

Інформаційна записка Центрального комітету Профспілки металургів і гірників України про стан виконання Галузевої угоди ГМК України у 2019 році

При підготовці Інформаційної записки використовувалася інформація, яку було надано первинними та територіальними комітетами Профспілки за формою, затвердженою постановою Президії ЦК ПМГУ, фахівцями Профспілки за результатами моніторингу дотримання прийнятих Сторонами зобов'язань по Галузевій угоді ГМК України на 2011-2012 роки, результати аналізу чинних колективних договорів підприємств, а також матеріали, розміщені у засобах масової інформації та мережі "Інтернет".

Згідно Постанови Президії ЦК ПМГУ № П-8-1 від 13.09.2011р. **ЦК ПМГУ контролює виконання 14 зобов'язань Галузевої угоди ГМК України на 2011-2012 роки** (далі – **ГУ, Угода**), яка згідно чинному законодавству, п.1.11 Угоди та Постанови VIII Пленуму ЦК ПМГУ від 28.05.2013 року **продовжує діяти до укладення нової Угоди.**

Аналіз виконання **розділу I «Загальні положення» Угоди** висвітлює наступне.

У минулому році на більшості підприємств ГМК діяли та виконувалися колективні договори, укладені у відповідності з Галузевою угодою ГМК України на 2011-2012 роки. Переважна більшість основних зобов'язань діючої ГУ, які знаходяться на контролі ЦК ПМГУ, у колективних договорах підприємств галузі відображені. Зазначене свідчить про те, що **п. 1.7 Угоди виконувався частково.**

Аналіз виконання зобов'язань **розділу II «Сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання банкрутству підприємств»** свідчить, що Сторона власників вживала певних заходів, спрямованих на забезпечення стабільної роботи підприємств ГМК, підвищення конкурентоспроможності їх продукції і поліпшення фінансово-економічного стану.

Загальна ситуація в ГМК була нестабільною. Значна кількість його підприємств працювали неритмічно та не на повну потужність, що було обумовлено переважно гострою конкуренцією на зовнішніх ринках, високою енерго- і матеріалоємністю вітчизняної металопродукції та значною технологічною відсталістю підприємств галузі.

За підсумками 2019 року обсяги виробництва ГМК в Україні не перевищили 21-22 млн тон у порівнянні з 40 млн тон за кращих часів - у 2008р. За даними Мінекономіки наприкінці 2019 року обсяги металопродукції скоротилися на 5%.

Стратегічне питання, яке є давно виниклим, з приводу того, що проблемами ГМК (як і всієї промисловості) та внутрішнього ринку металопродукції треба займатися постійно, створивши для цього відповідний орган за відмови від упередженого підходу, оцінюючи ситуацію комплексно і тактично виважено, - так і не вирішено досі.

Протягом останніх років, починаючи з 2015 року і включно по 2019 рік, українська металургія явно демонструє тенденцію зниження виробництва, зокрема:

- по залізній руді і концентрату – на 5,8%,
- чавуну – на 8,2%,
- сталі – на 9,2%,
- прокату – на 9,0%,
- коксу – на 12,9%,
- трубам – на 18,2%.

До 2014 року вітчизняні металурги по кількості виплавленої сталі входили в першу десятку рейтингу Всесвітньої організації виробників сталі Worldsteel. За її даними за

2019 рік у цьому рейтингу Україна зайняла 13-е місце (країна виробила на 17,2% менше сталі, ніж у 2018-му).

Металургійна галузь, 85% продукції якої йде на зовнішній ринок і на яку припадає майже третини обсягу промислового виробництва країни та 12-15% ВВП, у 2019-му першою зіштовхнулася з проблемою глобальної рецесії провідних економік світу. З цією проблемою також пов'язане і зниження світових цін на сталь на тлі досить високої ціни на основну сировину сталеварів (ЖРС). Додаткові складності для українських експортерів були створені у 2019 році і ревальвацією гривні. Протягом 2019 р. її курс зміцнився на 14%.

В результаті погіршення ситуації на глобальному ринку сталі (*від нього залежить стабільність вітчизняного ГМК як традиційного металургійного експортера*) в IV кварталі 2019 р. ціни на чавун, сталь та готовий прокат знизилися у середньому на 12%, а ціни на залізорудну сировину – на 25% відносно цін відповідного кварталу 2018 року. Негативні тенденції в галузі посилились також на тлі ускладнення ситуації всередині країни. Як наслідок, дохідна частка скоротилася через зниження цін на світових сталевих ринках, а витратна збільшилася, у тому числі, через постійне і, найчастіше, необґрунтоване підвищення вартості послуг, які надають державні монополісти. Зокрема, це, в першу чергу, стосується підвищення тарифу на залізничні вантажоперевезення на 14,2% і зростання тарифу на передачу електроенергії НЕК «Укренерго» на 96%.

Як свідчить ОП «Укрметалургпром», ГМК України завершив 2019 рік у стані глибокої кризи. Враховуючи ситуацію з поширенням всесвітньої пандемії коронавірусу, це вже у наступному році може обернутися катастрофою для економічної стабільності та національної безпеки України, що виразиться у втраті робочих місць, критичному зменшенні джерел надходжень до бюджетів всіх рівнів, втраті довіри замовників продукції та ринкових ніш, які негайно займуть зовнішні конкуренти.

Порівняно з 2018 роком у 2019 році обсяги виробництва склали:

- залізної руди і концентрату - 75,7 млн тон або 103,6%;
- агломерату – 30,9 млн тон (97,5%);
- окатишів – 20,8 млн тон (97,2%);
- чавуну – 20,1 млн тон (97,6%);
- сталі – 20,8 млн тон (98,8%);
- прокату – 18,2 млн тон (99,1%);
- коксу – 10,1 млн тон (92,9%);
- труб – 1,005 млн тон (91,2%);
- металевих виробів – 0,188 млн тон (100,5%);
- феросплавів – 1,025 млн тон (100,3%).

Це – найгірші показники за весь період існування незалежної України.

Деякі металургійні підприємства були змушені призупинити роботу частини виробничих потужностей - зокрема, майже припинив роботу Дніпровський металургійний завод, Дніпровський металургійний комбінат скоротив обсяг виробництва до мінімуму та перебував на грані зупинки, відправили персонал на простій або на скорочений робочий тиждень комбінат «Азовсталь» і ММК ім. Ілліча.

Станом на 15 січня 2020 р. з основних діючих виробничих потужностей в експлуатації знаходились 16 з 21 доменних печей, 8 з 9 мартенівських печей, 11 з 16 конвертерів, 5 з 15 електропечей та 15 з 15 машин безперервного лиття заготовки.

П. 2.1 Угоди виконаний частково.

Зберігає гостроту проблема зменшення чисельності працівників, яка у значній мірі залежить від стабільної роботи підприємств та їх забезпечення замовленнями на продукцію. Чисельність працюючих на більшості підприємств по всіх регіонах зменшувалась.

Середньооблікова чисельність працівників, зайнятих на добуванні металевих руд, за 2019 рік склала 65485 чол. або 95,5% проти минулого року, на виробництві коксу та коксопродуктів – 7098 чол. або 89%, у чорній металургії – 88983 чол. або 98,5%, на виробництві труб та фітінгів зі сталі – 14627 чол. або 99%, на виробництві дорогоцінних

та інших кольорових металів – 10581 чол. або 99,9%. При цьому, в цілому по промисловості відбулося зростання середньооблікової чисельності на 0,9 відсотка.

Зниження чисельності обумовлене, переважно, скороченням обсягів виробництва, а також оптимізацією чисельності, передачею окремими підприємствами на аутсорсинг функцій допоміжних служб, добровільним звільненням працівників, що досягли пенсійного віку, а також виїздом працівників для працевлаштування за кордоном.

На окремих підприємствах рівень зниження чисельності працюючих, зокрема, склав:

- ПАТ «Інтерпайп Новомосковський трубний завод» - 9,3%,
- ПрАТ «Суша Балка» - 9,2%,
- ПАТ «Криворізький ЗРК» - 7,3%,
- АТ «Марганецький ГЗК» – 6,3%,
- АТ «Покровський ГЗК» - 4,5%
- ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» - 3,8%,
- ПрАТ «Авдіївський КХЗ» – 3,0%,

Разом з тим, деяким підприємства вдалося збільшити чисельність працюючих у порівнянні з 2018 роком, зокрема, чисельність зросла в наступних підприємствах:

- ПрАТ «Южжокс» - 9,0%,
- ПАТ «Запоріжсталь» - 4,9%,
- ПАТ «Дніпрометиз» - 4,8%,
- ТОВ «Металургійний завод «Дніпросталь» - 3,4%,
- ПрАТ «МК «Азовсталь» - 3,1%.

Ускладненим був, як і раніше, доступ трудового колективу до інформації про фінансовий стан та результати діяльності підприємства, яка необхідна для співпраці, залучення працівників до участі в управлінні підприємством та підвищення їх зацікавленості в ефективній роботі підприємства. Зокрема, як і раніше, недоступність квартальної фінансової звітності підприємств негативно впливає на процес колективних переговорів та контроль профспілковою стороною виконання досягнутих домовленостей (**п.2.4 виконується частково**).

Профспілка сумлінно поставилася до виконання зобов'язань **п. 2.6**. Дії ЦК ПМГУ на протязі минулого року були спрямовані на вирішення проблем членів Профспілки та проблем ГМК як в цілому, так і його окремих підприємств, що зачіпають соціально-економічні інтереси трудових колективів.

Виконуючи зобов'язання **п.2.7**, фахівці Профспілки надавали рекомендації і консультації щодо економічних і юридичних аргументів профспілкової сторони при підготовці до колективних переговорів та психологічних аспектів їх ведення, проведенні аналізу стану виконання колективних договорів, а також при виникненні спірних питань щодо виконання норм колективних договорів і Галузевої угоди та вирішенні проблем найманих працівників при спілкуванні з представниками роботодавців.

З різних причин мали місце недоліки колективно-договірного та локального регулювання праці, зокрема, відсутність деяких основних зобов'язань Галузевої угоди у колективних договорах підприємств (ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг», Філія «Вільногірський гірничо-металургійний комбінат» ДП «Об'єднана гірничо-хімічна компанія», ПрАТ «Дніпрометиз», ТОВ «Інтерпайп Ніко Тьюб», АТ «Покровський гірничо-збагачувальний комбінат», ПрАТ «ІнГЗК», ПрАТ «ЦГЗК», ПАТ «ПВП «Кривбасвибухпром», ПрАТ «Електромашпромсервіс», АТ «ДЗПВ», ПрАТ «ІнГЗК», ТОВ «Електросталь-Курахове», ТОВ «Метінвест-МРМЗ», ПАТ «Часівоярський вогнетривкий комбінат», ПрАТ «ДКХЗ», АТ «Марганецький гірничо-збагачувальний комбінат», ТОВ «МЗ «Дніпросталь», ТОВ «ДМЗ КОМІНМЕТ», ДП «Ілліч – Агро Донбас» ПАТ «ММК імені Ілліча», АТ «Нікопольський завод феросплавів», ТОВ «Інтерпайп Ніко Тьюб», ТОВ «ЗТМК», ПрАТ «ММК імені Ілліча та інш.), **хоча деякі з цих зобов'язань виконуються** (АТ «Нікопольський завод феросплавів», АТ «Марганецький гірничо-збагачувальний комбінат», ПрАТ «ІнГЗК» та інш.), **та невиконання чи часткове виконання окремих норм Галузевої угоди** (ТОВ «ВСМПО Титан Україна», ТОВ «Електросталь-Курахове», ПАТ «ІнГЗК», ПрАТ «ЦГЗК», ПАТ «Покровський гірничо-збагачувальний комбінат», ПрАТ

«Дніпрометиз», Філія «Вільногірський гірничо-металургійний комбінат» ПАТ «Об'єднана гірничо-хімічна компанія», ДП «Ілліч – Агро Донбас» ПрАТ «ММК імені Ілліча», ТОВ «ЗТМК», ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг» та інш.).

Деякі роботодавці ухилилися від визначення відповідно до п.2.19 ГУ у колективних договорах обсягів професійного навчання працівників та загальної суми витрат на ці цілі (ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг», ТОВ «Інтерпайп Ніко Тюб», ПАТ «Покровський гірничо-збагачувальний комбінат», ТОВ «Метінвест-МРМЗ» та інш.), окремі роботодавці не забезпечили виконання норми п.2.20 ГУ щодо забезпечення здійснення підвищення кваліфікації працівників не рідше ніж один раз на 5 років (**пп.2.19, 2.20 виконані частково**).

Профспілкова Сторона виконувала зобов'язання щодо проведення навчання профспілкових кадрів і активу з питань трудового законодавства (**п. 2.22**). Відповідна інформація оприлюднювалася на лекціях та семінарах, у профспілкових, корпоративних та місцевих газетах, журналі «Ваше доверие», інформаційних бюлетенях, по радіо, телебаченню, на сайтах ЦК та територіальних комітетів, стендах профспілкових організацій, де надаються консультації членам профспілки та розміщується інформаційний та роз'яснювальний матеріал.

Наступ влади на трудові та соціально-економічні права трудящих і права профспілок, який розпочався у жовтні 2019-го, змусив боротися з тим, щоб не допустити прийняття рабського Закону про працю (*законопроект № 2708*), що сьогодні відкликаний. Дотепер не виключене прийняття парламентом аналогічного за нормами трудового закону та прийняття на базі законопроекту № 2681 закону, що ставить під удар діяльність профспілок, у тому числі в рамках колдоговірного регулювання.

У 2019 році на підприємствах ГМК правовою інспекцією праці проведено 311 перевірок дотримання законодавства про працю (**п. 2.24**). Майже вдвічі зменшилася кількість виявлених порушень трудових прав працівників – вона склала 979 (у 2018 році їх було 1 837). Під час проведення перевірок виявлено порушення трудових прав 9 862 працівників. Профспілкою надано 12 027 консультацій з правових питань. Складено від імені профорганізацій та членів профспілки 183 позовні заяви та інші процесуальні документи. Уповноважені представники профспілок здійснювали в судах представництво інтересів 8 працівників. На користь працівників винесено 113 судових рішень. Всього за результатами перевірок роботодавцям направлено 409 подань про усунення виявлених порушень, за профспілковими зверненнями до роботодавців останніми 405 порушень усунуто.

Перевірки, проведені у минулому році Правовою інспекцією праці Профспілки металургів і гірників України показали, що **мають місце порушення трудового законодавства** стосовно звільнення та переведення (139 порушень), робочого часу (234 порушення), часу відпочинку (169 порушень), оплати праці (199 порушень), змін істотних умов праці, гарантій і компенсацій та інш. У 2019 році у порівнянні з 2018 роком знизилася кількість виявлених порушень та чисельність працівників, права яких порушено, за виключенням, зокрема, тих, що стосуються праці жінок і зміни істотних умов праці. Це відбувалося на тлі зменшення чисельності працюючих на підприємствах ГМК.

На жаль, дотримання трудового законодавства правилом досі не стало.

Із року в рік левову частку порушень становлять порушення з питань робочого часу, оплати праці та часу відпочинку. При цьому є вже багато випадків порушень, які вказують на кадровий голод на підприємствах, а саме:

- порушення графіків надання відпусток;
- збільшення випадків, які стосуються роботи у вихідні та понаднормових;
- залучення працівників до виконання важких робіт за професією, яка відсутня у штатному розкладі (поряд з виконанням цих робіт підрядною організацією), внаслідок чого працівники позбуваються пільгового стажу;
- проведення обліку одного і того самого працівника за двома різними табельними номерами - таким чином приховується порушення роботодавцем норм трудового законодавства щодо дотримання робочого часу та часу

відпочинку та ін.

Прикро, але ще нереалізовані сьогодні законодавчі ініціативи нової влади в сфері трудових відносин вже знаходять негативний для працівників відгук серед роботодавців - інколи вони намагаються гальмувати переговори щодо укладення колективних договорів в надії, що з прийняттям нового Закону про працю можна буде відмовитись від колдоговорів і все вирішувати через трудові договори.

Попри це є приклади позитивного вирішення питань.

Так, профком ПрАТ «ММК ім.ІЛЛІЧА», дуже прискіпливо розглядаючи питання про надання згоди на звільнення за ініціативою роботодавця, відмовив у наданні згоди на звільнення за п.1 ст.40 КЗпП України працівниці Управління ремонтів у зв'язку з порушенням частини другої ст. 49-2 КЗпП: про звільнення її попередили і запропонували іншу роботу, на яку вона погодилась, написала відповідну заяву, переведення було погоджено з усіма підрозділами, але наказ про переведення так і не з'явився. Інша робота не пропонувалась, хоча профком з'ясував, що вакантна посада була навіть у тому управлінні, з якого працівницю скорочували. Тому, в наданні згоди на звільнення відмовлено.

Відмінено розпорядження роботодавця про позбавлення премії оператора поста управління цього ж підприємства за порушення технологічної інструкції, що привело до аварійної зупинки агрегату безперервного цинкування. Як виявила перевірка, причиною аварії була технічна несправність самого агрегату, а сам оператор діяв згідно інструкції.

Досить часто керівники структурних підрозділів підприємств намагаються перекласти свою вину у недбалому керівництві на рядових працівників. Але там, де профком принципово підходить до розгляду відповідного питання, цього зробити не вдається. Так, у ТОВ «Запорізький титано-магнієвий комбінат» мало місце порушення Закону України «Про відпустки», зокрема: недотримання графіків відпусток, несвоєчасне попередження працівника про початок відпустки, що викликало конфліктну ситуацію. Питання вирішилось позитивно за участі правового інспектора обласної організації профспілки.

Під час перевірки питань оплати праці в цеху сервісного обслуговування сталеплавильного виробництва у ТОВ «Метінвест-Промсервіс» було встановлено, що двом працівникам безпідставно зменшена виробнича премія за місяць. Громадським інспектором були підготовлені документи до комісії з трудових спорів, спір вирішено на користь працівника. В зв'язку з цим і іншим працівникам премія була скоригована у відповідності до чинних умов на підприємстві та законодавства.

У 2019 році профспілкові комітети не отримували від сторони власників інформацію щодо планів проведення на підприємствах реструктуризації, корпоратизації, санації. Не забезпечувалась також гласність і прозорість у разі здійснення зазначених процедур. При провадженні справ про банкрутство (ДП «Дирекція КГЗКОР» (здійснюється санація), ПАТ «Дніпропетровський трубний завод» (порушено справу про банкрутство), ПрАТ «Завод напівпровідників» (визнано банкрутом, здійснюється ліквідація)) практично не враховувалися пропозиції профспілкової сторони щодо здійснення заходів, спрямованих на недопущення або пом'якшення негативних соціальних наслідків **(п. 2.26 не виконувався)**.

Не в повному обсязі виконувалися зобов'язання за пунктами 2.27 – 2.28, зокрема щодо інформування профспілкових комітетів про рішення, що прийняті наглядовими радами акціонерних товариств. У переважній більшості роботодавці також не сприяли участі профспілкових представників у засіданнях наглядових рад, незважаючи на те, що чинний Закон України «Про акціонерні товариства» таку можливість передбачає.

Профспілкова сторона виконувала свої зобов'язання за пунктами 2.31, 2.32 Галузевої угоди. «Угода про взаємодію і співпрацю» між Центральним комітетом Профспілки і Фондом державного майна України укладена на невизначений термін і залишається чинною. Проте у 2019 році потреб у проведенні спільних засідань сторін у профспілкових комітетів не виникало.

Працівникам підприємств, щодо яких порушена справа про банкрутство, роз'яснювались їх права і надавалась відповідна правова допомога. У разі порушення справи про банкрутство підприємства профспілкорова сторона сприяла поданню його працівниками, профспілковим комітетом заяв до суду щодо стягнення заборгованості із заробітної плати та профспілкових внесків, а також делегувала своїх представників для участі у зборах та комітеті кредиторів.

Особливу увагу сторони Угоди приділяли виконанню зобов'язань **розділу III «Оплата і нормування праці»**.

У 2019 році рівень середньої заробітної плати по всіх переділах ГМК України зріс у порівнянні з 2018 роком. При цьому більш значно, ніж середня зарплата, зросла на фоні зменшення чисельності працюючих продуктивність праці трудових колективів, зокрема, металургійної підгалузі.

На підприємствах, які добувають металеві руди, середня зарплата склала 16213 грн. або 126,5% проти минулого року;

- на підприємствах з виробництва коксу та коксопродуктів – 17774,5 грн. або 142,2%;

- на металургійних підприємствах (у цілому) – 15188,4 грн. або 124,3%,

у тому числі:

- у чорній металургії – 16815,7 грн. або 126,5%,

- на трубних підприємствах – 13192 грн. або 123%,

- у кольоровій металургії та виробництві дорогоцінних металів – 10745,1 грн. або 121%.

При цьому темпи росту середньої зарплати забезпечені практично на всіх підприємствах ГМК. Зниження рівня зарплати у порівнянні з 2018 роком відбулося лише в ПАТ «Дніпропетровський завод прокатних валків», м. Дніпро – на 3,8%.

Найвищий рівень середньої заробітної плати у 2018 році досягнутий у ТОВ «Металургійний завод «Дніпросталь» - 23 154 грн., ПрАТ «Запоріжжкокс» - 21 719 грн., ПАТ «Запоріжсталь» - 21 566 грн., ТОВ «Запорізький ливарно-механічний завод» - 20 751 грн., ПрАТ «Стальканат-Сілур» (м. Одеса) – 19 542 грн., ПрАТ «Запорізький залізорудний комбінат» - 19 392 грн.

На забезпечення росту заробітної плати спрямована **норма п.3.2.1 ГУ** по тарифу 1 розряду (105% прожиткового мінімуму). **На більшості підприємств ця норма виконується.**

Частково виконується п.3.5 ГУ щодо забезпечення частки основної заробітної плати у розмірі не менше 60% у загальній середньомісячній заробітній платі.

Не всі колективні договори містять зобов'язання щодо щорічного росту середньої заробітної плати відповідно до п.3.6 ГУ, за яким він повинен бути не меншим ніж 18% на базі підвищення ефективності виробництва. Темпи росту середньої заробітної плати за 2019 рік у порівнянні з 2018 роком свідчать про те, що **у минулому році цей рівень був досягнутий лише на 72,3% підприємств, які охоплені моніторингом, тоді як у 2018 році цей показник становив близько 95%**. Також слід зазначити, що **темпи росту заробітної плати на більшості підприємств становлять більш ніж 25-30%** при офіційному індексі інфляції за 2019 рік 104,1%.

За звітний період не вдалося зменшити заборгованість по заробітній платі. Якщо сума боргу станом на 1 січня 2019 року складала 24,865 млн грн., то станом на 1 січня 2020 заборгованість **вже становила 121,783 млн грн.** Це стосується, зокрема, 6 підприємств: ПАТ «Дніпропетровський трубний завод», ПАТ «Запорізькій виробничий алюмінієвий комбінат», Державного підприємства «Завод порошкової металургії» (м.Бровари), ПАТ «Дніпрометробуд» (м. Дніпро), ПрАТ «Харківський коксовий завод» та ДП «УНТЦ металургійної промисловості «Енергосталь» (м.Харків).

Аналіз виконання **розділу IV «Робочий час та час відпочинку»** свідчить про те, що **пп.4.1 - 4.8 виконуються частково.**

За наявними в ЦК ПМГУ даними станом на 01.01.2020 чисельність працівників, які знаходились в оплачуваному простой, склала 3598 чол., з них 3400 чол. – з оплатою у

2/3, 198 – 100% тарифної ставки. Найбільша кількість з них припадає на підприємства, Дніпропетровського (2710 чол., з них 2710 – з оплатою у 2/3 тарифної ставки), Запорізького (421 чол., з них 343 – з оплатою у 2/3, 78 – 100% тарифної ставки), Донецького (372 чол., з них - 252 з оплатою у 2/3, 120 – 100% тарифної ставки) та Криворізького (79 чол. з них - 79 з оплатою у 2/3 тарифної ставки) регіонів.

В режимі скороченого робочого часу працювали 1 658 чол., з них у Криворізькому регіоні – 214, Запорізькому – 1 062, Донецькому – 325, в інших регіонах - 57.

У неоплаченому простой знаходилися 694 чоловіка.

Профспілка сумлінно виконувала свої зобов'язання щодо проведення навчання профспілкових кадрів і активу з питань оплати та нормування праці, розрахунків вартості робочої сили, індексації грошових доходів тощо (**п.3.17**). Фахівці ЦК ПМГУ провели низку семінарів та оперативно інформували профактив про зміни законодавства з означених питань, надавали членським організаціям відповідні рекомендації.

Виконуючи зобов'язання **п.3.18**, фахівці Центрального та територіальних комітетів ПМГУ здійснювали експертну оцінку змін до колективних договорів та їх проектів, контролювали їх відповідність Галузевій угоді та чинному законодавству.

Аналіз виконання зобов'язань **розділу V «Охорона праці і здоров'я працівників»** свідчить про те, що у 2019 році на підприємствах галузі **кількість нещасних випадків зі смертельним наслідком зменшилась з 21 в аналогічному періоді 2018 року до 20 у 2019 році** (- 1 нещасний випадок чи на 5%).

Кількість групових нещасних випадків склала у 2019 році - 6, проти 11 у 2018 році (на 54,6%).

У 2019 році в порівнянні з аналогічним минулорічним періодом на підприємствах, в організаціях і установах ГМК України **рівень загального виробничого травматизму знижений - з 333 нещасних випадків до 298** (на 11,7%). При цьому кількість втрачених людино-днів зменшилась з 19072 до 17589 (на 8,4%).

П. 5.3 виконується частково. Окремі норми розробленого Мінсоцполітики проєкту Закону України «Про безпеку праці та здоров'я працівників» (*робоча назва нової редакції Закону «Про охорону праці»*) у випадку прийняття на його базі відповідного закону знизять рівень вже досягнутих гарантій, які передбачені діючим сьогодні Законом України «Про охорону праці». Це стосується фінансування заходів з охорони праці, громадського контролю за додержанням законодавства з охорони праці, колективно-договірного регулювання норм і гарантій та інше. Профспілка надала свої зауваження та пропозиції до зазначеного законопроєкту.

П.5.4 виконаний частково. У колективні договори підприємств галузі включені зобов'язання щодо здійснення заходів з охорони праці, зміцнення здоров'я, профілактики загальної і професійної захворюваності, медичного обслуговування працівників, але їх фінансування проводиться не в повному обсязі

На окремих підприємствах замість проведення детального аналізу нещасних випадків і планування на його основі витрат на заходи для запобігання нещасним випадкам кошти витрачають на виконання другорядних заходів, які не мають прямого впливу на зниження рівня виробничого травматизму або істотне поліпшення умов праці.

П.5.5 виконується частково. Більшість роботодавців реалізують норму пункту 5.5 Галузевої угоди, якою передбачене проведення атестації робочих місць.

Профспілка металургів та гірників України неодноразово зазначала, що постановою КМУ № 461 від 24.06.2016р «Про затвердження списків виробництв, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах» **безпідставно було вилучено професію майстрів**, зайнятих на гарячих ділянках робіт. Працівники цієї категорії є організаторами виробничого процесу на гарячих ділянках робіт доменного, прокатного, феросплавного та коксохімічного виробництв і зайняті повний робочий день на роботах із шкідливими та важкими умовами праці поряд з іншими працівниками (сталеварами, розливальниками сталі, горновими, вальцювальниками, плавильниками та іншими), які мають право на

дострокову пенсію. Крім того, законне право на пільгову пенсію майстрів документально підтверджується результатами атестації робочих місць.

Протягом 2016-2019 років Профспілці довелося вести жорстку боротьбу з необґрунтованим рішенням по скороченню переліку професій у списках №1 і №2. Результатом боротьби стала постанова КМУ №708 від 14.08.2019р., якою були внесені зміни до вищезазначеної постанови №461 та повернено право на пільгову пенсію майстрів, зайнятих на гарячих ділянках робіт.

На деяких підприємствах працівники, які виконують роботу в несприятливих, тяжких і шкідливих умовах праці, що встановлено під час проведення атестації робочих місць, із впливом шкідливих та небезпечних виробничих факторів тривалістю трохи менше 80% робочого часу (76-79%), не отримують пільги і компенсації за рахунок коштів підприємства.

П. 5.6 виконаний частково. На більшості підприємств галузі виконується норма ГУ щодо встановлення витрат на охорону праці в розмірі не менше 0,6% від суми реалізованої продукції. При цьому встановлений законом розмір обов'язкових витрат на охорону праці на рівні не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік продовжує залишатися серйозною і, на жаль, досі невирішеною проблемою, стосовно якої ЦК ПМГУ вже неодноразово в минулому порушував відповідні питання перед державними органами та депутатськими фракціями. З урахуванням високого рівня зносу основних фондів на підприємствах ГМК України такий законодавчий обсяг фінансування профілактичних заходів з охорони праці є замалим і може негативно впливати на стан охорони праці і рівень виробничого травматизму в галузі.

Небезпечною також є норма згаданого вище проекту Закону України «Про безпеку праці та здоров'я працівників», яка передбачає «фінансувати заходи щодо безпеки праці та охорони здоров'я працівників у необхідних для цього обсягах», яка у випадку прийняття на його базі відповідного закону дозволить роботодавцю на свій розсуд визначати необхідні обсяги фінансування зазначених заходів.

П.5.9 виконувався частково. Не на всіх підприємствах розроблені та запроваджені системи заохочення підрозділів і окремих працівників за плідну роботу в галузі охорони праці.

П.5.10 виконувався на більшості підприємств.

П.5.11 виконується частково. Проводиться періодичний медичний огляд працівників, а також щорічний медичний огляд працівників, що знаходяться на диспансерному обліку.

Пункти 5.12 - 5.16 на переважній більшості підприємств **виконуються.**

П.5.17 виконується частково. Не всіма підприємствами надається інформація про витрати на охорону праці.

Пункти 5.18 - 5.19 на переважній більшості підприємств **виконуються.**

Фахівці з питань охорони праці Профспілки здійснюють громадський контроль за створенням на підприємствах здорових і безпечних умов праці, станом виробничого середовища і дотриманням вимог діючого законодавства з охорони праці **відповідно до вимог пункту 5.20**; представники профспілкових комітетів беруть участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві і розробці заходів щодо їх усунення **відповідно до пункту 5.21.**

Відповідно до пункту 5.22 проводиться навчання профспілкового активу з питань охорони праці, надаються консультації та безоплатна правова допомога працівникам та сім'ям постраждалих на виробництві.

Розділ VI «Соціальний захист і задоволення духовних потреб»

П.6.1 – виконується частково. Деякі підприємства не здійснювали (зокрема, ПАТ «Дніпрометиз») або здійснювали не в обсязі, визначеному нормою Угоди, виплату

одноразової допомоги при виході на пенсію (АТ «Покровський гірничо-збагачувальний комбінат» та інш.).

П.6.3 виконується. На більшості підприємств і організацій Профспілки існують спортивні команди, які беруть участь у заводських, обласних і Робітничій спартакіадах ПМГУ.

У 2019 році була проведена вже 29 Робоча спартакіада ПМГУ, в якій взяли участь 20 команд підприємств галузі та майже 1115 спортсменів.

Збірна команда ПМГУ знову підтвердила звання чемпіона на змаганнях XXIV Всеукраїнської Спартакіади трудящих промислової сфери і транспорту.

Норма **П.6.7** ГУ щодо виділення коштів на харчування дітей та виплату зарплати персоналу дитячих закладів оздоровлення та відпочинку, які знаходяться на балансі підприємства, а також на придбання дитячих новорічних подарунків **виконується**.

Пункти 6.10, 6.11 Галузевої угоди стороною власників **фактично не виконуються**.

Внаслідок небажанням сторони власників долучатися до запровадження додаткового пенсійного забезпечення працівників, у зв'язку із неприйняттям Верховною Радою законодавчих актів щодо запровадження 2-го рівня пенсійної системи та професійного пенсійного страхування, а також через відсутність на цей час у переважній більшості працівників ГМК належних матеріальних можливостей профспілкова сторона тимчасово не здійснювала інформаційну роботу щодо залучення роботодавців і працівників до участі у «Гірничо-металургійному професійному пенсійному фонді» (**п.6.19 не виконувався**).

Розділ VII «Робота з молоддю»

П.7.1 виконується частково. На деяких підприємствах не надається або надається інколи фінансова допомога молодим подружжям, що вперше взяли шлюб, молодим працівникам при поверненні на підприємство після закінчення строкової служби у лавах Збройних сил України, у тому числі у зв'язку з тим, що у деяких випадках така норма передбачена в колективному договорі не в повному обсязі або взагалі не передбачена (зокрема, в ПАТ «ІнГЗК», ПрАТ «Великоанадольський вогнетривкий комбінат», АТ «Покровський гірничо-збагачувальний комбінат», ПАТ «Інтерпайп Дніпропетровський Втормет», ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» та інш.).

Пункти 7.6 та 7.7 виконуються. У всіх профкомах профактивісти займаються роботою з молоддю, при профкомах обрані молодіжні комісії первинних організацій Профспілки.

Молодь бере участь у виборних органах профспілки.

Кількість молоді в трудових колективах становить 74 тис. чол. або 26,4% від загальної чисельності членів Профспілки.

П.7.11 виконується. На підприємствах професійне навчання молоді знаходить підтримку і фінансування як з боку адміністрації, так і з боку профкому. Молоді працівники підприємств беруть участь у науково-практичних конференціях, конкурсах профмайстерності, круглих столах та в інших заходах. Практично на всіх підприємствах проводяться конкурси по професіях. На підприємствах і територіях, де діють організації Профспілки, проводяться огляди художньої самодіяльності.

П.7.13 виконується частково. Для молодих фахівців на підприємствах діють спеціалізовані програми, зокрема, «Програма адаптації й розвитку молодих фахівців ПАТ «ІнГЗК», «Молодь Південного ГЗК», «Школа-ВУЗ/ПТУЗ-КЗРК» і т.п.

Розділ VIII «Гарантії діяльності і дотримання прав професійної спілки»

П.8.4 виконується, п.8.5 виконується частково. Членські профспілкові внески майже всіма роботодавцями своєчасно утримуються і перераховуються профкомам.

Заборгованість із профспілкових внесків з виданої зарплати мали, зокрема, ПАТ «Дніпропетровський трубний завод», ПАТ «Інститут титану», КП «Компанія «Вода Донбасу».

П.8.6 виконується частково. Загальна сума коштів, що перераховані профспілковим комітетам на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу у 2019 році, - 530 035,2 тис. грн, що на 73 173,5 тис. грн (на 16%) більше, ніж у 2018-му. Не всі роботодавці здійснювали відрахування профкомам на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу у розмірі 0,5% від фонду оплати праці підприємства (КП «Компанія «Вода Донбасу», ПАТ «Дніпропетровський завод прокатних валків», ПАТ «Комінмет», ПАТ «Інститут титану», ПрАТ «Харківський коксовий завод», ПрАТ «Полтавський ГЗК», ПАТ «Покровський ГЗК», ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», ПАТ «Інститут титану», ПАТ «Часовоярський вогнетривкий комбінат» та інш.), а колективними договорами деяких підприємств розмір зазначених відрахувань не встановлений або встановлений нижче за норму, передбачену Угодою (ПАТ «Комінмет», філія «Вільногірський гірничо-металургійний комбінат» Державного підприємства «Об'єднана гірничо-хімічна компанія» та інш.).

Розділ IX «Соціальне партнерство»

Нагальною проблемою сторін ГУ, яка потребує вирішення, є ведення продуктивного соціального діалогу між сторонами на рівні галузі.

На виконання п.9.8 Угоди щодо проведення навчання з проблем, які можуть бути вирішені Сторонами Угоди шляхом соціального діалогу, ЦК ПМГУ було продовжено проведення модульної програми навчання «Школа економічних знань», визнаної активом Профспілки корисною та необхідною у підготовці та веденні колективно-договірного процесу. У 2019 році семінари Школи були проведені в Запорізькому і Дніпропетровському регіонах у співпраці із Запорізьким та Дніпропетровським обкомами ПМГУ.

Відділ соціально-економічної роботи ЦК ПМГУ