії міськпрофради працівників ІІМП Олександр Ткачук) запропонували первинним профорганізаціям оздоровчу програму з пільговими санаторними послугами. Цьому передувала відповідна підготовча робота. За дорученням президії Київської міської ради профспілки працівників інноваційних і малих підприємств і з відповідними повноважен-

нями керівництвом турфірми «АТВ-Тур» укладені угоди з низкою санаторних закладів (санаторій «Південний» у Трускавці, санаторій «Карпати» в Мукачівському районі на Закарпатті, санаторій «Шаян» у Хустському районі на Закарпатті). За умови попередньої оплати, ціни на дво-місні номери цих санаторіїв для членів профспілки будуть незмінними протягом найбільш затребуваних місяців (липень – вересень). Крім того, міськпрофрада працівників ІІМП планує закріпити за собою по одному стандартному номеру для направлення на лікування членів профспілки та членів їхніх сімей за сприятливим для них графіком.

Управління організаційно-інформаційної роботи, кадрового забезпечення та загальних питань Міськпрофради



▶ СВАТЮ

З людьми і для людей

Професійне свято, яке ми традиційно відзначали 15 березня, збіглося із закінченням найскладнішого – осінньо-зимового – періоду, що завжди є справжнім випробуванням для комунальних служб. Та водночас це й підсумок виснажливої роботи тисяч комунальників-дорожників, транспортників, житловиків.

мічні та фінансові питання, для вирішення яких потрібен неабиякий хист.

Суттєвим чинником, що ускладнює фінансовий стан нашої галузі, є невідповідність затверджених тарифів на житлово-комунальні послуги фактичним витратам на їхнє виробництво, недостатній рівень оплати послуг споживачами, неповне відшкодування збитків з бюджетів за надання субсидій і пільг окремим категоріям населення, значна дебіторська та кредиторська заборгованість за енергоносії.

Значною соціальною проблемою для житлово-комунальної галузі є невирішеність питання надання службового житла та відселення з нього. Категорії працівників, які мають право на таке житло, є майже

на всіх комунальних підприємствах. Але найбільша черга – майже 2700 сімей – на підприємствах житлового господарства, абсолютна більшість з яких – двірники.

У важкому фінансовому становищі перебуває комунальне підприємство «Київпаstrанс», на якому працюють 5 тис. електротранспортників, що виконують важливу соціальну функцію, перевозять пасажирів міста. Така ситуація склалася переважно через невідповідність тарифів за проїзд фактичним витратам на ці послуги. Згідно із Законом України «Про житлово-комунальні послуги» міська адміністрація, відповідно до Регіональної угоди з профспілкою галузі, зобов'язана цьому підприємству, по-перше, компенсувати певну суму коштів для забезпечення нормальної роботи транспорту та підвищення заробітної плати працівникам, а по-друге, укласти договір на виконання транспортних послуг з перевезення пасажирів. Це дозволило б установити економічний баланс між попитом міста на транспортну роботу та

її фінансуванням. А наразі завдяки системній наполегливій роботі міської профспілки та профкому «Київпаstrансу» погашено тримісячну заборгованість із зарплати електротранспортникам.

Проблеми в трудових колективах підприємств ЖКГ свідчать про те, що галузева і регіональна угоди ще не стали надійним інструментом захисту прав та інтересів трудящих галузі, тож ми повинні діяти в цьому напрямі результативніше. Ми впевнені, що саме Київ здатен розв'язати вузол проблем ЖКГ, показавши таким чином приклад усім регіонам України.

Нас усіх турбує подальша доля галузі. Сьогодні підприємства житлово-комунального господарства зв'язуються з вимогами часу, послідовно освоюють ринкові методи господарювання з метою підвищити рівень обслуговування населення та докорінно поліпшити умови праці трудящих галузі. З цієї ж метою наразі проводиться організація та вдосконалення структури в житловій сфері.

Наша профспілка робить усе можливе, аби

допомогти в цей нелегкий час реформування галузі захистити право наших працівників на працю та відпочинок. Дбаємо про своєчасне укладання колективних договорів на підприємствах галузі, що забезпечують їх стабільну роботу, а також вирішення найважливіших соціальних проблем для людей (своєчасна виплата зарплати, охорона праці, збереження робочих місць).

Міська рада профспілки приділяє належну увагу моральному та матеріально-

відбулися вечори, збори, де вшановували ветеранів праці, молодих професіоналів своєї справи, кращих із кращих. Пройшли огляди художньої самодіяльності та спортивні змагання на честь професійного свята. Кращі працівники отримали подяки та нагороди від голови КМДА, Кабінету Міністрів, міської ради профспілки.

Сподіваємося, що поліпшення фінансово-економічного стану в країні та місті, на яке ми всі з надією очікуємо, сприятиме подо-

Шановні спільчани, працівники житлово-комунального господарства та побутового обслуговування населення!

Київська міська профспілка працівників житлово-комунального господарства та сфери послуг щиро вітає вас із професійним святом!

Завдяки вашій нелегкій і невтомній праці, ентузіазму й високому професіоналізму виконує свої функції потужний житлово-комунальний комплекс, забезпечуючи життєдіяльність міста, безперебійно надаючи комунальні послуги, створюючи комфортні та цивілізовані умови життя для киян.

Вірність професії, сумлінна праця, відчуття високої відповідальності за доручену справу, любов до рідного міста стали невід'ємними рисами працівників наших підприємств. І ці традиції передаються з покоління в покоління.

му заохоченню профактиву підприємств. Особливого значення набули такі форми заохочення, як надання відзнак «Кращий профспілковий лідер» і «Кращий господарник року», Премії галузевої профспілки, Почесні грамоти та Подяки міської галузевої профспілки.

У передсвяткові дні традиційно на підприємствах

ланню труднощів і стабілізації роботи галузі, а наші працівники будуть забезпечені гідною зарплатою, житлом і гарантією збереження соціальних норм.

Тамара КОСТЮК, голова Київської міської профспілки працівників житлово-комунального господарства та сфери послуг



Сьогодні впевнено можна сказати, що завдяки наполегливості господарників і профактиву, їхньому професіоналізму, сумлінній праці та відчуттю відповідальності за свою справу соціально необхідні послуги надаються на належному рівні. Але, на жаль, є й багато проблем, що заважають поліпшити обсяги та якість послуг, тож не все нині зроблено для повного задоволення потреб мешканців міста. Адже ефективність роботи наших підприємств залежить від загальноекономічної ситуації в державі й місті. Сьогодні ставить перед нами важкі еконо-



► **КИЇВСЬКІЙ МІСЬКІЙ РАДІ ПРОФСІЛОК – 40 РОКІВ**

На захисті інтересів людини найманої праці

(Продовження. Початок у № 2)

У грудні 1987 року на V міській міжспілковій конференції профспілок було взято курс на підвищення ефективності виробництва, раціональне використання ресурсів, зростання якості продукції, удосконалення соціалістичного змагання, створення здорових і безпечних умов праці, задоволення матеріальних та духовних потреб трудящих. Головою Київської міської ради профспілок на V конференції була обрана Людмила Миколаївна Яковлева.

У 1988 році, згідно з постановою III пленуму ВЦРПС і рішеннями відповідних ЦК галузевих профспілок, було проведено реорганізацію профспілкових органів, а саме ліквідовано міськкоми профспілок робітників сільського машинобудування, авіаційної промисловості, суднобудівної промисловості, нафтогазової та хімічної промисловості, замість яких створено представництва ЦК профспілок. Майже на третину скорочено штат Міськпрофради, реорганізовано відділи.

Наприкінці 80-х років загострилися економічні та фінансові проблеми в народному господарстві, особливо промисловості, що викликало підвищення вимог до профспілок з боку трудящих. У цих умовах Міськпрофрада спрямувала увагу на виконання «Комплексної програми розвитку соціальної сфери та створення

належного виробничого побуту в народному господарстві м. Києва». На початок 1990 року забезпеченість трудящих роздягальнями, душовими, умивальниками було доведено до 96%, оздоровпунктами – 95%, поліклініками – 46,7%. Понад 90% підприємств мали їдальні, столи заготовлені продуктів, магазини-кулінарії, пункти побутового обслуговування.

У колективних договорах на багатьох підприємствах, в організаціях, установах



Людмила Яковлева (друга справа) разом з учасницями XIV з'їзду профспілок 6 грудня 1987 року

передбачалися додаткові соціально-побутові пільги: оплачувані відпустки працюючим у шкідливих умовах; збереження середньої заробітної плати жінкам, які доглядали дітей; безкоштовне харчування працюючим у 2–3-змінному режимі роботи; безкоштовне оздоровлення та лікування...

У 1987–1990 роках профспілки разом з господарниками фінансували 76 клубів, 172 бібліотеки, 56 підліткових клубів, зокрема клубів юного техника, щоліта оздоровлювали понад 100 тис. працівників.

Значний внесок у зміцнення матеріальної бази профспілок, зокрема будівництво будинку Київської міськпрофради, здійснив заступник голови Володимир Коваленко.

У складних умовах громадсько-політичного життя 80–90-х років Міськпрофрада на чолі з її керівником Людмилою Яковлевою, захищаючи інтереси людей найманої праці м. Києва, пом'якувала наслідки «шокової терапії» економічної реформи, що дало змогу не тільки зберегти організацію профспілок столиці, а й віднайти нові шляхи і методи позитивного впливу на соціально-економічні процеси її розвитку.

З 1990 року криза в економіці охопила майже всі галузі народного господарства. Вперше за багато років не були виконані

плани введення житла, лікарень, шкіл, програми технічного переобладнання та реконструкції підприємств. Непомірне оподаткування підприємств зробило нереальним виконання соціальних програм трудових колективів, загострило проблеми оплати праці, зайнятості, утримання соціальної сфери. Почалося розмежування суспільства, з'явилися різні партії та громадські формування, посилювались напади через ЗМІ на профспілки. Суспільно-політична ситуація в державі примусила гостро та по-новому поставити питання про місце і роль профспілок, їх взаємовідносини з партіями, державними органами влади, іншими громадськими організаціями.

У липні 1990 року Київська міська рада профспілок на пленумі визначилася щодо впровадження федеративного принципу діяльності. 6 жовтня цього ж року на установчому з'їзді на базі Укрпрофради було створено Федерацію незалежних профспілок України, але статут ФНПУ затверджено не було. Лише 21 листопада 1992 року на II (позачерговому) з'їзді, де ФНПУ була перейменована у Федерацію профспілок України, було прийнято статут ФПУ.

Управління організаційно-масової роботи, кадрового забезпечення та загальних питань Міськпрофради

► **ОГОЛОШЕННЯ**

До уваги всіх членів
Кредитної спілки
«Профспілкова скарбниця»



**Чергові загальні збори членів Кредитної спілки
«Профспілкова скарбниця»**

відбудуться **29 квітня 2015 року** за адресою:

м. Київ, вул. Володимирська, буд. 57

Київський міський будинок вчителя (конференц-зал)

Реєстрація з 15.00 до 15.45 за місцем проведення зборів

Початок загальних зборів о 16.00

Довідки за тел.: (044) 483-25-36, 483-24-71

та на сайті Кредитної спілки: www.kspss.com.ua

► **РЕЦЕПТ ВІД РЕДАКЦІЇ**

Млинці з продуктів, які є в холодильнику



Інгредієнти:

150 г картопляного пюре, 150 г свіжої капусти, 50 г копченого бекону, 1 невелика цибулина, 1 помідор, 1 яйце, 4 ст. л. борошна, сіль та перець за смаком.

Приготування

Капусту, цибулю, помідор дрібно нарізати та протушувати протягом 2 хвилин на рослинній олії. Дати охолонути й змішати з картопляним пюре, нарізаним невеличкими шматочками беконом, борошном, яйцем, сіллю і перцем до однорідної консистенції. Викладати масу ложкою на розігріту сковороду, змащену олією, та випікати з обох боків на помірному вогні до золотавої скоринки. Смачного!

Шановні читачі! Давайте зробимо нашу газету ще цікавішою. Тож чекаємо від вас листів з улюбленими рецептами (й фото до них), а також корисними порадами, які обов'язково будуть опубліковані.

► **НАШІ ТАЛАНТИ**

Для вас співає Людмила Щербакова!

На державному підприємстві «Антонов» під керівництвом профспілкової організації з 1978 року існує камерний хор «Резонанс» – колектив, удостоєний високого звання народний. І багато років незмінною його солісткою є Людмила Щербакова.

Тендітна на вигляд жінка володіє не тільки зовнішньою красою, а й красою духовною. У Людмили – дивовижний голос (сопрано), що має сріблястий, чистий звук. У ній природою закладено відчуття стилю та чудового смаку у виборі музичних творів.

Такий дар – ще й велика відповідальність. Людмила Щербакова разом з камерним хором багато виступає у виробничих підрозділах і концертних залах, перед ветеранами війни та в дитячому оздоровчому таборі, храмі Божому та Будинку вчителя, сільській школі та Будинку культури, на Співочому полі й просто в колі друзів. Крім того, її відзначають чудові душевні якості: доброта, щирість, відкритість. І незмінна посмішка, що зігріває всіх, хто поряд.

Людмила легко несе свій талант, отримує радість і задоволення, даруючи його вдячним слухачам. А слухати її хочеться знову і знову.

Приходьте до нас на концерт – і переконаєтесь у цьому самі!

Марина КАЛІТУХА,
керівник камерного хору «Резонанс»
Олена ДЕГТЯРЬОВА,
ведуча концертів,
солістка хору

