



Київські Профспілки

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

Лютий 2015

Сайт Міськпрофради: profrada.kiev.ua

№ 2



Любі жінки!

Від усього серця вітаю вас зі святом 8 Березня!

За вікнами – перші весняні дні, природа пробуджується, а жінкам дарують квіти. І я радий та вдячний долі, що маю змогу звернутися до мільйонів українських жінок. Ви – сенс нашого життя, наша слабкість і наша сила водночас. Ви підтримуєте нас у скрутні часи та ділите радість перемог. Тільки вам, любі наші жінки, ми присвячуємо наші досягнення і рекорди.

Всю силу вашої підтримки і самопожертви ми відчули за останній – доленосний рік для України.

Любі наші жінки, залишайтеся такими ж прекрасними й усміхненими берегинями. Миру вам, щастя, затишку та тепла, і, звичайно, кохання!

*Віталій КЛИЧКО,
голова Київської міської державної адміністрації*



Милі жінки, любі киянки!

Сердечно вітаю вас із чудовим святом – Міжнародним жіночим днем!

Мудреці кажуть: «Царство жінки – це царство ніжності, тонкості і терпіння». І завдання чоловіка не зруйнувати його, а захистити від усіх можливих життєвих негараздів.

Велика вдячність вам за красу і ніжність, доброту й щирсердну чуйність, затишні вечори в колі родини, розумних і талановитих дітей. Саме ви оточуєте близьких людей любов'ю та увагою, і, незважаючи на численні турботи, пов'язані з роботою та родиною, даруєте їм спокій і щастя. Ви не забуваєте ділитися своїм теплом, підтримуючи добрим словом, надихаючи на подвиги, творчість, працю. Заради вас, в ім'я вашого щастя і любові відбуваються і великі діяння, і буденні справи.

Від усієї душі бажаю вам любові, добра, успіхів. Нехай там, де ви з'являєтесь, квітнуть посмішки та лунають компліменти. Будьте коханими та щасливими!

*Валентин МЕЛЬНИК,
голова Київської міської ради профспілок*

▶ ГАЛУЗЕВА ОЦІНКА

Трудовий кодекс: працівники України, тримайтеся!

Безперечно, Кодекс законів про працю, прийнятий ще в 1971 році, потребує заміни. Хоча в цей документ близько 80 разів вносилися правки, проте він все одно не відображає сучасну ситуацію взаємовідносин роботодавців з їхніми підлеглими.



Проєкти Трудового кодексу України вже не раз вносилися до Верховної Ради, проте через відсутність підтримки громадськості та численні недоліки так і не були прийняті.

Ще одна спроба вдосконалити й оновити законодавство в сфері регулювання трудових відносин – проєкт Трудового кодексу (ТК), внесений 27 грудня 2014 року народним депутатом Михайлом Папієвим (законопроект № 1658). Варто зазначити, що попри всі намагання розробника створити належні умови для захисту інтересів працівників і роботодавців, аналіз запропонованого проєкту вкотре демонструє пріоритет інтересів роботодавців над правами працівників.

Проєктом скасовується необхідність отримання згоди профспілки на звільнення працівників за ініціативою роботодавця на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків (систематичне невиконання трудових обов'язків, прогул, поява на робочому місці в нетверезому стані), а також у разі нез'явлення працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності.

Стаття 181 звужує права працівників на отримання відпусток у зв'язку з навчанням. Зокрема, встановлено, що працівникам, які мають намір здобути другу вищу

освіту, додаткова оплачувана відпустка може надаватися лише в разі їх направлення на навчання роботодавцем. Стаття 189 проєкту взагалі передбачає, що за сімейними обставинами та з інших причин працівникові за його заявою може надаватися відпустка без збереження зарплати на строк аж до трьох місяців. Установлення такої тривалої відпустки без збереження зарплати може призвести до зловживань правами працівників, особливо в умовах фінансово-економічної кризи. А відповідно до статті 29 проєкту роботодавець матиме змогу контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, приміром проводити фото- чи відеозйомку. Документ навіть не передбачає отримання згоди від працівників на такі дії роботодавця.

Ці кричущі утиски прав – найбільш очевидні, але не єдині антисоціальні положення ТК. Зокрема, стаття 89 надає право роботодавцям – суб'єктам малого підприємства письмово попереджати працівника про скорочення не пізніше, ніж за місяць. На сьогодні звільнення працівників з цієї підстави може відбуватися виключно після попередження про звільнення не пізніше, ніж за два місяці. За статтею 112 існує ймовірність тиску на первинку при розгляді запиту про надання згоди на звільнення членів профспілки, оскільки подання розглядатиметься в присутності уповноваженої роботодавцем особи.

При цьому новий кодекс максимально ускладнює роботу комісії з трудових спорів (КТС). Зрозуміло, що до цієї комісії звертаються насамперед шукачі захисту своїх прав. Але відповідно до статті 359 рішення КТС

приймається за згодою всіх членів комісії, які беруть участь у її засіданні, а в разі незгоди хоча б одного з членів воно вважається неприйнятним. За таких умов КТС узагалі може не прийняти жодного рішення.

Застосування статті 362 також може призвести до зловживань роботодавців при виконанні рішень КТС, адже ця норма містить протиріччя: з одного боку, «рішення комісії з трудових

роботи при попередньому «повідомленні» профспілки замість отримання дозволу, як це передбачено чинним законодавством.

На цьому тлі такі порушення, як робота в дні державних і релігійних свят, у вихідні дні без погодження з профспілкою виглядають уже якось по-дитячому. Так само, як і протиріччя умов статті 104 проєкту щодо одержання зарплати померлого працівника спадкоєм-

Якщо ризики не будуть враховані, то українці стануть ще більш беззахисними перед свавіллям роботодавців.

спорів є обов'язковим для сторін індивідуального трудового спору», а з іншого – рішення КТС «підлягає добровільному виконанню».

Окремі норми проєкту створюють перешкоди для атестації педагогічних працівників, для яких ця процедура насамперед дає змогу підвищити кваліфікаційну категорію та рівень заробітної плати. Так, стаття 62 передбачає, що атестація працівників проводиться не частіше, ніж один раз на три роки, натомість чинне законодавство дозволяє проводити позачергову атестацію педагогічних працівників уже через два роки після попередньої.

Особливої уваги заслуговують обмеження профспілкових прав та гарантій. Зокрема, стаття 40 передбачає можливість встановлення піврічного випробувального терміну для окремих категорій працівників без попереднього погодження з профспілкою, як це передбачено чинним законодавством. Звужуються права первинної профорганізації на надання дозволу на застосування надзвичайних робіт. Згідно із статтею 141 роботодавець може застосовувати надзвичайні

цями або особами, які понесли витрати на поховання, статті 1227 Цивільного кодексу України, згідно з якою такі суми мають бути сплачені членам сім'ї померлого.

Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються суб'єктом малого підприємства самостійно. Водночас наразі в усіх випадках правила внутрішнього розпорядку можуть затверджуватись лише спільно роботодавцем і профспілковою стороною. При цьому в законопроекті нічого не зазначено про обов'язковість укладення колективного договору на підприємстві, в установі, організації. І нарешті, в новому Кодексі про працю взагалі немає розділу про діяльність профспілок.

Якщо всі ці ризики не будуть враховані, то українці стануть ще більш беззахисними перед свавіллям роботодавців, а профспілки не матимуть достатніх правових підстав, аби їм допомогти. Залишається одне: протестні дії.

**Олександр ЯЦУНЬ,
голова Київської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України**

▶ ПЕРВИНКА ТА ЇЇ ЛІДЕР

Соціальний захист спілчан – понад усе

У кожному трудовому колективі чимало людей, які своїм завзяттям, наполегливою працею роблять його особливим. До когорти таких належить і голова профспілкового комітету Публічного акціонерного товариства «Науково-виробничий центр «Борщагівський хіміко-фармацевтичний завод» Вікторія Кливак. А найкращою оцінкою роботи Вікторії Іванівни є довіра, любов і повага людей, адже основною метою своєї діяльності голова профкому вважає згуртування колективу.

Для будь-якого підприємства важлива тісна співпраця профкому з адміністрацією, зокрема через колективно-договірне регулювання, організацію серед працівників трудового суперництва, спільну турботу про забезпечення належних соціально-побутових умов для працюючих, увагу оздоровленню кожного.

За час роботи Вікторія Кливак зарекомендувала себе компетентним, ініціативним, принциповим лідером профспілкової організації підприємства. Одне з першочергових питань, які вирішує профорганізація ПАТ НВЦ «Борщагівський ХФЗ» на чолі з головою профкому, – це соціальний розвиток підприємства та соціальний захист спілчан. Зокрема, важливим аспектом роботи є організація якісного харчування пра-

цівників. Так, після сучасної реконструкції їдальня на заводі працює за принципом «шведського столу», з окремим дієтичним харчуванням. Усі працівники забезпечені кисломолочними продуктами. Якість харчування контролюють представник медпункту й особисто голова профкому. Працівники отримують з фонду оплати праці дотації на здешевлення вартості харчування в розмірі 100%.

Профком підприємства надає матеріальну допомогу на лікування, до ювілейних дат, 8 Березня, Дня фармацевтичного працівника, оплачує новорічні подарунки для дітей працівників. Під час Новорічно-Різдвяних свят склалася добра традиція проведення вечорів відпочинку для працівників та їхніх дітей, відвідання дитячих новорічних вистав. Також співробітни-

кам та їхнім сім'ям пропонується багато цікавих екскурсійних програм.

На заводі працює амбулаторія, де завжди можна отримати першу допомогу, пройти фізпроцедури. Згідно з наказом МОЗ щорічно проводиться медичний огляд працівників певних категорій, що дає змогу за результатами висновків формувати першочергові заявки на санаторно-курортне лікування. Залежно від пори року працівників заводу забезпечують лікувальними чаями, питною водою.

Середня заробітна плата на підприємстві значно перевищує мінімальну, встановлену державою. Залежно від виконання показників розраховується місячна премія, що становить до 40% основної зарплати.

Підприємство виплачує одноразові заохочення до ювілейних та пам'ятних дат, матеріальну допомогу на оздоровлення працівників і їхніх дітей, пенсіонерам при виході на пенсію. Встановлені доплати за суміщення професій, розширення зони обслуговування (доплати максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками й окладами), виконання обов'язків тимчасово відсутнього праців-

ника – до 100% тарифної ставки, роботу у важких і шкідливих умовах праці – до 8% тарифної ставки. За ненормований робочий день водіям легкових автомобілів надається додаткова оплата та додаткові вихідні дні. Усі питання оплати праці, розміри доплат, премій та інших компенсацій узгоджуються з профспілковим комітетом.

Для забезпечення здорових і безпечних умов праці, зниження виробничого травматизму та професійної захворюваності відділ охорони праці і голова профкому щомісяця проводять наради з начальниками структурних підрозділів, де аналізуються виконання запланованих заходів з охорони праці, екології та промислової санітарії.

Тісна співпраця з цеховими профорганізаціями дає змогу вирішувати питання робочого часу та відпочинку, соціального розвитку, поліпшення умов праці, матеріального забезпечення, побутового та медичного обслуговуван-



ня працівників. Профком веде наполегливу роботу з підтримки профчленства, роз'яснення мотивації членства в профспілці серед спілчан. Активісти профспілкової роботи нагороджені грамотами Київської міської організації Профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України.

Наполеглива праця Вікторії Кливак, її професіоналізм та активна життєва позиція заслуговують неабиякої уваги. Нещодавно їй було удостоєно найвищої нагороди Федерації профспілок України – нагрудного знака «Профспілкова відзнака» за бездоганне виконання обов'язків. І це справедлива подяка, адже профспілковий лідер Вікторія Кливак справді вміє вести переговори з керівництвом, захищати права працівників.

Профспілкова організація ПАТ НВЦ «Борщагів-

ський ХФЗ» була і лишається прикладом для багатьох профорганізацій. Недарма її визнано кращою первинкою серед промислових підприємств міста, де 100% працівників є членами Профспілки працівників хімічних і нафтохімічних галузей промисловості України.

Наполеглива праця Вікторії Кливак, її професіоналізм та активна життєва позиція заслуговують неабиякої уваги. Нещодавно їй було удостоєно найвищої нагороди Федерації профспілок України – нагрудного знака «Профспілкова відзнака» за бездоганне виконання обов'язків. І це справедлива подяка, адже профспілковий лідер Вікторія Кливак справді вміє вести переговори з керівництвом, захищати права працівників.

Тетяна ЛАРИНА,
«КП»



100%
ТРУДІВНИКІВ ЗАВОДУ Є
ЧЛЕНАМИ ПРОФСПІЛКИ
ПРАЦІВНИКІВ
НАФТОХІМПРОМУ
УКРАЇНИ

▶ ГІДНА МОЛОДЬ



Дарія Болгар – педагог за покликанням

Ні для кого не є секретом, що після закінчення педагогічного університету лише незначна частина молодих людей ідуть працювати до школи. Адже низька заробітна плата та стресові умови праці беруть своє.

Проте ті, хто вирішує бути вчителем і працювати з дітьми, це талановиті, неординарні, багатогранні особистості, які ведуть за собою школярів, уміють зацікавити та захопити своїми ідеями. Такою особистістю є Дарія Болгар, вчитель середньої загальноосвітньої школи № 6 м. Києва.

Дарія Болгар народилася 17 грудня 1989 року в м. Києві. У 2004 році отримала базову середню освіту в столичній за-

гальноосвітній школі № 96 з відзнакою. У цьому ж році закінчила Київську дитячу школу мистецтв № 8 за класом фортепіано. З вересня 2004 по січень 2008 років навчалася в Київському педагогічному коледжі при КНУ ім. Тараса Шевченка, в 2008–2009 роках – у Київському міському педагогічному університеті ім. Б. Д. Грінченка, де отримала диплом бакалавра. А в 2012 році закінчила Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова й отримала диплом магістра.

Трудова діяльність Дарії є досить насиченою та пов'язана з навчанням і вихованням дітей. У 2005–2006 роках працювала вчителем-вихователем ГПД, керівником гуртка в середній загальноосвітній школі № 13

ім. І. Хитриченка м. Києва. У 2006–2008 роках була лаборантом на кафедрі початкового навчання в Київському педагогічному коледжі при КНУ ім. Тараса Шевченка. Із серпня 2009 року працює вчителем англійської мови в середній загальноосвітній школі № 6 столиці.

Дарія – настільки активна молода людина, що свою роботу в

Молодий педагог постійно шукає нові шляхи для самореалізації та підвищення своєї професійної майстерності.

школі успішно поєднує із самореалізацією. Зокрема, починаючи з 2009 року, бере участь у семінарах-тренінгах для вчителів іноземних мов, є активною учас-

ницею районних і міських етапів олімпіад з англійської мови. А під час Євро-2012 вона була лідером вчителів-волонтерів Подільського району. Закінчила курси до медичної допомоги й отримала відповідний сертифікат. Восени 2013 року брала участь у II Мінському молодіжному фестивалі педагогічних ідей та рішень. З березня 2013 року – лідер Товариства молодих педагогів Подільського району.

Також Дарія активно долучається до життя Київської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України. Неодноразово була учасником різноманітних заходів, організованих профспілкою, серед яких інтелектуальні ігри «Що? Де? Коли?», акція «Алея

молодих вчителів» тощо. Вона брала участь у з'їзді Ради освіти ЦК Профспілки працівників освіти і науки України, круглому столі з Урядом щодо збереження трудових і соціально-економічних прав освітян.

Дарія Болгар нагороджена Дипломом Подільської районної в м. Києві державної адміністрації, Подякою Головного управління освіти і науки, Сертифікатом волонтера приймаючого міста Києва від Київської міської державної адміністрації. Молодий педагог постійно шукає нові шляхи для самореалізації та підвищення своєї професійної майстерності.

Прес-служба Київської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України

► ОСОБИСТІСТЬ

Найбільший скарб держслужби – це жінки

Напередодні жіночого свята ми вирішили поспілкуватися з жінкою, яка чудово знає свою справу, душею вболіває за спільчан та своїм прикладом доводить, що може поєднувати в собі розум і успішність. Цього разу нашим співрозмовником є голова Об'єднання первинних профспілкових організацій Київської міської ради та Київської міської державної адміністрації Профспілки державних установ України (ОППО Київради та КМДА), заслужений працівник соціальної сфери Віра Белей.

— Віро Олександрівно, як очільниця однієї з найчисельніших профспілкових організацій м. Києва, Ви є взірцем профспілкового руху для своїх колег. Скажіть, будь ласка, наскільки це важко і відповідально?

— Я очолюю Об'єднаний профспілковий комітет Київської міської ради та Київської міської адміністрації з 1983 року та вже зрослася з цією роботою. Понад 30 років спільчани обирають мене головою ОППО, бо довіряють. Тому свою життєву місію я вбачаю у чесному, безпристрасному служінні людям. Треба мати повагу до людей у колективі та багато працювати. Аби від твоєї роботи колеги відчували користь.

Головою профкому людина інертна, зла, недобра, неспівчутлива не може бути апіорі. Чому? Тому що в колективі повинен бути лідер. Лідер, який може повести за собою, лідер, який може «запалити» колектив або заспокоїти. Це повинна бути та людина, з якою можна поділитися і радістю, і горем, і отримати захист.

У житті буває дуже багато різних ситуацій. Приміром, є якась скарга, одну сторону задоволяєш, інша залишилася незадоволеною. А треба врегулювати ситуацію так, щоб та людина, яка залишилася незадоволеною, з розумінням її сприйняла. Голові профкому необхідно віднайти потрібні слова, щоб дійшло до неї, в чому вона права, а в чому – ні. Людину потрібно заспокоїти, поважати її.

Лідери, які по-справжньому відповідають цим якостям, дійсно працюють. І по 20, і по 30 років. І їх обирають. Альтернативи немає.

— Відомо, що майже всі жінки – голови профкомів вашого профоб'єднання є не тільки кваліфікованими фахівцями, а й обдарованими особистостями...

— Найбільший скарб держслужби – це жінки, фахівці, ентузіасти, небайдужі, творчі. У нас із 58 голів профспілкових комітетів 85% – жінки. І жінки надзвичайні.

У першу чергу хотілося б відзначити наших кращих активісток, які працюють тривалий час і обираються на безальтернативній основі. Так, найдовше працює голова профкому Київського міського центру зайнятості Ната-

лія Красовська. У 1983 році вона прийшла молодим спеціалістом і з 1986-го обирається головою профспілкового комітету. Сьогодні Наталія Миколаївна – радник директора Київського міського центру зайнятості, голова профкому. Одночасно вона голова комісії з питань праці та соціального захисту ОППО Київради та КМДА.

Дуже довго працює, спочатку була заступником, потім – головою профкому Комунального підприємства «Київблагаустрой», Наталія Гаманюк. Нині вона – заступник голови комісії з питань праці та соціального захисту ОППО та голова профкому підприємства.

Маємо ми й свої таланти. Нашу культурно-масову комісію очолює надзвичайно обдарована та вродлива жінка Наталія Євтухова. Вона пише сценарії, програми, ведуча від Бога. Якщо потрібно провести конкурс – це до Наталії. Вона може просидіти над сценарієм день і ніч, але напише його, як ніхто.

Надзвичайно цікава особистість – заступник голови культурно-масової комісії ОППО, начальник управління культури Оболонської РДА Ліана Розмаїта, котра нам завжди професійно допомагає в організації конкурсів вишивання та образотворчого мистецтва, художньої самодіяльності.

Коли ми створювали конкурс художньої самодіяльності, велику допомогу нам надавала голова профкому Деснянської РДА, начальник управління культури Ольга Проніна, яка досконало володіє темою.

Також є люди, які не мають жодного стосунку до культури, але за покликом душі палкі її прихильники. Приміром, Віра Бутенко, колишня голова профкому, інженер за фахом, яка пише прекрасні вірші, сценарії, співає.

У Головному управлінні статистики м. Києва працює голова профкому Алла Золотарьова, в якій дивовижний талант організатора. Її вишивки надихнули на створення виставки в колективі статистики, до якої згодом долучилися майстрині з усієї системи Київської міської держадміністрації.

Є у нас «золотий голос» Об'єднаного комітету профспілки – Наталія Колесник, колишній заступник начальника Управління з надзвичайних ситуацій м. Києва, яка, вийшовши на пенсію, зали-



шається членом ОППО, заступником голови комісії з питань праці та соціалізму. У 2014 році вона також була секретарем Тендерного комітету.

Чудові картини пише голова профкому Голосіївської РДА Наталія Навоєва, яка стала переможцем конкурсу образотворчого мистецтва «Україна моя мальовнича».

Хочеться відзначити значну роботу голови побутової комісії, голови профкому секретаріату Київради (кращої голови профспілки державних установ м. Києва) Оксани Кургузової та заступника голови комісії, голови профкому КМДА («старости» ОППО) Олени Мозолевської, які дбають про виробничий побут в адмінбудинку та ведуть за собою трудові колективи.

До складу ОППО Київміськради та КМДА, окрім голів профкомів, ми також уводимо висококваліфікованих фахівців, які допоможуть розібратися в ситуації, підкажуть, як діяти.

— Чи важко керувати таким колективом, де кожна голова профкому – лідер, з власним характером, харизмою?

— Хочу з гордістю сказати, що наш колектив – найкращий! Професійний, злагоджений, чуйний. Протягом багатьох років наше об'єднання посідає перше місце в системі профспілки державних установ м. Києва. Тож мені працювати комфортно, адже є розуміння.

— Що б Ви хотіли побажати своїм колежанкам з нагоди свята?

— Упереддень 8 Березня, користуючись нагодою, вітаю всіх жінок із цим чудовим святом. Хочу побажати насамперед миру, здоров'я. Бо коли людина здорова, їй хочеться творити, хочеться жити, хочеться тягнутися до сонця. І звичайно, нашим жінкам бажано любові, взаємоповаги, родинного затишку, щоб діти були щасливими. А також віри в себе, любові до людей і своєї справи, вміння вкладати душу в те, що робиш, не зупинятися на досягнутому і йти вперед.

Розмовляла Тетяна РУБАН,
«КП»

► ЗОЛОТИЙ ФОНД ГАЛУЗИ

«Користуються довірою, авторитетом і повагою»

Ці рядки, винесені в заголовок, стосуються двох профспілкових лідерів житлово-комунального господарства м. Києва – Жанни Крючкової та Надії Онищенко. Здавалося б, стандартні слова з виробничої характеристики, але за ними криється дуже багато. Адже за що ми поважаємо людей? За їхній професіоналізм, людяність, глибокі професійні якості, порядність, громадянську позицію. Жанна Дмитрівна та Надія Іванівна – саме такі! За це вони заслужили довіру, авторитет і повагу серед своїх колег.



Жанна Крючкова – голо-

ва профспілкового комітету Департаменту експлуатації каналізаційного господарства Публічного акціонерного товариства «Акціонерна компанія «Київводоканал». Завдяки сприянню Жанни Дмитрівни на підприємстві вирішується безліч питань через дієвий соціальний діалог. Про це свідчить системна робота профкому з укладення колективних договорів, положення яких гарантують працівникам певні

пільги і гарантії, визначають норми оплати й охорони праці, відпочинку та оздоровлення і завжди виконуються. Заробітна плата сплачується вчасно і в повному обсязі. Трудовий колектив працює стабільно, майже всі працівники є членами профспілки.

Жанна Крючкова користується авторитетом як серед колег, так і у керівництва підприємства, її шанують і поважають. Уміння працювати з людьми, розуміння їхніх нагальних проблем і щире бажання допомогти – все це є запорукою довіри колективу, який уже протягом багатьох років (з 1995 року) обирає її на цю відповідальну посаду.



Надія Онищенко – голова

профспілкового комітету Комунального підприємства «Дирекція з управління та обслуговування житлового фонду» Деснянського району м. Києва.

Надія Іванівна – справжній профспілковий лідер. Її компетентність, комунікабельність, розуміння ситуації сприяють злагодженій роботі профкому в сучасних умовах реформування житлового господарства міста. А спільна діяльність з керівництвом підприємства дає позитивні результати під час проведення колдоговірної кампанії. Колективний договір КП «Дирекція з управління та обслуговування житлового фонду» Деснянського району є одним з кращих у столиці. У важких економічних умовах сьогодні там своєчасно отримують заробітну плату.

Рівень відповідальності, дисциплінованість, розуміння справи стали підставою для переобрання Надії Іванівни на посаду голови профкому в грудні 2014 року.

Підготувала Лариса НИКОЛАЄВА,
«КП»

► ПЕРЕМОГА

Перевізники отримали зарплату

Завдяки наполегливій, системній роботі Київської міської профспілки працівників житлово-комунального господарства та сфери послуг, яку очолює Тамара Костюк, разом із профспілковим комітетом КП «Київпастранс» щодо організації переговорного процесу з керівництвом підприємства та представниками міської влади всіх рівнів, а також проведенню акції протесту під стінами Кабінету Міністрів України 17 грудня 2014 року було погашено заборгованість із заробітної плати на підприємстві і виплачено працівникам кошти за грудень 2014 року і січень 2015 року.

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

На шляху модернізації профспілкового руху

Київська міська рада профспілок була створена на підставі постанови Президії Української республіканської ради профспілок від 30 червня 1975 року «Про створення Київської міської ради та міських комітетів профспілок» і відповідної постанови Секретаріату ВЦРПС від 29 травня 1975 року.

Створення Міськпрофради та міських комітетів профспілок було здійснено шляхом розподілу діючих обласної ради та обласних комітетів профспілок. Із складу Київської обласної ради профспілок до складу Міськпрофради було виділено 65 членів і 19 кандидатів у члени ради, 12 членів ревізійної комісії. На I організаційному пленумі Київської міської ради профспілок 18 липня 1975 року було обрано президію та керівництво Міськпрофради.

Першим головою Міськпрофради було обрано Анатолія Колесника.

У м. Києві відповідним чином були створені 15 міськомів та перетворені в міськоми 3 обкоми, загалом – 18 міських комітетів галузевих профспілок, які об'єднали 5 тис. первинних профорганізацій, що налічували 1 млн 200 тис. спілчан.

Головними напрямками діяльності профспілок були участь в управлінні виробництвом, організація соціалістичного змагання, в тому числі за високу культуру виробництва та якість продукції, контроль і нагляд за виконанням трудового законодавства, умовами й охороною праці, організація оздоровлення та дозвілля трудящих і членів їхніх сімей.

На профспілкових зборах обговорювалися проекти річних і п'ятирічних державних планів, плани соціально-економічного розвитку підприємств і трудових колективів, колективних договорів, соціалістичних зобов'язань та хід їхнього

виконання. Тільки під час обговорення «Основних напрямів економічного та соціального розвитку СРСР на 1986–1990 роки і на період до 2000 року» та проекту плану розвитку Києва на 12-ту п'ятирічку профорганізації запропонували 50 тис. пропозицій щодо підвищення ефективності виробництва.

У 1985 році профспілки міста вже об'єднували майже 1,5 млн киян, у 99% виробничих бригад були створені профгрупи.

На багатьох підприємствах бригадна форма організації праці стала основною. Вона сприяла підвищенню ефективності праці, економії сировини, енергії, робочого часу, встановлювала дружні стосунки серед членів бригад. Профгрупи не залишали поза увагою питання підвищення загальноосвітнього та професійного рівня робітників.

**Майже
1,5
МЛН
КИЯН
ОБ'ЄДНУВАЛИ
ПРОФСПІЛКИ
МІСТА В 1985
РОЦІ**

Міськпрофрада та міськоми профспілок проводили значну роботу з узагальнення та поширення в школах профспілкового активу передового досвіду колективів і окремих передовиків виробництва. В школах профактиву, на профспілкових курсах Міськпрофради та постійно діючих семінарах міськомів галузевих профспілок щорічно проходили навчання більше 350 тис. активістів профспілок.



Зустріч голови Міськпрофради Анатолія Колесника з профспілковим активом м. Києва

Аварія на Чорнобильській АЕС 26 квітня 1986 року стала серйозним іспитом і для профспілок. Профспілкові оздоровниці Київщини прийняли ліквідаторів, сім'ї та дітей із зони відчуження. Очолювана Анатолієм Колесником Міськпрофрада спільно з міськоми вирішували всі життєво важливі питання постраждалих, надавали їм необхідну допомогу.

Міськпрофрада неодноразово зверталася до Верховної Ради та Кабінету Міністрів з вимогою надати киянам статусу осіб, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи. На жаль, вона не була задоволена. В 1998 році голова Київської міської держадміністрації Олександр Омельченко видав розпорядження «Про порядок видачі посвідчень дітям м. Києва, що постраждали внаслідок Чорнобильської

катастрофи по критерію опромінення щитовидної залози».

До аварії на ЧАЕС у Київській області працювали більше 100 піонерських таборів. Улітку 1990 року, після одержання дозволу та відповідної профілактичної і підготовчої роботи профспілки відкрили 36 оздоровчих таборів. Решта за постчорнобильський період втратили свою матеріальну базу або були перефільовані. Протягом наступних років збереження дитячих оздоровниць, забезпечення оздоровлення дітей стало одним з основних напрямів діяльності Міськпрофради.

У 1987 році профспілки, підтримуючи демократизацію суспільства, спрямували внутрішньоспілкову роботу на розвиток гласності, демократичних починань, удосконалення самодіяльних форм діяльності в нових умовах господарюван-

Міськпрофрада та міські комітети профспілок проводили значну роботу з узагальнення та поширення в школах профактиву передового досвіду колективів і окремих передовиків виробництва.

ня – самофінансування, самоокупності та повного госпрозрахунку. З ініціативи ВЦРПС профспілки організували економічний всеобуч.

Управління організаційно-інформаційної роботи та загальних питань Міськпрофради

► **РЕЦЕПТ ВІД РЕДАКЦІЇ**

Французький салат

Інгредієнти:

3–4 великих яблука (краще кислих), 4–5 варених яєць, 150 г твердого сиру, 1 середня цибулина, 200 г майонезу, грецькі горіхи.

Приготування

Для приготування цього салату знадобиться велика пласка тарілка. Попередньо замариновану в оцті цибулю поріжте тонкими кружальцями і викладіть ними дно тарілки. Змастіть шар цибулі майонезом.

Наступний шар – яйця (кількість їх залежить від діаметра тарілки), які слід подрібнити та викласти аналогічно до цибулі, також змастивши майонезом. На яйця викладіть натерті на крупній тертці яблука, надайте салату форми циліндра або півкулі і змастіть яблучний шар майонезом. Посипте салат тертим на дрібній тертці сиром, а зверху – подрібненими горіхами. Дайте страві настоятися кілька годин (краще залишити на ніч у холодильнику). Перед подачею на стіл поріжте салат на порційні шматочки. Смачного!



► **НА ЗАМІТКУ**

5 цікавих порад для справжніх господинь

1. Щоб сир у холодильнику не пересихав, змастіть його краї шматочком масла або маргарину. Це втримає вологу.
2. Щоб овочі (морква, редиска, селера та ін.), які лежали в холодильнику, знову стали пружними та хрусткими, покладіть їх у крижану воду разом із скибочкою сирі картоплі.
3. Щоб банани не втрачали свого яскравого кольору, відокремлюйте плід від загальної в'язки прямо перед тим, як його з'їсти. У в'язці банани довше залишаються свіжими.
4. Щоб продовжити термін придатності молочних продуктів, покладіть м'який сир, вершки чи сметану в герметичний контейнер, а потім переверніть його. Так утворюється вакуум, що запобігає розмноженню бактерій.
5. Якщо у вас збігло молоко, киньте в каструльку дрібку солі, щоб знищити запах і смак гару.



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.

