ЄДНАЙМОСЯ І ШАНУЙМОСЯ, БО В СПІЛЬНОСТІ ТА ВЗАЄМОПОРОЗУМІННІ - НАША СИЛА!

Авіабудівник України

Газета Професійної спілки авіабудівників України № 4 (236), лютий 2017

Відбувся навчальний семінар головних бухгалтерів профкомів, голів ревізійних комісій та голів ПО ПАУ

9 лютого п.р. у м. Києві відбувся навчальний семінар головних бухгалтерів профкомів, голів ревізійних комісій та голів ПО ПАУ.

Відкрив навчальний семінар Голова ПАУ **Ярема Жугаєвич.** Звертаючись до присутніх із вступним словом, він наголосив на важливості фінансової роботи у первинних організаціях ПАУ та на високій відповідальності працівників бухгалтерій ПО ПАУ. На його думку, саме тому їм потрібно постійно підвищувати свій рівень і отримувати нові знання, у т.ч. беручи участь у навчальних семінарах.

Лекційну частину семінару для учасників провела директор ТОВ Аудиторська фірма «Оригінал» член Союзу аудиторів України, Федерації бухгалтерів та аудиторів України, **Світлана Ярошинська.**

Пропонуємо Вашій увазі коментарі учасників семінару. Коментарі учасників читайте на 2 с.

Президія ЦК ПАУ: підбито підсумки і ухвалені рішення

22 лютого поточного року відбулось чергове засідання Президії ЦК ПАУ. Вів засідання Голова ПАУ Ярема Жугаєвич.

Під час засідання були розглянуті питання щодо аналізу статистичних звітів первинних організацій ПАУ у 2016 році, Рейтингової оцінки роботи профкомів ПО ПАУ за 2016 рік, фінансування охорони праці на підприємствах галузі, внесення змін до Положення про проведення XVI Всеукраїнської Спартакіади ПАУ та затвердження складу Оргкомітету тощо.

КОММЕНТАРИЙ

Александр Кельин, председатель ПО ПАУ в ГАХК «Артем»:

— Сегодняшнее заседание Президиума ЦК нашего Профсоюза затрагивало целый ряд актуальных вопросов. И хорошо, что даже те, кто не смог присутствовать на заседании, подали свои предложения. Данные предложения были пространны и очень деловыми. Они были обсуждены коллегами и приняты во внимание. Считаю, что это важно, ведь порой бывало так, что некоторые присутствующие не принимали участие в работе, а сейчас не только участники заседания, но и отсутствующие члены Президиума вносят свой вклад в подготовку документов Президиума ЦК ПАУ. Это высокий показатель серьезного отношения членов Президиума ЦК Профсоюза к своей работе и качества работы Центрального Комитета Профсоюза в целом.

Відбулось важливе засідання НТСЕР

Актуальні і пріоритетні питання соціально-економічного розвитку держави, підвищення рівня захисту законних прав та інтересів людей праці обговорено 24 лютого під час засідання Національної тристоронньої соціально-економічної ради, у роботі якого взяв участь та виступив Прем'єр-міністр України Володимир Гройсман.

Вів засідання Голова Національної ради, Віце-прем'єр-міністр України **Павло Розенко**.

У заході також взяли участь та виступили Перший віце-прем'єр-міністр **Степан Кубів**, Співголова Національної ради, Голова Федерації профспілок України **Григорій Осовий**, Співголова Національної ради, Голова Об'єднання організацій роботодавців України **Анатолій Кінах**, Голова Федерації роботодавців України **Дмитро Олійник**, керівники міністерств та відомств, представники центральних органів влади, роботодавців, профспілок.

Учасники засідання розглянули питання щодо підсумків соціально-економічного розвитку України у 2016 **році та завдання на 2017 рік** в **контексті Середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року.**

Говорячи про досягнення Уряду у 2016 році, Володимир Гройсман зазначив, що вдалося стабілізувати макроекономічну ситуацію. За результатами року ВВП країни зріс на 2,2%, а у 4 кварталі – на 4,7%. Це добрий сигнал, що українська економіка починає відновлюватися, зауважив він. Уряд докладає багато зусиль для забезпечення економічного зростання. Зокрема, багато уваги приділяється напрямку створення якісного середовища для інвестицій та відновлення промислового потенціалу України. «Кожна моя робоча поїздка в будь-який регіон країни так чи інакше пов›язана з розвитком національної економіки», - зазначив Глава Уряду.

Зростання економіки забезпечить вирішення питань соціального характеру. Зокрема, на часі створення справедливої пенсійної системи, підвищення заробітних плат громадян, зазначив Прем'єр-міністр. «Наше завдання тільки єдине – розвиток національної економіки, формування національного ресурсу і реінвестиція цих ресурсів у якість життя українських громадян, - наголосив Глава Уряду. - Вищі заробітні плати – це наш пріоритет».

В свою чергу Голова ФПУ Григорій Осовий зазначив: з прийняттям **Генеральної угоди** соціальний діалог став більш динамічним. У минулому році профспілковою стороною опрацьовано понад 1100 проектів законів та нормативних актів, і частина з цих ініціатив не була погоджена та повернуто розробникам на доопрацювання, по низці проектів діалог було переведено на рівень дискусій у законодавчому органі.

Як було домовлено трьома сторонами, під головуванням Премєр-міністра України у жовтні 2016 року створено **Національний комітет з промислового розвитку**, який напрацьовує пропозиції щодо реформ у вітчизняній економіці. Сьогодні комітетом вже розроблено низку проектів документів, однак, нажаль, процес їх системного перетворення на рішення Уряду ще не запущено: напрацьовані стратегії розвитку авіабудування, оновлення рухомого складу залізниці тощо перебуває на стадії опрацювання.

Разом з тим у промисловому комплексі на сьогодні немає жодної діючої програми розвитку, зростає собівартість виробництва через випереджаюче збільшення тарифного навантаження, що обумовлює кризовий стан не лише окремих підприємств, але й цілих галузей. За минулий рік **скоротились робочі** місця у хімічній промисловості, машинобудуванні, приладобудуванні, а це близько 300 тисяч чоловік. Як наслідок, майже 3 роки рівень безробіття складає до 10% або 2 млн.осіб. Одночасно з відсутністю пропозиції вакансій, низькою якістю робочих місць та незадовільним рівнем заробітної плати, посилився відтік кваліфікованої робочої сили за кордон. Майже на всіх підприємствах, які я відвідував останнім часом, керівники відмічають критичний брак кваліфікованих інженерних та робітничих кадрів.

Дуже гостра дискусія відбулась навколо другого питання «**Щодо прозорості встановлення цін на газ, тарифів на гарячу воду, опалення, електроенергію, впливу їх на платоспроможність населення та економіку країни».** Профспілкову позицію з цього питання представив член Національної ради, Голова Федерації профспілок Черкаської області **Петро Шевченко**, який виступив з грунтовною доповіддю.

За інформацією ФПУ

Александр Асланов, заместитель главного бухгалтера АО «Мотор Сич, председатель ревизионной комиссии ПО ПАУ в АО «Мотор Сич»:

— Работники бухгалтерий в современном мире должны быть всесторонне развиты и уметь оперативно адаптироваться к изменениям действующего законодательства. Стремительные изменения законодательства вынуждают бухгалтеров вникать во все нюансы работы практически всех отраслей экономики. К современному бухгалтеру на данный момент предъявляются высокие требования и высокие ожидания, которым он должен соответствовать. Подготовка отчетной документации, удержание налогов и т.д. – все это кропотливый труд, где нужна предельная внимательность и высокие знания соответствующего законодательства.

Но, как это бывает часто, законы не просто меняются – они довольно часто не синхронизированы между собой. В результате возникают разночтения, сложности с применением законодательства. У бухгалтеров появляется множество вопросов. Поэтому проведение семинаров для работников бухгалтерий является важной и неотъемлемой работой любой организации, в т.ч. и нашего Профсоюза. Когда семинарские занятия проводит эксперт высокого уровня, такой как Светлана Васильевна Ярошинская, имеющий обширную практику, участники семинарских занятий получают ответы на все спорные вопросы, которые у них возникали в ходе работы. Тут надо понимать еще один аспект проблемы – колоссальная загруженность работников бухгалтерий не всегда позволяет вникнуть в нюансы нашего быстро изменяющегося законодательства, а на семинаре об этом расскажет лектор – конкретно и доступно, так сказать, «бухгалтерским языком».

На нашем предприятии – АО «Мотор Сич» бухгалтерия – это большая и дружная команда, которая выполняет все задачи, возложенные на нее как законодательством, так и руководством предприятия. Кроме этого у бухгалтерии нашего предприятия большие исторические корни – в прошлом году исполнилось 100 лет со дня создания бухгалтерии АО «Мотор Сич». В моторовской бухгалтерии работают исключительно высокопрофессиональные люди, на которых возложена высокая ответственность за десятки тысяч наших работников. Поэтому права на ошибку мы не имеем. За все 100 лет у нас в бухгалтерии никогда не возникало неразрешимых проблем, мы со своей стороны, как и весь моторовский коллектив и его руководство обеспечивали бесперебойную работу предприятия. Будем четко и последовательно выполнять возложенные на нас задачи и в будущем.

Все 100 лет нашу бухгалтерию возглавляли самоотверженные и преданные моторостроению люди, профессионалы с большой буквы, которые вели за собой коллектив бухгалтерии сквозь годы. Следует отметить, что у многих из них по два высших образования. Отмечая 100-летний юбилей, мы выразили благодарность как ветеранам, так всем работающим бухгалтерам предприятия за тот труд и вклад в развитие «Мотор Сичи», которые они внесли.

Бухгалтерии АО «Мотор Сич» все же несколько легче работать, чем нашим коллегам на других предприятиях, в том смысле, что более 15 лет назад у нас на предприятии было создано бюро аудита. При поступлении изменений в законодательство, бюро аудита оперативно проводит их изучение и подготавливает соответствующие разъяснения для нашей бухгалтерии. Семинары надо организовать, принять в них участие, кроме того, они, как правило, территориально удалены, а наши аудиторы сразу все оперативно делают на месте. Поэтому работники бухгалтерии не отрываются от работы.

Микола Галиш, голова ПО ПАУ на ДП «КАЗ», голова Статутної комісії ПАУ:

— Проведений ЦК ПАУ семінар для бухгалтерів, голів ПО ПАУ та ревізійних комісій первинок є цілком слушним в даний момент, коли йде зміна до відповідного законодавства, особливо стосовно оплати праці, змін до Податкового кодексу, які Верховна Рада ухвалила наприкінці минулого року тощо. Такі семінари корисні не тільки для бухгалтерів, але і для керівників первинних організацій Профспілки.

Звичайно, на майбутнє, лекційну частину бажано прив'язувати саме до статутних вимог нашої Профспілки. Наприклад, є така норма, як видатки на культ-масову роботу. І по ній виникають питання - як у суворій відповідності із законодавством краще зробити, щоб уникнути бюрократичної тяганини з боку державних органів? Що я маю на увазі? В Статуті чітко зазначено, що Профспілка організовує і проводить культурно-масову, фізкультурно-спортивну та оздоровчу роботу та несе відповідні виплати. Але у зв'язку зі змінами в законодавстві практична реалізація цих норм значно ускладнилася. Тому по цій темі краще було приділити окрему частину семінару. Вважаю за необхідне ФПУ розробити методичні рекомендації щодо витрат на культ-масову роботу з урахуванням останніх змін у законодавстві.

В цілому ж, семінар, я вважаю, цілком вдалий і корисний. На мою думку, такі семінари необхідно проводити і на майбутнє. Ті, хто не виявив бажання взяти участь у семінарі, багато в чому втратили.

Особливо хотів би відмітити, що на нашому семінарі лекційну частину читала відомий фахівець і аудитор Світлана Василівна Ярошинська. Світлана Василівна компетентна людина і досить сильний аудитор, але що не менше важливо – вона профспілковий фахівець і розуміється саме на тонкощах роботи профспілок і їх первинних організацій. Вона раніше мала досвід роботи головним бухгалтером ЦК однієї з профспілок і тому добре розуміє наші проблеми і може спілкуватися саме на нашій профспілковій термінології. Спілкування з нею залишає тільки позитивні враження, адже вона може чітко і оперативно дати відповідь на будь-яке питання, яке турбує нас. І головне – її щирість і відкритість у роз'ясненні багатьох питань – в тих питаннях, де немає чіткості як поступати профкому, вона запропонували варіанти.

Виктор Гуска, председатель ПО ПАУ на ГП «Антонов»:

—Проведенный семинар для всех его участников был полезен и состоялся своевременно, т.к. наше законодательство меняется быстро, и нам необходимо его динамично отслеживать и применять в работе.

Светлана Васильевна Ярошинская – лектор, которого мы знаем уже не первый год и убедились в том, что она на основании многолетнего опыта методически хорошо излагает лекционный материал. Важно то, что она не только преподает теорию, но и дает нам хорошие практические советы. Для нас это полезно тем, что председателям профкомов и бухгалтерам сложно самостоятельно отслеживать весь массив изменений в законодательстве. На семинаре же нам акцентировали внимание на новые нормы законодательства и на особенности их применения.

В то же время я считаю, что подобный семинар следует проводить на протяжении минимум двух дней, поскольку колоссальный объем информации, который был озвучен, сложно усвоить за один день. А хотелось бы, чтобы были проведены деловые игры, чтобы произошел полноценный обмен мнениями между участниками и по результатам они могли задать вопросы лектору. Это пожелание на будущее.

В ходе лекции был затронут вопрос банкротства банков и возможных действий первичных организаций ПАУ в связи с этим. В данном контексте хочу отметить, что и нашу первичную организацию Профсоюза постигло банкротство двух банков, где мы имели свои счета – «Брокбизнесбанка» и банка «Крещатик». Там остались наши активы, и нам придётся с этими вопросами разбираться, чтобы попытаться их вернуть.

В целом же семинар был познавателен и снял множество вопросов, которые у нас ранее возникали. Я хотел бы поблагодарить Председателя ПАУ Я.В.Жугаевича и главного бухгалтера ЦК ПАУ А.Д.Алмагестову за то, что они проводят такую методическую работу и вооружают нас теми знаниями, которые необходимы ежедневно председателю профкома и главному бухгалтеру первичной организации.

Олександр Рижанський, голова ПО ПАУ на ДП «Новатор»:

— За останній час сталися суттєві зміни в податковому законодавстві. При тому, що тлумачення цих змін з боку різних державних органів влади є досить суперечливе і не зовсім зрозуміло як потрібно поступати в тій чи іншій ситуації.

Профспілкові організації традиційно в нашій країні є законослухняними і намагаються діяти у суворій відповідності до чинного законодавства, тому дуже уважно відслідковують будь-які зміни до законодавства.

Під час семінару ми почули багато нового, потрібно тепер буде всю отриману інформацію опрацювати і починати застосовувати на практиці.

На всі питання ми отримали фахові відповіді. Імпонує те, що лектор на наші запитання відповіді давала відповідно до вимог законодавства, тобто не своє чи чиєсь тлумачення, а виключно норми законів. А ми маємо на місцях приймати такі рішення, щоб виконати умови законодавства.

Формат живого спілкування дуже корисний, оскільки дає можливість прояснити безліч нюансів, які виникають в нашій роботі. Ефект від такого семінару дуже сильний. Звісно, питання будуть виникати і у подальшій роботі, але вже буде набагато легше, оскільки на більшість проблемних питань отримано чіткі відповіді. Якби ми не приїхали особисто на семінар, а отримали матеріали лекцій в електронному виді, це вже мало б значно менший ефект. Ці матеріали можуть йти як допоміжні, для закріплення отриманих під час лекцій знань.

Хочу подякувати організаторам семінару і аудитору С.В.Ярошинській за отримані знання і корисне спілкування.

Перелік додаткових гарантій, що діють на підприємствах галузі

44. Установити оплату комунальних послуг за проживання у гуртожитку підприємства у розмірі 25 % від розміру затвердженого тарифу на послуги.

45. У межах наявних можливостей підприємство може надавати тимчасове безкоштовне надання працівникам підприємства у використання службову квартиру для проживання з відшкодуванням працівниками фактичних витрат підприємства на комунальні послуги.

46. Частково оплачувати вартість проживання працівників підприємства в гуртожитку або найманому житлі.

47 У межах наявних можливостей підприємства може надавати повну компенсацію проїзду у міському транспорті; витрат на житлово—комунальні послуги, наймання житла для молодих сімей.

48. Видавати проїзні квитки працівникам, що користуються послугами міського транспорту (крім таксі) при вирішенні робочих питань.

49. При наявності фінансових можливостей часткова компенсація витрат на проїзд у приміському транспорті інагороднім працівникам — 50% місячного проїзного квитка.

Компенсація витрат на проїзд у приміському транспорті Голові ПО ПАУ у р—рі 380,0 грн. в місяць.

50. При наявності фінансової можливості надавати матеріальну допомогу у зв'язку з народженням дитини :

— 1000 грн..

— у розмірі окладу

— 5000,0 грн.

— виділяти дитячі каляски зі складу.

51. Надавати щомісячну допомогу жінкам, які знаходяться у відпусці по догляду за дитиною до досягнення нею 3 річного віку в розмірі 500 грн.

52. При фінансової можливості сплачувати щомісяця допомогу в розмірі 0,5 окладу матерям—одиначкам, якщо вони працювали на підприємстві не менше 10 років.

53. Надавати щомісячну грошову допомогу матерям—вдовам, батькам—вдівцям на утримання дітей шкільного віку до досягнення 14 років, 100 грн. в місяць на одну дитину.

54. Надавати грошову допомогу на утримання дітей до 6 років в розмірі 250 грн. в місяць одному із батьків.(за наявності коштів).

55. Профком зобов'язався взяти шефство над трьома дитячими домами шляхом щомісячного перерахування коштів та поздоровлення до Нового року.

56. Надавати працівникам підприємства приміщення їдальні безкоштовно для святкування ювілейних дат:

— з дня заснування підрозділів підприємства;

— ритуальних цілей (смерть працівника підприємства, або їх блтизьких родичів;

— з 50% знижкою — для проведення урочистих заходів.

57. Працівникам підприємства, які відпрацювали на підприємстві не менше 15 років, виділяти зал в заводській їдальні для проведення урочистих і ритуальних подій без справляння орендної плати (енергоносії оплачуються працівниками).

58. Надавати одноразову допомогу сім'ї працівника, померлого від загального захворюаання або нещасного випадку у побуті, а також відшкодування (повне або часткове) витрат на поховання.

— у розмірі 600,0 грн.;

— у розмірі 1,0 середньої зарплати на підприємстві.

59. Компенсувати витрати на ритуальні послуги для померлих працівників підприємства і пенсіонерів—ветеранів підприємства згідно Положення на підприємстві.

60. Надавати матеріальну допомогу працівникам підприємства в отриманні консультації та обстеження в медичних закладах за направленням лікаря.

61. Здійснювати одноразову за рік часткову оплату медичних послуг, що надаються працівникам у лікувальних закладах (за медичними показниками) та по розміру що перевищують середньомісячну зарплату за рік конкретного працівника;

— часткова оплата послуг або 250,0 грн.

62. Компенсація витрат працівникам підприємства, направленим поліклінікою для проходження нарколога, психіатора, дерматолога.

63. Ветеранам праці, окремим висококваліфікованим спеціалістам та іншим працівникам, з урахуванням їх трудового внеску адміністрація та профком приймають рішення про виділення до 50 %, 60 % житла позачергово, згідно з пп. 36, 39 «Правил обліку громадян.» та житловим законодавством України.

64. За наявності фінансової можливості підприємство сплачує за навчання працівників та дітей працівників у ВУЗах України.

— за заочну форму навчання.

65. За наявності фінансової можливості підприємство надає безвідсоткові позики працівникам (на навчання, лікування, ремонт та ін.) (для купівлі житлоплощі).

— у розмірі 15 посадових окладів.

— позику та товари, які випускаються заводом, у кредит, згідно діючого положення.

66. За наявності фінансової можливості підприємство надає матеріальну допомогу, у зв'язку із лікуванням та операціями у лікувальних закладах України, в окремих випадках, за рішенням Правління підприємства, для лікування їх родичів;

— у розмірі 200,0 грн.;

— у розмірі до 3000, 0 грн.

67. Надавати одноразову нецільову благодійну допомогу в зв'язку з важким матеріальним становищем сім'ї та хворобою.

68. У випадку смерті працівника —1500,0 грн. та 1000,0 грн. у разі смерті близьких;

— у випадку смерті працівника (у р—рі 1500,0 грн.), а також виділяти транспорт за рахунок кошторису на соц.культ. розвиток.

— до 2000,0 грн. при роботі на заводі до 5 років;

— до 10000,0 грн. при роботі на заводі більше ніж 40 років. (виплата — не може перевищувати 150% від його середньої з/пл. за останні 12 місяців;

— у випадку смерті — у розмірі 3000,0 грн., бувшим працівникам заводу — 1000,0 грн., якщо вони проробили не менше ніж 5 років.);

— смерть працівника — 800,0 грн.,членів родини — 500,0 грн. та надання транспорту;

— смерть працівника —у р—рі 1,5 середньої зарплати на підприємстві.

69. Надавати позачерговий аванс працівнику за його письмовою заявкою у розмірі до 5 його середньомісячних зарплат у разі смерті близьких родичів на термін до 6 місяців (за наявності коштів).

70. Надавати безкоштовну допомогу сім'ї у випадку смерті працівника та близьких родичів (автотранспорт в межах міста, виготовлення труни) та смерті пенсіонера заводу.

71. Забезпечує медичне обслуговування пенсіонерів—ветеранів підприємства в медсанчастині, як і працівників підприємства.

72. Забезпечити оплату разової грошової допомоги колишнім працівникам підприємства, які отримали каліцтво, профзахворювання під час роботи на підприємстві, як і іншим інвалідам підприємства.

73. Підтримувати організацію та здійснення додаткового страхування працівників за напрямками:

— недержавне пенсійне страхування;

— недержавне страхування від нещисних випадків;

— добровільне медичне страхування.

74. Здійснювати фінансування витрат відділу громадського харчування в межах кошторису витрат на соціальні потреби.

75. Надавати матеріальну допомогу працівникам підприємства в т.ч. звільненим, в зв'язку з виходом на пенсію, або за станом здоров'я, які знаходяться в тяжкому матеріальному стані (за їх заявою) мін. розмір — 100 грн. (Якщо більше 500 грн. — необхідне спільне рішення керівника і ПО ПАУ.

76. Матеріальна допомога у зв'язку з надзвичайними обставинами :

— у р—рі 150 грн.

— 1 раз на рік до 15 тис.грн.

— не більше 60% від середньої з/пл. на заводі та не менше 20% від середнтої з/пл на заводі.

77. Надавати благодійну матеріальну допомогу неприбутковим організаціям охорони здоров'я, культури, закладам освіти в межах фін.плану.

78. Матеріальна допомога на оздоровлення — 1 раз на рік.

79. Створювати умови для участі Представника підприємства у Галузевій Спартакіаді. (організаційне та фінансове забезпечення)

,— надавати спортсменам транспорт для доставки їх до місця змагань і назад.

80. Виділяти протягом року автотранспорт за рахунок фонду соц.культ. заходів для проведення робіт з охорони праці, проведення спортивних заходів та заводським спортивним командам для участі їх в змаганнях різних рівнів (ПАУ, ФПУ).

81. 1 раз на рік, за фінансової можливості, організовувати тижневий семінар для керівників підрозділів та членів профкому за рахунок підприємства.

Забезпечити перевезення працівників підприємства, які мешкають в готельному комплексі до місця роботи та в зворотньому напрямку.

82. Забезпечити перевезення працівників підприємства на відпочинок до оздоровчого комплексу по вартості квитка 50 %.

83. Надавати транспорт працівникам заводу з оплатою 50 % вартості пробігу.

84. Надавати працівникам підприємства можливість займатися безкоштовно, (з оплатою 50 %) в секціях та залах спорткомплексу, згідно розкладом його роботи.

85. Здійснювати за рахунок коштів підприємства придбання спортінвентаря, проведення спортивних змагань.

86. При необхідності надавати автомобіль в розпорядження поліклініки за рахунок підприємства.

87. Забезпечувати, за заявками профспілкового комітету автотранспорт для проведення екскурсій вихідного дня, колективних виїздів на відпочинок у межах України не менше 3 разів на рік.

88. Безкоштовно виділяти автотранспорт для організації оздоровлення працівників заводу (при його завантаженості не менше 90 %.

89. Надавати, по можливості, першочергову допомогу індивідуальним забудовникам в придбанні автокрану, екскаватора та інших послуг за рахунок замовника.

90. Забезпечувати (за наявності коштів) працівників додатковим пенсійним забезпеченням шляхом перерахування коштів на пенсійні рахунки працівників підприємства.

91. Штатним працівникам, які працюють на умовах неповного робочого часу здійснювати доплати (компенсацію різниці) до суми мінімального страхового внеску до Пенсійного Фонду України.

92. Зберігати та підтримувати роботу діючого на підприємстві здоров. пункту, як об'єкту профілактики та зберігання здоров'я працюючих. Проводити фінансування на оплату праці не менше: — одного лікаря; — 3—х медичних сестер та завідувача здоров. пунктом. Виділення не менше 60,0 тис. грн. на придбання ліків, вакцин щорічно.

93. Щомісячно направляти до 1 % чистого прибутку до поліклініки (для придбання медикаментів та обладнання).

94. Щомісячно направляти до 50 % ФОП працівників поліклініки до поліклініки для медичного обстеження працівників підприємства.

95. Виділяти кошти для забезпечення лікувального процесу в МСЧ. Забезпечувати медикментами і матеріалами.

96. Надавати пільги для протезування зубів працівникам підприємства згідно з Положенням. (в т.ч. непрацюючим пенсіонерам).

97. У МСЧ організувати консультативний прийом близьких родичів працівників підприємства на платних умовах за державними розцінками.

98. Забезпечити роботу медпункту ;

— медіко—санітарний заклад.

99. Укомплектовувати медикаментами для надання невідкладної допомоги аптечок в підрозділах підприємств 1 раз у 6 місяців, медпункту оздоровчого комплексу .

100. Встановити додаткові відрахування до профкому у розмірі 2,4 % від ФОП підприємства з січня по вересень для організації оздоровчої роботи комплексу.

101. Підготувати дитячий оздоровчий комплекс .

102. Підготувати бази відпочинку підприємства до відкриття сезону в т.ч. турбази.

103. Забезпечувати у разі необхідності фінансову допомогу базі відпочинку.

104. Оплату вартості енергоносіїв та інших комунальних платежів на функціонування освітніх та спортивних клубів проводити за рахунок коштів Підприємства.

105. Забезпечити роботу торгівельного кіоску з реалізації продуктів підсобного господарства.

Друкується на виконання постанови ЦК ПАУ № 5-1 від 13.10.2016 року.

Продовження, початок читайте в попередньому номері газети.

ИНТЕРВЬЮ

Все надежды связываем с нашей работой

Александр Воскобойников, председатель ПО ПАУ в ПАО «УХЛ-МАШ»:

— Профсоюзной работой я занимаюсь непосредственно относительно недавно — около пяти лет. За это время пришлось вникнуть во множество нюансов деятельности Профсоюза и его первичных организаций – от уставной работы, организационно-массовой, информационной, до социально-экономической и финансовой. Сразу скажу, что профсоюзная работа кажется легкой только на первый взгляд. На самом деле — это ежедневная кропотливая работа с людьми, с большим объемом документов и информации.

В моей работе посильную помощь оказали коллеги из других профсоюзных организаций, исполнительный аппарат ЦК ПАУ. Я внимательно изучил опыт профсоюзной работы на других предприятиях, опыт ведения социального диалога между профсоюзными организациями и работодателями. И я могу с уверенностью сказать, что уровень социального диалога на нашем предприятии один из образцовых. У нас имеется полное взаимопонимание по всем социальным вопросам.

Главное, что трудовой коллектив и профсоюзная организация видят желание и стремление руководства предприятия обеспечить работников работой, достойной зарплатой и другими социальными благами. Несмотря на все сложности, с которыми нашему руководству приходится сталкиваться. Это вселяет надежду, ведь мы четко видим свою перспективу, у нас есть уверенность в завтрашнем дне. А на сегодняшний день для каждого человека это очень важно.

Руководство нашего предприятия в лице **Виктора Романовича Приходько** постоянно работает над тем, чтобы обеспечить загрузкой трудовой коллектив предприятия. И я скажу Вам, что в это отнюдь непростое время, мы имеем хорошие показатели по объему и реализации готовой продукции. Как результат — своевременную выплату заработной платы, сохраненные рабочие места, нормальный социально-психологический климат в коллективе.

Наше предприятие специализируется на выпуске различной металлической продукции. Прежде всего это – металлические сейфы и металлическая мебель, как для офиса, так и для производства, металлические ячеечные шкафы и стеллажи (вы часто можете их увидеть в различных супермаркетах, в местах, где есть камеры хранения), верстаки и монтажные столы, абонентские и пожарные шкафы, почтовые ящики, серверные шкафы и стойки, лабораторная и медицинская мебель, банковское оборудование и мебель из нержавеющей стали и т.п. Также особой нашей гордостью является изготовление оборудования для хлебопекарен. Детальную информацию о выпускаемой нашим предприятием продукции вы можете посмотреть на нашем сайте: **uhl-mash.com.ua** К слову, сайт нашего предприятия – один из самых лучших среди предприятий отрасли – с одной стороны простой и удобный, а с другой – полифункциональный. Практически любой интересующий вас вопрос не останется без ответа. А если такой вопрос и останется, то на сайте указан телефон информационной службы, работники которой с удовольствием вам помогут. Вы можете обратить внимание, что наш сайт интегрирован с социальными сетями, имеет свою мобильную версию, что позволяет его просматривать без проблем на мобильных устройствах – телефонах и планшетах. Я скажу вам, что наличие такого сайта – тоже часть успеха.

Что касается проблем, то они, увы, бывают, как и на каждом предприятии. Разница лишь в том, что на каких-то предприятиях они не решаются вообще, на каких-то из них делают трагедию, а на нашем, например, стараются оперативно устранить.

Поэтому я могу сказать, что наших членов Профсоюза в большей степени интересует профсоюзная работа в контексте защиты их социально-экономических прав на общегосударственном уровне. Вот, к примеру, в государстве резко повысились тарифы на жилищно-коммунальные услуги. И это сильно обеспокоило нас. Ведь как их оплачивать? А мало того, что тарифы повысились в прошлом году, так теперь еще анонсировано повышение тарифов и в текущем году. Мы полагали, что на этом повышения завершатся, а тут получается, что людям даже передышку не дают. Конечно, рост заработной платы, каким бы прекрасным он не был, не может быть таким быстрым, как рост цен и тарифов. Это зарплаты у руководства некоторых крупных госпредприятий растут так быстро, что цены не могут за ними угнаться. И то, растут, как правило, там, где ничего не производится. А мы живем не за счет госбюджета, а за те средства, которые сами заработаем своим трудом. И при этом обеспечиваем уплату налогов. А это пенсии и зарплаты для учителей, медиков, работников культуры, военных.

Никто не говорит, что тарифы не должны повышаться вообще. Все понимают эту необходимость. Но люди должны видеть экономическое обоснование и видеть, как идет процесс повышения качества услуг, демонополизация рынка. А что мы имеем? Высокие тарифы и далеко не европейское качество услуг при сохранении диктата монополистов.

А сейчас анонсировали и повышение тарифов на коммунальные услуги для предприятий. Что это означает на практике? Правильно, это повышение отразится на себестоимости продукции каждого отечественного предприятия! Те предприятия, где уже были сложности с реализацией продукции, теперь могут получить еще большие проблемы. А там, где высокая конкуренция и вовсе утратить рынки сбыта своей продукции.

Поэтому мы поддерживаем стремление Федерации профсоюзов Украины и ее членской организации – ПАУ защитить людей труда и наши предприятия от непродуманных решений. Надежду на лучшее терять никогда нельзя. В этом и есть смысл жизни! Сейчас наша надежда – это наша работа!

Записал Александр ПАЛИЙ

ЕВРОСТАТ ОПУБЛИКОВАЛ ИНФОРМАЦИЮ О МИНИМАЛЬНЫХ ЗАРПЛАТАХ В СТРАНАХ СОДРУЖЕСТВА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ЯНВАРЯ 2017 ГОДА, пишет «Укринформ».

Отмечается, что в странах на востоке Европейского Союза минимальный размер зарплат был ниже 500 евро. В частности, минимальная зарплата в Болгарии составила 235 евро, Румынии — 275 евро, Латвии и Литве — 380 евро, Чехии — 407 евро, Венгрии — 412 евро, Хорватии — 433 евро, Словакии — 435 евро, Польше — 453 евро и Эстонии — 470 евро.

В пяти странах на юге Евросоюза, размер «минималки» колебался от 500 до 1 тыс. евро. Это, в частности, Португалия — 650 евро, Греция — 684 евро, Мальта — 736 евро, Словения — 805 евро и Испания — 826 евро.

В странах, расположенных на западе и юге ЕС, минимальные зарплаты были выше 1 тыс. евро. Сюда относится Великобритания, где размер минимальной зарплаты составляет 1397 евро, Франция — 1480 евро, Германия — 1498 евро, Бельгия — 1532 евро, Нидерланды — 1532 евро, Ирландия — 1552 евро и Люксембург — 1999 евро.

В этой статистике не учтены такие страны, как Дания, Италия, Кипр, Австрия, Финляндия и Швеция, где размер «минималки» законодательно не определен.

Для сравнения, минимальная зарплата в США составляет 1192 евро.

ВІТАЄМО ІМЕНИННИКІВ І ЮВІЛЯРА ЛЮТОГО!

(Інформація для публікації надана управлінням справами ВА ЦК ПАУ. У разі, якщо Ви виявили неточність, прохання повідомити про це за телефоном: (044) 568-40-49 до управління справами ВА ЦК ПАУ)

Примітка: синім кольором позначені ювілейні дати

1 лютого
Кравченко Ігор Федорович
Керівник підприємства ДП «Івченко-Прогрес»

Александров Костянтин Васильович
голова ПО ПАУ у ТОВ «ВіАЗ»

6 лютого
Бобко Валерій Андрійович
Голова правління ПАТ «ДАЗ»

7 лютого
Попов Віктор Васильович
Голова правління ПАТ «ФЕД»

9 лютого
Рижанський Олександр Тимофійович
голова ПО ПАУ на ДП «Новатор»

12 лютого
Гордієнко Сергій Іванович
голова ПО ПАУ на ДП «ХАКБ»

13 лютого
Столєйкова Оксана Ігнатівна
голова ПО ПАУ у ПАТ «УкрНДІАТ»

16 лютого
Пастернак Валентин Григорович
ветеран ПАУ

20 лютого
Салюта Віктор Григорович
голова ООР АПУ

Стаднічук Олександр Іванович
директор ВМЗ ПАТ «Мотор Січ»

23 лютого
Гуска Віктор Петрович
голова ПО ПАУ на ДП «Антонов»

25 лютого
Коваль Анатолій Олексійович
директор ДП «ЖМЗ «Візар»

Газета «Авіабудівник України»
Редакція може публікувати матеріали, не поділяючи точки зору автора. Відповідальність за достовірність інформації несуть автори. У разі передруку матеріалів посилання на газету "Авіабудівник України" обов'язкове. Відповіді на питання з листів до реакції ведеться тільки на сторінках газети. Матеріали не рецензуються і не повертаються. Газета видається з серпня 2006 року.

Засновник і видавець: Профспілка авіабудівників України
Головний редактор: Олександр ПАЛІЙ
Верстка: Марія РАДОВА

Поштова адреса редакції: 02002, м. Київ, вул. Раїси Окіпної, 2, каб. 1203
тел: (044) 568-45-74,
факс: (044) 568-45-76
Електронна пошта редакції: aviabudivnyk@yandex.ua

Видруковано в ТОВ «МЕГА-ПОЛІГРАФ» вул. Марка Вовчка 12/14
Виходить двічі на місяць
Наклад: 2 500 примірників
ukrprofavia.org.ua

Реєстраційне свідоцтво: КВ №11645516 від 15.08.2006
Підписано до друку 28.02.2017
Замовлення № 4