

# ПОЗИЦІЯ



ВІСНИК ФЕДЕРАЦІЇ  
ПРОФСІЛКОК  
ХМЕЛЬНИЦЬКОЇ  
ОБЛАСТІ

Виходить двічі на місяць

№21 (756) листопад, 2021 р.

30 РОКІВ НА ЗАХИСТІ ЛЮДИНИ ПРАЦІ!

## ШАНОВНІ ПРАЦІВНИКИ КУЛЬТУРИ!

Щиро і сердечно вітаємо вас з професійним святом – Всеукраїнським днем працівників культури та аматорів народного мистецтва!



Високо цінуємо ваш вагомий внесок у розвиток національної культури. Без вашої підтримки і розуміння, без вашого доброго серця ініціативності і творчої думки неможливи добри переміни у нашому суспільному житті. Своєю пілдіюю правоці та силу духу ви звеличуєте рідну Україну, примножуєте її успіхи і досягнення.

Ваша професія - особлива, адже ви покликані дарувати радість душі, наповнювати високими і світлинами почуттями, навчати розуміти прекрасне.

Завдячуємо вам місію любити рідний край, піснію і танець рідного народу, що, у свою чергу, сповісне нас високими патріотичними почуттями.

Вітаючи вас з професійним святом, щиро бажаємо міцного здоров'я, добра, благополуччя.

Щедрих творчих ужинів, натхнення, та людської вдачності за нелегку але таку потрібну людям працю!

З повагою, голова обласної організації профспілки працівників культури України Микола ЛУЦЕНКО.

## ДОРОГІ ТРУДІВНИКИ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА, СПІЛЧАНИ! ВІТАЮ ВАС З ПРОФЕСІЙНИМ СВЯТОМ – ДНЕМ ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА!

Це - свято дебайлівих господарів, усіх, хто розумом і руками, серцем і душою, у селі і в місті щодня долучається до важливих аграрних справ, а також ефективно захищає права, соціально-економічні інтереси трудівників галузі і на профспілковій інві.

Висловлюю честолюбієм, що всім, хто з року в рік забезпечує плідну, з вагомими здобутками роботу агропромислового комплексу Хмельниччини - хліборобам, механізаторам, агрономам, тваринникам, майстрям овочівництва та садівництва – всім, чиє життя невід'ємно пов'язане із сільськогосподарським виробництвом.

Міцного здоров'я вам, миру, злагоди, невітеринних життєвих сил і нових здобутків! Хай під мирним небом України щедро родять інни, у родинах панує достаток і благополуччя, а в серці кожного – щастя, радість і впевненість у завтрашньому дні!

З повагою, Віктор ЗВАРНІЧ, голова обласної профспілкової організації працівників агропромислового комплексу України.

## ЗА ПРАЦЕЮ І ШАНА!

З нагоди Дня працівника соціальної сфери України в управлінні виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України в Хмельницькій області (далі – Управління) відбулося урочисте зібрання за участі дін-



ректора Управління Сергія Кіндзерського, Голови Федерації профспілок Хмельницької області Олега Сквороднікова, голови Об'єднання організацій роботодавців області Івана Дунія, голови обласної організації профспілки працівників соціальної



## Шановні читачі, спілчаки!

Триває передплата на 2022 рік. Долучайтесь до «Позиції», разом ми – сильні!  
Індекс – 61080, 99356. Вартість на рік – 180 гривень.

Виходить двічі на місяць.



Формати передплати можна онлайн на сайті АТ «Укрпошта» <http://ukrposhta.ua>: зайдіть в розділ «Передплатити», підрозділ «Передплатити місцеві видання», клікніть на Хмельницьку область, вказати індекс, клікніть на «п-р

релянути» і, дотримуючись інструкцій, здійсніть замовлення.

«Зверніть увагу: на сайті «Укрпошти» сплаті заповнюються окрім для юридичних і фізичних осіб.

сфери України Олександра Ціозіка. Працівники Управління, чия праця і досягнення заслужили найвищі оцінки, отримали нагороди (Почесні грамоти, Грамоти, Погодки та ін.) від виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України, Управ-



лінія, Хмельницької ОДА, обласної ради, міського голови, ФП області, Об'єднання організацій роботодавців області, об'єму профспілки працівників соціальної сфери.

Голову ФП області Олега Сквороднікова, як заступника голови комісії з питань вирішення спорів при управлінні ВДФССУ в Хмельницькій області, також відзначено Грамотою Управління.

Портрети кращих працівників і трудовий колектив Шепетівського відділення занесено до Дошок пошани Управління.



## СПІЛЬНІ ЗУСІЛЛЯ – ВАГОМИЙ РЕЗУЛЬТАТ!

Шановні спілчаки! Понад 500 працівників ДП «Красилівський агрегатний завод» отримали більше б млн. грн. «заборгованіх» коштів по частковому безробіттю на період карантину.

Свого часу, дізнявшись про скрутну ситуацію, яка виникла на заводі, Голова Федерації профспілок Хмельницької області Олег Сквородніков із директором обласного центру зайнятості Сергієм Черешнієм неодноразово зустрічалися з представниками трудового колективу, відпрацювали спільні дії. ФП області протягом липня-серпня поточного року направила 20 звернень до народних депутатів України, ФПУ, Кабміну. Правильно фонду соціального страхування на випадок безробіття та до міністерств з метою погашення цієї заборгованості.

Завдяки об'єднанню зусиль і непохитній принципів позиції директора підприємства Олександра Проциока, голови профкому Миколи Галини вдалося досягти позитивного результату.

Належні працівникам кошти 2 листопада надійшли на їхні карткові рахунки.

Післямова. Дирекція заводу (директор Проциок О.Ф.), профспілковий комітет (голова – Галиш М.І.) висловлюють ширу подяку Голові Федерації профспілок Хмельницької області Олегу Сквороднікову, директору обласного центру зайнятості Сергію Черешнієву за підтримку та проведену роботу, яка завершилася повним успіхом.

Федерація профспілок області дякує за підтримку, розуміння та практичну допомогу у вирішенні питань виплати заборгованості заводчанам заступникам

голови ФПУ Василю Андрієву, Олександру Шубіну, директору обласного центру

зайнятості Сергію Черешнієву, народним депутатам України, які долучилися до розв'язання проблеми.

Післямова. Дирекція заводу (директор Проциок О.Ф.), профспілковий комітет (голова – Галиш М.І.) висловлюють ширу подяку Голові Федерації профспілок Хмельницької області Олегу Сквороднікову, директору обласного центру зайнятості Сергію Черешнієву за підтримку та проведену роботу, яка завершилася повним успіхом.

Федерація профспілок області дякує за підтримку, розуміння та практичну

допомогу у вирішенні питань виплати заборгованості заводчанам заступникам

голови ФПУ Василю Андрієву, Олександру Шубіну, директору обласного центру

зайнятості Сергію Черешнієву, народним депутатам України, які долучилися до розв'язання проблеми.



## ЯКУ НЕБЕЗПЕКУ НЕСУТЬ ЗМІНИ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ?

У вересні парламент у першому читанні ухвалив законопроєкти, спрямовані на докорінне реформування трудового законодавства.

Вони запроваджують нові форми зайнятості, скасовують низку обмежень та розширяють свободи. Але не для всіх. Чому представники Міжнародної організації праці, всеукраїнські та світові профспілки б'ють на сполох через просування подібних змін?

### ПЕРЕДУМОВИ РЕФОРМУВАННЯ

Основа трудового законодавства - Кодекс законів про працю України, що діє майже 50 років. Причому більшу частину свого «кіття» цей Кодекс працює за часів незалежності України, що вказує на його пристосованість до умов ринку. Попри недоліки, виконує свої функції і відіграє значну роль в українському суспільстві працівників: Про те свідчать факти:

- за трудовим договором працює близько 10 мільйонів осіб;
- приблизно половина з них є членами профспілок.
- трудові спори, зазвичай, вирішуються на користь працюючих.

*Головна перевага кодексу – здійснення працівника або змінами істотні умови праці можна лише з дотриманням встановленої процедури. Додаткові пільги (зокрема, у вигляді відпусток) передбачені для певних категорій працюючих – від невідповідних осіб і матерів до зайнятих на шкідливих роботах. Працівники можуть добиватися по-лінійно умов праці, створюючи профспілку.*

Прихильники вільного ринку твердять, що КЗпП не змінюється іносін від жорсткій характер. Міф. Свідченням поступової зміни трудового законодавства є наступне:

- спростження регулювання атипової зайнятості (працюючих все частіше наймають на умовах випробувального терміну й стикових контрактів);
- гнучкість у питання оплати праці (власник може самостійно визначати рівень премій, що робить працівників більш залежними);
- ослаблення державного контролю (інспекторам праці складно перевірити підприємство, а зупинити його роботу без суду неможливо).

Проте Мінекономіки все одно хотіть чинити чергову спробу «оптимізувати» регулювання праці. *Мова - про законопроєкти:*

«Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» (№ 5161), «Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» (№ 5266); «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дегрегуляції трудових відносин» (№ 5388).

### АРГУМЕНТИ МІНЕКОНОМІКИ

По-перше, на думку розробників, існуюче регулювання стимулює інноваційний розвиток. Однак усі ці обмеження жодним чином не перешкодили розвиток IT-сфери. Більше того, зараз окрім для цього сектору ухвалено Закон про стимулювання розвитку цифрової економіки, який дозволяє технологічним компаніям в рамках режиму «Дія Сіті» не дотримуватися норм трудового законодавства. Тому «біль» за інноваційні галузі економіки не може виступати беззаперечним аргументом для позбавлення мільйонів працівників захищеності.

По-друге, непереконливо вдається апелювати до захисту малого і середнього бізнесу. Хоча масивність змін спрямовані на огульне скусування захищеності працівників на підприємствах будь-якого розміру. Якраз на великих підприємствах зараз існують профспілки, колективні договори і правила внутрішнього трудового розпорядку. Розроблений пакет змін дозволяє роботодавцям «зільзитися» від необхідності погоджувати з колективом ті чи інші питання. Фактично, це шлях до монополізації влади як засобів виробництва в одних руках.

По-третє, щодо бюрократичного навантаження: дієвого контролю за порушниками трудового законодавства немає. Фізичні особи-підприємці, які найчастіше порушують вимоги КЗпП, можуть «відбутися» з початку 2020 року і взагалі усніна попередженням від інспекторів. Працівниками слід розуміти, що за дебюрократизацією стоять, як правило, здешевлення процедур для роботодавця. І тому буде значно простіше наважитися на «невідпульні» рішення.

Однак, усі ці аргументи можуть переконати лише роботодавців. Наймані працівники, зважаючи на вітчизняну культуру соціально-трудових відносин, знають, що власникам значно простіше реалізувати свою волю. Впровадження реформи призведе до скусування норм, які хоча б трохи відрізняють інші переговорні можливості з роботодавцями.



### ЩО ПРОПОНУЄ НОВЕ ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО? ТОП РИЗИКІВ

#### Проектом:

- у ст.23-1 передбачається перелік із 13 підстав для укладення строкових трудових договірів. Небезпека полягає також у розширенні кола осіб, для яких встановлюється випробувальний термін при прийнятті на роботу. Поправки до ст.26 КЗпП скасують заборону на встановлення випробування выпускників навчальних закладів і внутрішньо переміщеним особам. Відтак, осіб можна буде звільнити протягом строку випробування без наведення вагомої причини;

- дозволяється встановлювати в індивідуальному трудовому договорі додаткові, не передбачені законодавством, права, обов'язки працівника, підстави для його звільнення за ініціативою роботодавця;

- з'являється імперативна норма щодо інформування працівників про будь-які зміни умов праці (стаття 32 КЗпП проекту), що спустиється ст. 6(1) Директиви (ЕС) 2019/1152, згідно з якою у випадку будь-яких змін в основних аспектах трудових відносин (а не тільки такої, «яка тяге за собою погіршення умов праці»), інформація про такі зміни надається роботодавцем працівникам у формі письмового документа за першою можливістю, але не пізніше, ніж у день, у якій ці зміни набрали чинності;

- скасовується процедура надання згоди профспілки на звільнення працівника (ст.43 КЗпП проекту), чим мінімізується можливість захисту прав працівників профспілками. Виключенням є нормативокуперечні положенням ст.36 Конституції України, Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» і Конвенції МОП № 158, яка передбачає проведення узгоджувальних процедур при звільненні працівників, та Директиви Ради № 98/59/ЕС від 20.07.1998 про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення;

- виключається необхідність ведення правил внутрішнього трудового розпорядку або графіків змінності. Їх ведення залишається на розсуд роботодавця (стаття 52 КЗпП проекту). Натомість пропонується індивідуально визначати для працівників у трудовому договорі розпорядок, режим роботи, залучення до надурочних робіт, чим також мінімізується рівень впливу профспілки на визначення умов праці.

Як відзначається, питання робочого часу (в тому числі надурочних робіт) і часу відпочинку мають врегулюватися законами або колективними договорами, а не індивідуальним трудовим договором. Тим більше, що проектом не визначається єдина форма трудового договору. Така невизначеність щодо існування як усної, так письмової форми трудового договору з урахуванням запропонованих змін до статей 57, 58, 62, частини другої статті 66, статті 69 КЗпП (частини виключення необхідності ведення правил внутрішнього трудового розпорядку) приведе до дискримінації працівників, які працюють за усним

трудовим договором:

- скасовується обов'язковість ведення графіків відпусток та подання повідомлень про початок відпустки. Ведення цих графіків залишається також на розсуд роботодавця (стаття 79 КЗпП проекту). З профспілкою не узгоджується перенесення щорічної відпустки (стаття 80 КЗпП проекту).

Запропоноване перенесення з закону до індивідуального трудового договору регулювання низки істотних аспектів трудових відносин, які повинні регламентуватися законом і (або) колективними договорами або підпадати під дію встановлених у них мінімальних вимог не лише переносить створення адекватних механізмів захисту працівників від зловживань, особливо працівників, які перебувають у ненадійних або непредбачуваних трудових відносинах, а й у деяких випадках суперечить застосовним міжнародним і європейським трудовим нормам, зокрема Директиві 2003/88/ЕС про деякі аспекти організації робочого часу. Ці норми порушують також і ст. 92 Конституції України, відповідно до якої виключно законами України визначаються засади регулювання праці, а не індивідуальними трудовими договорами;

- запропоновується новий підхід до встановлення матеріальної відповідальності працівників, яка притаманна саме цивільному праву, а не трудовому. Проект пропонується визначити коло робіт, при виконанні яких на працівника покладається повна матеріальна відповідальність. Це роботи безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (видпуском), перевезенням, використанням або застосуванням переданих працівникові цінностей. Ідеї роботи буде підпадати все те, що визначить роботодавець на свій розсуд, і фактично з кожним працівником може бути укладено умову про повну матеріальну відповідальність, оскільки під час своєї роботи працівники використовують або застосовують будь-які прилади, устаткування, комп'ютери тощо, за які відповідальність зазначена в законі.

Запропоновані законопроектом виключення статей 43, 43-1 КЗпП, зміни до частини четвертої статті 62, статтей 64, 71 КЗпП, статей 38, 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», статті 11 Закону України «Про відпустки» значно знижують правовий захист найменших працівників, зважуючи можливості профспілок захищати працівників трудові і соціально-економічні права працівників.

#### 2. ДЕРЕГУЛЯЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

В найбільш концентрований формі філософія реформаторів виражена в законопроєкті «Про дегрегуляцію трудових відносин» №5388, який дозволить в індивідуальному рівні роботодавців нав'язати будувати зміни в умовах працівників.

Проектом Закону передбачено внесення змін до Кодексу законів про працю України та Законів України «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Відбудеться зневаження ролі профспілок, поширення нестійких форм зайнятості. Працівникам буде поставлено залежання від відповідності їхніх правил роботодавцю свої правилам – це утопія.

В найбільш концентрований формі філософія реформаторів виражена в законопроєкті «Про дегрегуляцію трудових відносин» №5388, який дозволить в індивідуальному рівні роботодавців нав'язати будувати зміни в умовах працівників.

На цьому фоні вирізняється законопроект №

3. СУМНІВНЕ ПОСИЛЕННЯ ЗАХИСТУ  
На цьому фоні вирізняється законопроект №

**5266**, який за назвою спрямований на «посилення захисту прав працівників», потребує більш уважного аналізу.

На перший погляд, у ньому є певні сприятливі для працюючих новачки: уточнюються норми щодо заборони дискримінації у трудових відносинах, прописуються гарантії укладання колективних договорів з фізособами – підприємцями, конкретизуються норми стосовно збереження умов праці у разі зміни власника. Проте всебічне ознайомлення з нормами дозволяє дійти висновку, що і цей законопроект має на меті зробити припинення трудових відносин звільнення менш заборокрізним, тобто прискорює болісну для працівника процедуру звільнення. Якщо такий законопроект буде ухвалено, то роботодавець буде значно простіше наважитися на колективні скорочення, а «тігар» колективного договору для нього не існуватиме.

► **Обмеження тривалості дії колективних договорів.** Поправки до ст. 17 КзП встановлюють, що у разі реорганізації юридичної особи умови колективного договору діють не більше року. Це приведе до ситуації, коли внаслідок реорганізації вигідний для працівників

колективний договір втратить чинність через рік, а з укладанням нового роботодавець затягуватиме.

Сьогодні за подібних обставин колективний договір зберігає свою чинність до укладення нового колодоговору.

► **Невизначеність строків розробки колективних договорів.** Свогоєдно ст.17 КзП визначає, що на новствореному підприємстві колодоговір укладається за ініціативою однієї зі сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства. Законопроект видає з строки із законо, тому процес може бути розтягнутим на роки. Сьогодні дана норма дозволяє прийняти спонукати власника розпочати переговори.

► Звуження обов'язків роботодавця при інформуванні про несприятливі зміни. Нині згідно з ст.49-4 КзП, ліквідація, реорганізація підприємства, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників чи погрішення умов праці, можуть проводитися тільки після завчасного інформування профспілок.

Проект пропонує такі уточнення: (а) підстави надання інформації обмежу-

ються випадками масового вивільнення; (б) така інформація адресуватиметься не всім профспілкам, а спільному представницькому органу профспілків або ж лише профкому профспілки, яка об'єднує більшість працівників цього підприємства.

#### 4. ДЕРЕГУЛЯЦІЯ ОХОРОНІ ПРАЦІ

Дещо збити з пантелику може називання іншого документа, який у Раді ще не розглядався. Мова – про законопроект «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі». Замість розробленого фахівцями Міжнародної організації праці законопроекту «Про безпеку та здоров'я на роботі». Уряд вирішив розробити свою версію. Остання версія цього документу представлена на сайті Мінекономіки й датована липнем 2021 року.

Для початку дехто цифри: основний текст проекту від МОП нараховуєв цілих 89 статей, тоді як урядовий – лише 35. Менший обсяг нормативного матеріалу вказує на бажання звільнити роботодавців від правил, які змушують діяти про здоров'я працівників. Можна сказати, що замість документу, що системно регулює обов'язки роботодавців по

створенню системи охорони праці, праца особливих категорій працюючих (вагітних жінок, осіб з інвалідністю, ) та повноваження інспекцій праці на них було отримано документ, який несе символічне покращення та скасову існуючу сьогодні гарантії.

#### Основні недоліки наступні:

► Роботодавець визначатиме розмір фінансування охорони праці, частоту інструктажів та доцільність отримання дозволу на проведення робіт підвищеної небезпеки на власний розсуд. Сьогодні ці питання визначає законодавство.

► Причинів положення Проекту (Розділ VIII) передбачають скасування усіх нормативно-правових актів, що ухвалили на підставі Закону України «Про охорону праці» 1992 року. Мова йде про виникнення значних правових прогалин в силу скасування сотень актів.

► Роботодавці зможуть уникнути санкцій у вигляді штрафів за порушення трудового законодавства (ст.35). До статтю буде виконати припис інспектора праці й покарання не буде. Фахівці проєкту ЄС-МОП неодноразово радили виключити таку норму, адже вона виступає антистимулом отриманням вимог.

## ЧИ ВІДПОВІДАЮТЬ ЗМІНИ КОНСТИТУЦІЇ ТА МІЖНАРОДНИМ ЗОБОВ'ЯЗАННЯМ

Іх ухвалення потягне звуження досягнутого рівня прав і свобод громадян, що прямо забороняє ст. 22 Конституції.

Законопроект № 5161 порушує конституційні норми про те, що кожен має право на зарплату, не нижчу від визначеній законом (ст.43) і про те, що кожен має право на достатній рівень для себе та своєї сім'ї (ст.48). Адже 0-годинний трудовий договір не гарантує отримання зарплати в мінімальному розмірі, якщо працівник не було забезпечено роботою.

Законопроект № 5266 суперечить нормі ст.36 Конституції, оскільки нівелює рівність профспілок. Питання колективних звільнень будуть погоджуватися лише з наймасовішою профспілкою.

Законопроект № 5388 може привести до порушення цілої низки норм Конституції України. Під сумнівом опиняється право на належні, безпечні і здорові умови праці, передбачене ст.43 Конституції. Можливість прописати підстави залучення до надуточних у трудовому договорі не відповідає нормі ст.45 про те, що максимальна тривалість робочого часу, а також інші умови здійснення права на відпочинок визначаються законом. Право роботодавця звільнити працівника без згоди профспілки перетворюєсь на декларативні положення про участь у профспілках з метою захисту своїх трудових прав (ст. 36) та захист від незаконного звільнення (ст.43 КУ).

Окрім того, вбачається порушення ст.24 Конституції України щодо рівності прав громадян. У законопроектах 5161 і 5388 можна розширити підстави для звільнення у договірному порядку (сьогодні подібна можливість існує лише при укладенні контракту, але він укладається виключно у передбачених законом випадках, а не у будь-яких випадках, коли цього забажають сторони відносин).

Використано матеріали ФПУ, експерта з трудового права Віталія Дудіна.

## Намагання проштовхнути проекти триває

Комітет Верховної Ради України з питань соціалістики та захисту прав ветеранів (далі – Комітет) розглянув звернення президії ФП області з низкою зауважень та пропозицій щодо законопроектів №2681, 2743, 3115, 5161, 5371, 5388 і дав відповідь.

Таким чином, №2681 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо окремих питань діяльності професійних спілок» - рекомендував ВР в першому читанні прийняти за основу.

№5371 та альтернативний №5371-1 (обидва стосуються змін для малого і середнього підприємництва) – включити до порядку денного п'ятого сесії ВР, а за результатами розгляду в першому читанні первішний прийняти за основу, другий – відхилені.

Щодо інших проектів ситуація наступна: №№2743 (стосовно використання коштів соцстрахування), 2115 (про загальнообов'язкове держсоцстрахування на випадок безробіття), 5161 (регулювання деяких нестандартних форм зайнятості), 5388 (щодо дегрегуляції трудових відносин) – ВР в першому читанні прийняла їх за основу й доручила Комітету доопрацювати з врахуванням поправок і пропозицій суб'єктів права законодавчої ініціативи та внести на розгляд в другому читанні. В свою чергу, Комітет створив робочі групи з доопрацюванням зазначеніх законопроектів і надіслав запрошення долучитися до складу цих груп усім сторонам соціального діалогу.

### СЕРДНЯ ЗАРПЛАТА ШТАТНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ВІДДАЧАМ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Вид діяльності	Вересень 2020	Вересень 2021
Усього	10085	12469
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	10614	13060
Промисловість	11830	15178
добувна промисловість і розроблення кар'єрів	12420	14521
переробна промисловість	9048	10986
постачання електроенергії, газу, пари та кондиціонованого повітря	19328	28314
водопостачання, каналізація, поводження з відходами	9912	10997
будівництво	10008	14068
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	8993	10468
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	9049	10752
Інформація та телекомунікації	9173	11920
Фінансова та страхова діяльність	13468	15713
Професійна, наукова та технічна діяльність	8969	9455
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	7466	7960
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	13497	15752
Освіта	9438	11648
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	7807	9282
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	6758	8990
Надання інших видів послуг	6792	9749

#### Мовою цифро

### Ринок праці Хмельниччини: майже 63% вакансій - робітничі професії

З початку року 5,2 тис. роботодавців поінформували про потребу у кваліфікованих працівниках в області. В базі даних налічувалось 25,2 тис. вакансій (62,7% було укомплектовано).

«Майже 63% вакансій припадають на робітничі професії. Популярними залишаються професії у сферах:

сільськогосподарського, лісового та рибного господарства, торгівлі

та послуг, переробної промисловості, транспорту», - зазначив директор Хмельницького обласного центру зайнятості Сергій Черепанів.

Ситуація на ринку праці в області у січні-жовтні:

- 55,8 тис. громадян скористалися послугами служб з найнятості, з них 35,4 тис. мали статус безробітного;

- 17,6 тис. осіб працевлаштувано, в тому числі 12,2 тис. зареєстрованих безробітних;

- 12 громадянскористалися одноразовою допомогою по безробіттю для організації підприємницької діяльності.

Станом на 1.11.2021 року кількість зареєстрованих безробітних становила 9,1 тис. осіб. Актуальними були 2,4 тис. вакансій. На одну вакансію претендували 4 безробітних.

Серед безробітних 63% складали жінки, 28,3% – молоді віком до 35 років, 29,2% – особи, які мають додаткові гарантії щодо сприяння у працевлаштуванні, 45,8% зареєстрованих безробітних – мешканці сільської місцевості.

## СВОЄЮ ПРАЦЕЮ, СВОЇМ ХАРАКТЕРОМ



Слова, винесені в заголовок, можуть слугувати епіграфом до трудової біографії Людмили Олександровни Тимчук – директора Цвітоського лицею, що на Славутчині.

...Народилася у селі Кам'янка в родині робітників. З дитинства мріяла стати вчителем: мрія спрацювала, коли, після закінчення 1980-го року Цвітоської ЗОШ, вступила в Кам'янський Педагогічний коледж, який пізніше став фізико-математичним факультетом.

По закінченні працевлаштувалася у Цвітоську школу, стала гарним наставником, віддаючи підопічним серце та душу. У колективі вільяся органично, стрімко долаючи шаблі фахової кар’єри. 1987-го року їй було призначено заступником директора з навчально-виховної роботи Цвітоського НВО, а згодом директором.

Після створення на базі закладу лицею Людмила Тимчук продовжила керувати ним як вмілій управлянець, що відповідає сучасним вимогам. У її характері якнайповніше поєднується людська порядність, доброта і принципільність, висока вимогливість до себе та підлеглих, цілеспрямованість і професіоналізм.

Нині Цвітоський лицей – знаний на Славутчині та далеко за її межами заклад. Адже має великі досягнення, зокрема: на обласному етапі конкурсу «Учитель року» переможцями стали вчителі – історії - Оксана Бойчун, початкових класів – Валентина Рижук, біології – Тетяна Костюк, хімії – Жанна Палій. Загалом, 12 педагогів отримали дипломи І-ІІІ ступеня.

З почуттям гордості директор лицею розповідала про фаховість учителів і талановитість учнів, які беруть активну участь та вибирають призові місця у різноманітних конкурсах та проектах.

Є призери обласних предметних олімпіад та конкурсів з математики, фізики, української мови і літератури тощо. Учні беруть активну участь в роботі обласного

стапу МАН, виборюючи в секціях математики й біології третє місце.

Людмила Олександровна завжди перебирається про те, щоб діти навчалися, а педагоги працювали в гідних умовах, почувалися комфортно, мали також змогу добре відпочивати.

Добрих слів заслуговують педагоги, які плекають обдарованих учнів, що праґнуть більшого, ніж інші, готуючи їх до конкурсів, олімпіад, дорослого життя – це Тамара Кусок, Аліса Сива, Олена Міхальська, Жанна Палій, Тетяна Лисенко, Тетяна Костюк, Оксана Бойчун, Лариса і Сергій Колодницькі, директор закладу Людмила Тимчук.

Адміністрація школи тісно і конструктивно співпрацює з профспілковою першоюкою закладу, яку очолює Олена Міхальська.



За словами голови профспілкової організації працівників освіти Славутчини Василя Власюка, що сприяє забезпеченню стабільної та ефективної діяльності школи. Завдяки узгодженню діяльності підприємств та адміністрації, зарплати, відпустки, матеріальна допомога на одоровлення, винагорода за сумілінну працю педагогам виплачується своєчасно та в повному обсязі.

Готуючи матеріал про лицей, отримав лише позитивні враження, тому хочу побажати закладу, який готує наше майбутнє, творчого неспокіою і файніх заспіл, розквіту, терпіння та успіхів, а учнівству – прагнення та підкорення найбільших висот, бути патріотами і захисниками рідної землі!

Валерій МАРЦЕНЮК.

### Розподіл кількості штатних працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати та видами економічної діяльності у червні 2021 року

Вид діяльності	Кількість працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на червень, осіб	З них питома вага працівників, яким заробітна плата у червні нарахована у межах, %								
		до 6000 грн.	від 6000,01 до 7000 грн.	від 7000,01 до 8000 грн.	від 8000,01 до 10000 грн.	від 10000,01 до 12000 грн.	від 12000,01 до 15000 грн.	від 15000,01 до 20000 грн.	від 20000,01 до 25000 грн.	понад 25000 грн
<b>Усього</b>	<b>175311</b>	<b>17,4</b>	<b>18,3</b>	<b>7,7</b>	<b>12,4</b>	<b>9,6</b>	<b>10,6</b>	<b>11,2</b>	<b>5,6</b>	<b>7,2</b>
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	20462	15	26,4	9,7	11,9	8	8,2	7,5	4,5	8,8
Промисловість	43343	14,1	15,7	7,4	11,8	10,4	12,5	12,4	6,2	9,5
добувна промисловість і розроблення кар’єрів	1242	8,5	19,2	8,5	6,4	6,6	12,3	20,5	7	11
переробна промисловість	27126	17,6	21,1	8,6	12,2	9,9	11,9	10,7	4,3	3,7
постачання електроенергії, газу, пари та кондитерського повітря	12419	6,6	3,8	3,9	9,8	11	13,7	16,2	11	24,0
водопостачання; каналізація, поводження з відходами	2556	16	13,2	11,9	20,2	14	13,9	8,1	1,6	1,1
будівництво	6447	17	29,6	7,1	16,1	12,8	8,2	4,5	1,8	2,9
Оптова та роздрібна торгівля	8748	17,1	40,5	10,8	13,1	6,4	3,8	3,6	1,5	3,2
Транспорт, складське господарство, поштова та кур’єрська діяльність	7848	30	21,8	7,9	9,2	7,3	6,7	5,6	3,5	8
Фінансова та страхова діяльність	613	4,2	2,8	2	10,4	14	28,9	23	9,6	5,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	3784	15,4	13,8	7,4	16,2	11,2	13,7	14	5,3	3
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3624	24,2	26,3	9,1	11	10,5	6,1	3,3	1,4	8,1
Державне управління й оборона; обов’язкове соціальне страхування	38192	18,1	12,0	5,9	11,9	10,3	13,0	15,6	7	6,2
Освіта	16240	18	12,4	4,2	10,7	7,4	10,7	17,2	10,6	8,8
Охорона здоров’я та надання соціальної допомоги	21444	19,1	15,5	11	16,2	10,8	9,3	8,2	4,3	5,6
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1342	19,9	15,9	5	11,8	10,1	18,1	10,4	5,1	3,7
Надання інших видів послуг	291	24,4	21,0	9,6	14,4	8,9	10	6,9	2,4	2,4

Розподільте, редактор! Фото: ФОП «Інформаційно-методичний центр освіти та розвитку» (ІЧМ), інтернет-сторони:

#### ПОЗИЦІЯ

Засновано 1990 року.  
Професійний журнал.

Видається з 1 лютого 1990 р.

Регістрація видання ДК №5791. Індекс: 61080.

Виходить двічі на місяць.

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ:

29000, м.Хмельницький, вул.Соборна, 57

Телефон: 76-30-21

#### РЕДАКТОР Анатолій ЛАГУНЕЦЬ

Верстка і дизайн Ірина Балюк В.І.

Телефон: Голова ФП області – 79-55-16;  
відділ прав і правової допомоги – 79-55-16;

фінансово-економічний відділ – 65-15-12;

інформаційно-аналітичний відділ – 76-30-21

E-mail: [fpkovo@ukr.net](mailto:fpkovo@ukr.net);

<http://fpkovo.org.ua/>

Газету віддруковано

ФОП Словінський М.Я.

м.Хмельницький,

вул.Чорновола, 37

тел.74-32-22

Обсяг - 1 друк. Арк. Друк офсетний.

Тираж 1039

Зам. № 2021 р. А3.