

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

Розділ актуальних питань про діяльність законодавчої влади у сфері соціального захисту громадян України, проблем соціального діалогу і партнерства з профспілками і роботодавцями.

Стор. 3-12

СТРАХУВАННЯ ВТРАТИ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ

Розділ питань про діяльність Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та проблем, пов'язаних з його функціонуванням.

Стор. 13-23

СТРАХУВАННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ

Розділ питань про діяльність Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та проблем зайнятості населення.

Стор. 24-31

СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСТНИХ ВИПАДКІВ

Розділ Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, проблем безпеки життєдіяльності.

Стор. 32-40

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Розділ Пенсійного фонду України та питань реформування пенсійної системи в державі.

Стор. 41-60

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ІНВАЛІДІВ

Розділ питань про діяльність Фонду соціального захисту інвалідів України, загальнодержавних проблем життєдіяльності людей з обмеженими фізичними можливостями.

Стор. 61-63

ДО УВАГИ КЕРІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ, ОРГАНІЗАЦІЙ, УСТАНОВ!

Передплату на бюлетень «Соціальне страхування» приймають у будь-якому поштовому відділенні.

Наш відділ передплати: тел. (044) 229-38-77;
e-mail: socstrah2007@ukr.net

Щомісячний бюлетень
«СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ»
№1(11) 2008 р.

СВІДОЦТВО
про державну реєстрацію КВ № 13210-2094ПР
Видається з березня 2007 р.

ЗАСНОВНИК
Фонд соціального страхування
з тимчасової втрати працездатності

ВИДАВЕЦЬ
ТОВ «МЕДІА МІСТ ГРУП»

Головний редактор – **АРТЕМ'ЄВ В. В.**

РЕДКОЛЕГІЯ:

Санченко С. П. – директор виконавчої дирекції Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності (перший заступник голови редакційної колегії); **Артем'єв В. В.** – головний редактор бюлетеня «Соціальне страхування» (заступник голови редакційної колегії); **Хара В. Г.** – голова Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці; **Зайчук Б. О.** – голова правління Пенсійного фонду України; **Галицький В. М.** – директор Державного центру зайнятості – керівник виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового соціального страхування України на випадок безробіття; **Мельников Ю. Є.** – директор виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України; **Скібінський Е. В.** – директор Фонду соціального захисту інвалідів України; **Антоненко Т. В.** – директор Департаменту політики державного соціального страхування Міністерства праці та соціальної політики України.

РЕДАКЦІЯ:

Михайлюта О. О. – заступник головного редактора,
Вакацієнко О. В. – літературний редактор,
Коваль Н. В. – художник-дизайнер,
Артем'єв О. В. – оператор комп'ютерного набору,
Старостенко О. Ю. – фотокореспондент.

Адреса для листування:
01135, м. Київ, а/с 161, тел. 461-56-62
e-mail: socials@i.ua

За точність і достовірність викладених фактів відповідає автор, за зміст реклами – рекламодавець. Листування з читачами редакція веде на сторінках бюлетеня. Авторські рукописи не повертаються. Редакція залишає за собою право на скорочення та редагування тексту.

Видається українською мовою.

Підписано до друку 05.02.2008 р.
Формат 60 x 84/8. Папір офсетний.
Друк офсетний. Тираж 12 000.

Друк – ТОВ «Видавнича група «Експрес».
81085, вул. Свободи, с. Рясне-Руська, Яворівський район,
Львівська область.
Зам. № 6053

Фото на стор.1 обкл. Олени Старостенко.
У номері використані фото Українформу.

ЛЮДМИЛА ДЕНІСОВА: “СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА НАШОГО УРЯДУ БУДЕ ЧЕСНОЮ”



У одному з недавніх коментарів засобам масової інформації керівник Міністерства праці та соціальної політики Людмила Денісова говорила, що гарантією національної безпеки держави є не наявність армії, а відсутність бідних людей. За її словами, соціальна політика у нас формувалася за залишковим принципом. Тобто, ділили те, що було. А що ми мали насправді – відомо всім. Багаті – багатіли, бідні ж – ледь зводи-

дили кінці з кінцями, сподіваючись на кращі часи. Невирішеною залишилася ця проблема й нині. Які ж заходи планує здійснювати в соціальній політиці уряд Юлії Тимошенко? Про це і не тільки – в ексклюзивному інтерв'ю Людмили ДЕНІСОВОЇ.

– Пані Людмילו, проект програми “Український прорив: для людей, а не політиків” нещодавно був схвалений Кабінетом Міністрів і переданий до парламенту. Що є визначальним у цьому документі для Вашого міністерства?

– Найголовніше – здійснити реальний соціальний захист наших громадян. Однак це завдання не можна втиснути в рамки одного галузевого міністерства. Справді, донедавна соціальний захист нерідко штучно зводився лише до питань пільг та виплат допомоги малозабезпеченим, пенсіонерам, інвалідам. А хіба не є складовими соціальної політики держави подолання демографічної кризи, захист від інфляційних чи екологічних ризиків, створення безпечних умов життя та праці людей? Не менш важливе й таке стратегічне завдання, як ліквідація бідності, а отже – збільшення середнього рівня доходів громадян.

Програма уряду Юлії Тимошенко розрахована на 5 років. Однак, напевно, людину найперше цікавить, на що конкретно їй сподіватися найближчим часом. У нас же традиційно різні галузеві програми приймалися на багато років вперед. Уряди змінювалися і про якусь спадкоємність рішень говорити було важко.

Хочу окремо зупинитися на такому стратегічному завданні, поставленому перед низкою міністерств, зокрема Мінпраці, як першочергове подолання демографічної проблеми. Йдеться не просто про підвищення народжуваності чи зміцнення здоров'я громадян лише в контексті медицини. Всебічна підтримка молоді та родини є також складовою вирішення демографічних завдань. Бізнесменів, які самі себе забезпечують, серед молодих людей у нас небагато. Молодь має бути впевнена, що на етапі створення сім'ї держава її підтримає, зокрема гарантуватиме перше робоче місце. Але спочатку це місце потрібно створити. Слід повернутися до держзамовлень на підготовку фахівців, які виходитимуть із потреб галузей та регіонів, і запровадити стимули, що надихали б молодих людей одержувати вкрай потрібні для економіки спеціальності.

– У програмі уряду задеклароване щорічне створення мільйона робочих місць. До речі, цю “планку” ми тримаємо вже кілька років поспіль, проте ситуація із зайнятістю неоднозначна.

– Рапорти про створення мільйона робочих місць – вигадка, яку було розтиражовано минулим керівництвом уряду. Ми проаналізували, скільки їх було створено торік насправді. На тлі того, що в системі центрів зайнятості працює майже 16 тис. осіб, – аж ... 1058 робочих місць. Все інше – звітність на папері. Людина тут звільнилася, там влашту-



УКРАЇНСЬКИЙ ПРОРИВ

Кабінет Міністрів України затвердив проект програми діяльності уряду „Український прорив: для людей, а не політиків”. Програма побудована на принципах утвердження об'єднувальної національної ідеї, патріотизму, чесності та відкритості політичних процесів, професіоналізму та ефективності у прийнятті рішень і ґрунтується на положеннях Програми Президента України Віктора Ющенка “10 кроків назустріч людям” та виборчих програм блоків політичних партій, що утворили Коаліцію демократичних сил у Верховній Раді України VI скликання.

Програма визначає конкретні шляхи та механізми реалізації соціально-економічних і політичних реформ, культурних і міжнародних ініціатив держави та є планом дії коаліційного уряду на період здійснення його повноважень.

Документ містить такі розділи: “Людина та її розвиток” (громадянське суспільство, якісна та сучасна освіта, ефективна наука, культурний розвиток суспільства відновлення та збереження національної пам'яті українського народу, якісна і доступна охорона здоров'я, фізична культура і спорт, чисте та безпечне довкілля, соціальний захист, модернізація житлово-комунальної інфраструктури та розвиток будівництва), “Сучасна європейська держава” (ефективна політична система, реформа публічної адміністрації, реформування вищого та центрального рівня органів виконавчої влади і місцевих органів виконавчої влади, адміністративно-територіальний устрій та місцеве самоврядування, справедливе, неупереджене та доступне судочинство, протидія корупції, сучасні Збройні сили), “Конкурентоспроможна національна економіка” (антиінфляційна політика та удосконалення грошово-кредитної системи, підвищення ефективності бюджетної політики, здійснення податкової реформи, активізація інвестиційної діяльності підприємств та громадян України, розвиток фондового ринку, заохочення інноваційної активності, прагматична зовнішньоекономічна політика, підтримка експортної діяльності та імпортозаміщення, детінізація капіталу та ін.), “Україна і світ”.

З цього номера ми розпочинаємо публікацію проекту Програми.

(Продовження див. на стор. 24).

валася знову, а робоче місце, начебто, створювалося нове.

Ми зараз докорінно змінюватимемо політику у цій сфері і розвернемо потік коштів від чиновника до громадянина. Тому що центри зайнятості живуть безбідно, будують величезні приміщення, а шлях безробітних до наявних вакансій надто довгий. У мене є конкретні факти, надані Рахунковою палатою, КРУ, прокуратурою. Наприклад, у селі, де живе 30 громадян, навчали 19 перукарів. Але ж це гроші підприємств, наші гроші! Із 5 млрд грн. бюджету Фонду – 20% використовувалося на власне утримання. Треба ліквідувати корупцію і тоді у нас не буде паразитування на Фонді зайнятості. Як з'ясувалося, навіть існували фірми, які допомагали працюючій людині одержувати ... допомогу з безробіття. Нині на осіб, які сприяли такому "бізнесу", вже заведено кримінальні справи.

– Обицяючи чималі виплати на народження дітей, чи не боїтеся зловживання й дитячими коштами?

– Ні. Буде запроваджено жорсткий контроль на всіх етапах. Ми зараз спільно з Міністерством у справах сім'ї, молоді та спорту і МВС розробляємо Порядок. Якщо батьки позбавляються прав, а діти потрапляють в інтернат, то гроші мають "ходити" за дитиною і зараховуватися на її банківський рахунок.

У попередні роки одноразова допомога при народженні надавалася незалежно від кількості дітей у родині, а зараз відбудеться диференціація. На першу дитину держава платитиме 12 240 грн. (4800 – відразу й 620 – впродовж року щомісячно), на другу – 25 тисяч (4840 і 840 протягом двох років) і на третього та наступних малюків – 50 тисяч (5 тис. відразу й 1250 грн. протягом трьох років). Ці кошти вже закладені в бюджеті. Зараз Мінпраці уточнює порядок виплат, оскільки слід передбачити всі нюанси, скажімо, народження двійні чи трійні, або як саме родина має одержувати виплати у разі розлучення.

– Наскільки дієво підтримуватиме держава малозабезпечені родини? Соціологи свідчать, що бідність у сім'ї напряму залежить від кількості дітей.

– Виплата малозабезпеченим родинам пройде у три етапи і розраховуватиметься з прожиткового мінімуму для дитини, а не для отримувача. Цього року допомога становитиме 50%, в 2009 – 75%, а ще через рік – 100% прожиткового мінімуму на дитину відповідного віку. Тобто, є стратегічна мета й існують етапи її досягнення. Більше того, ми підтримуємо багатодітних матерів. Їхнє пенсійне забезпечення цього року вперше прирівняне до пенсії Героїв України. Одним із пріоритетів уряду стане розвиток інституту усиновлення й мережі дитячих будинків сімейного типу. Держава з нинішнього року платитиме за таких батьків страхові внески до Пенсійного фонду. Тобто, виховання для усиновителів вважатиметься роботою, яка зараховуватиметься в страховий стаж при призначенні пенсії.

Крім того, незабаром Мінпраці разом із МОЗ розробить спільну програму, за якою візьме під особливу опіку майбутню матір з перших тижнів вагітності. Таким чином ми вирішимо дві проблеми – подбаємо про здоров'я жінки та сприятимемо народженню здорового громадянина держави. Уряд гарантуватиме майбутнім мамам матеріальну підтримку. Адже перш ніж отримати дитячі гроші, жінка мусить своє немовля виносити. Та й не секрет, що допомога з вагітності й пологів сьогодні незначна.

Друга проблема – здоров'я нації. Середня тривалість життя жінок в Україні – 73 роки, а чоловіків – ледь більше 62. Зна-

чить, треба створювати такі умови, щоб чоловіки, третина яких помирає в працездатному віці, жили довше. Нині існує перекид у роботі фондів соцстраху. Всі вони виконують функції каси: стався випадок – виплачують відшкодування, регрес чи лікарняні. А бюджети фондів мають на перше місце поставити профілактику травматизму, створення безпечних умов праці і вже потім страхувати нещасний випадок.

– Яка перспектива запровадження загальнообов'язкового медичного страхування? Законопроектів з цього приводу у парламенті відосталь, попередні концепції Мінпраці та МОЗ суттєво відрізнялися, а хворі продовжують потерпати від неякісної допомоги в поліклініках та лікарнях.

– Я одна зі співавторів закону про загальнодержавне медичне страхування. Сьогодні є концепція Мінпраці та концепція Міністерства охорони здоров'я. Але позиція міністерств має виходити з інтересів людини. Кожен громадянин має бути застрахованим: працівник – роботодавцем, пенсіонер – Пенсійним фондом, а бюджетник чи студент – державою.

– Це має бути окремий Фонд?

– Ні, він має стати складовою нині діючого Фонду соціального страхування. Жодних нових фондів створювати не потрібно. Слід реформувати те, що вже маємо, проте найперше необхідно ухвалити Закон України "Про систему збору та обліку єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування". Цей документ запровадить перерозподіл єдиного соціального внеску між роботодавцями та найманими працівниками. Поступово знижуватиметься навантаження на фонд оплати праці, зменшиться кількість фондів, відпаде необхідність витрачання коштів на виплати нестрахового характеру.

– На які зміни слід очікувати у політиці оплати праці?

– Питання підвищення заробітних плат ми розглядаємо в комплексі. Адже це й резерв для підвищення пенсій. На нинішній рік держбюджет передбачає п'ять етапів підвищення мінімальної заробітної плати. Тобто, чотири рази переглядатиметься сам мінімум, а з 1 листопада 2008 року вводиться єдина тарифна сітка у повному обсязі.

Якщо ми говоримо про бюджетну сферу, то заробітна плата в середньому збільшиться на 50%, зокрема для вчителів і лікарів на 44 – 45%, бібліотекарів у сільській місцевості на 65%. Також у середньому до 2 тис. грн. буде збільшено зарплату в промисловості. Це істотне зростання. Мінімальна заробітна плата за цей рік виросте на 37%.

– Тим часом, Україна все ніяк не позбавиться хронічної заборгованості із заробітної плати, яка коливається в межах 750 млн грн.

– Справді, з цим явищем ми боремося не один рік. Як правило, воно стосується приватних підприємств у промислових регіонах. Сподіваюся, що політична заангажованість до боржників назавжди відійде в минуле і нарешті буде вжито найсуворіших заходів – аж до кримінальної відповідальності. Держава стоятиме на сторожі інтересів не олігархів, а громадян.

– У чому ж причини „пробуксовування“ пенсійної реформи?

– Її активізація також пов'язана з пошуком шляхів вирішення демографічної кризи. Тому не менш важливо подбати про продовження життя тих людей, які вже не працюють. Їхні пен-

сії постійно збільшуватимуться. Щоб пенсіонери могли нормально харчуватися, оздоровлюватися й лікуватися.

Реформування системи пенсійного забезпечення відбуватиметься кількома шляхами. Слід ліквідувати спеціальні пенсії та уніфікувати принципи нарахування трудових пенсій. З цією метою уряд забезпечить розробку пенсійного закону, яким встановлюватимуться єдині правила призначення та перерахунку пенсій. Будуть ліквідовані пільгові пенсії народним депутатам України і членам уряду. Для подолання пенсійної зрівнялівки ми вже зараз збільшили вартість одного року трудового стажу та базовий розмір зарплати по країні за 2002 – 2005 роки. Не маємо права відкладати далі 2009 року й запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Ні другий, ні третій рівень не можуть запрацювати на повну силу, поки не будуть внесені відповідні зміни у чинне законодавство. Нині один закон суперечить іншому. Насправді процес створення недержавних пенсійних фондів йде мляво, а людей, які відкладають на свою майбутню пенсію, дуже мало – навіть менше відсотка населення. Твердження про те, що наше законодавство одне з кращих у Європі, – міф. Сьогодні його треба допрацювати.

Але найголовніше – потрібно відродити віру людей у державу. Громадяни не мають сумніватися в тому, що їхні гроші, сплачені недержавним пенсійним фондам чи страховим ком-

паніям, нікуди не зникнуть. Вони навіть збільшаться, оскільки будуть інвестуватися у вітчизняну економіку.

Уряд Тимошенко прийшов до влади не на один день. Ми виконаємо свої обіцянки, як це робимо вже зараз з виплатами “заморожених” вкладів, дитячими грішми та підвищеними пенсіями. Особливу увагу буде приділено зміцненню гривні та зменшенню темпів інфляційних процесів. Це стане прерогативою спільних дій уряду, парламенту й Президента.

– У суспільстві не вибухають суперечки про підвищення пенсійного віку. Адже, за прогнозами, в недалекому майбутньому одному працюючому доведеться утримувати одного пенсіонера.

– Пенсійний вік підвищуватися не буде. Уряд Тимошенко не має наміру вдаватися до таких заходів. Тому що спочатку треба подбати про здоров'я громадян та збільшити тривалість їхнього життя. А для підвищення доходів Пенсійного фонду використовуватимемо інші резерви – боротьбу з конвертами, вихід бізнесу з тіні, позбавлення пільг тих, хто не належить до малозабезпечених. Соціальна політика нашого уряду буде чесною.

Наталія АНДРУСЕНКО

Події січня

ЛЮДМИЛА ДЕНІСОВА ЗУСТРІЛАСЯ З АВСТРІЙСЬКИМИ ДИПЛОМАТАМИ ТА ОТРИМАЛА ЗАПРОШЕННЯ ДО ВІДНЯ

Міністр праці та соціальної політики України Людмила Денісова зустрілася з Надзвичайним та Повноважним Послом Австрійської Республіки в Україні Йозефом-Маркусом Вукетічем. У бесіді також взяли участь перший секретар Посольства Австрійської Республіки в Україні, директор Австрійського культурного форуму Олександр Баєрль та заступник директора Департаменту соціального партнерства та зовнішніх зв'язків, начальник відділу Європейської інтеграції та міжнародного співробітництва Валентина Пуцова.

Пан Вукетіч передав Людмилі Денісовій листа від її австрійського колеги, федерального міністра соціального забезпечення та захисту прав споживачів доктора Ервіна Бухінгера. В листі федеральний міністр привітав пані Денісову із призначенням на посаду та побажав їй успіхів у виконанні обов'язків. Він також зазначив, що відносини між їхніми міністерствами є дуже тісними, і висловив сподівання на подальшу плідну співпрацю. Пан Бухінгер запросив міністра праці та соціальної політики України взяти участь у міжнародній конференції „Політика для соціально менш захищених – виклики в Європі”. Захід відбудеться 14 березня 2008 року у Відні, у дискусії братимуть участь глави соціальних міністерств Австрії, Болгарії, Молдови та Румунії. Після закінчення переговорів комісар ЄС з питань праці, соціальних

питань та рівних можливостей Владімір Шпідла вручатиме міжнародну премію імені Ессля. Нагородження відбувається вперше. Премію засновано австрійським бізнесменом та меценатом Карлхайнцем Есслем з метою підтримки мешканців Центральної та Південно-Східної Європи, що потребують допомоги. Першим лауреатом став священник Георг Споршилл, який протягом кількох десятиліть створював у цьому регіоні соціальні установи – кризові центри, помешкання для безпритульних, навчальні заклади тощо.

У свою чергу Людмила Денісова розповіла про хід виконання робочої програми зі співробітництва між міністерством праці та соціальної політики України і Федеральним міністерством соціального забезпечення та захисту прав споживачів згідно з Протоколом намірів, підписаним наприкінці 2007 року. Пані Денісова завірила Йозефа-Маркуса Вукетіча в тому, що сформований шляхом об'єднання демократичних сил український уряд у тісній співпраці з Президентом Віктором Ющенком працюватиме над підвищенням рівня життя громадян, зокрема таких соціально чутливих категорій, як інваліди та безпритульні.

Прес-служба Мінпраці



ЕЛЛА ЛІБАНОВА: „ЄВРОПА МОЖЕ ПОГЛИНУТИ ЩЕ ТРИ МІЛЬЙОНИ ПРАЦІВНИКІВ З УКРАЇНИ”

Інформагентства та дослідницькі центри час від часу вражають нашу громадськість невтішними повідомленнями: якщо збережеться нинішня економічно-соціальна ситуація, населення України за два десятиріччя скоротиться на 10–12 мільйонів. Проблема знає і пропонує свій розв'язок директор Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, доктор економічних наук, професор, член-кореспондент НАН України Елла Мерленівна ЛІБАНОВА.

– Чи правда, що велика хвиля трудової міграції з України ще не спала і чим зумовлюються її причини?

– Про це я кажу на всіх рівнях. І роблю це не випадково. Існує об'єктивна реальність, на яку уряд має відповідно реагувати. Не секрет, що через стрімкий процес демографічного старіння розвинені країни Європи потерпають від браку робочої сили. Де її взяти, як кажуть, дешево і сердито? З країн Східної Європи, зокрема з України. Нещодавно в Будапешті відбулося засідання міжнародних експертів з проблем міграції. Там прямо зазначалося, що нині Європа знаходиться між двох полюсів: на одному як реципієнт трудової сили постала Німеччина, на іншому як найпотужніший донор робочих рук – Україна. Безумовно, в цьому плані ставки робляться на Україну.

– Вони що – заманюють наших спеціалістів і робітників?

– Це називається впровадженням ліберальної міграційної політики. Одна держава, наприклад, настільки спростила всі процедури приїзду, влаштування на роботу та отримання громадянства для вихідців з України, що невдовзі поб'є всі рекорди з прийому українських гастарбайтерів. Її держсекретар публічно заявив: мусимо зробити так, щоб кожен іноземець, що приїхав до нас працювати, почувався не гірше за наших громадян. Я маю на увазі Португалію.

– Кращі реклами, звісно, ніхто не зробить. Отже, наші люди йдуть у пошуках заробітку?

– Населення, якщо не погоджується на ті умови життя і праці, які пропонує держава, робить вибір на користь іншої держави, де такі умови кращі. Що тут можна протиставити? Нічого. Єдине, чим уряд здатен утримати працездатне населення, – конкурентна заробітна плата. Безперечно, важливі умови праці, відчуття захищеності, перспективи, тощо. Але, за даними обстежень, 95 % населення вважають саме розмір зарплатні основним критерієм привабливості робочого місця.

– Виходить, кваліфікація українців багатьох професій не викликає сумніву у зарубіжних працедавців?

– Наші співвітчизники-емігранти мають доволі високий рівень кваліфікації. Вони також відзначаються сумлінним ставленням до роботи, навіть у тих сферах, де особливої професійної підготовки не потрібно (сезонні роботи, догляд за людьми похилого віку, домогосподарювання, навантажування-розвантажування). Існує навіть чіткий зв'язок: щонайкраще ми готуватимемо спеціалістів, тим активнішою буде їхня міграція за кордон. Чому? Та тому, що

в нас поки що відсутня стратегія в цьому питанні. Я не за те, щоб ми погіршували рівень професійної підготовки будівельників, слюсарів, медиків, програмістів. Я за те, щоб кожний працівник мав конкурентоспроможне робоче місце з гідною зарплатнею. І в цьому я готова переконати кого-завгодно. Це потрібно робити негайно. Якщо ми взагалі плануємо розвивати власну державу.

– А чи відомо вам, Елло Марленівно, про “новації” деяких центрів зайнятості, спрямовані на штучне зменшення кількості безробітних? Оскільки держава не впливає на приватизовані підприємства, на яких нові власники скорочують штат і продають устаткування на металобрухт, вона вдалася до кампанії створення „липових” суб'єктів підприємницької діяльності. Скажімо, безробітному пропонують зареєструватися як СПД і відразу перераховують йому річну суму коштів, які б він мав отримувати в центрі щомісячно як допомогу по безробіттю. Його знімають з обліку як працевлаштованого... А що далі?

– Взагалі такий підхід цілком обгрунтований і його впроваджено з тими чи іншими відмінностями в більшості країн світу. Безробітний приймає таке рішення абсолютно добровільно. Для отримання «авансом» допомоги необхідно представити бізнес-план і доволі значний стос паперів. Видача таких коштів на відкриття власної справи перевіряється різними контролюючими органами, яких у нашій країні чимало. Тому не думаю, що працівники центрів зайнятості так уже примусово надають гроші безробітним. Інше питання, чи може така практика протидіяти відтоку робочої сили? Є чинники, які визначають приплив і відплив робочої сили в усьому світі: співвідношення попиту і пропозиції робочої сили на локальному ринку праці, співвідношення заробітної платні в регіоні-донорі і в регіоні-реципієнті, наявність розвиненого ринку житла в регіоні-реципієнті...

– Чи можна погодитися, щоб міграційні потоки реалізувалися стихійно?

– В принципі так. Але це загрожує тим, що сьогодення депопуляція перетвориться на демографічну деградацію окремих місцевостей.

– Вимирання?

– За таких умов сумна доля спіткає цілі населені пункти. І не лише сільські, а й міські. Парадоксальна вимальовується ситуація: здавалося б, більш економічно розвинені регіони (Донбас, Придніпров'я) мають бути у вигіднішому демографічному ста-

новиці, аніж слабші, де немає великих промислових об'єктів (Прикарпаття, Поділля, Волинь). Але менш економічно розвинені західні області зберігають значно вищу народжуваність, їм притаманна нижча смертність і молодша вікова структура населення. Насамперед це пов'язано зі збереженням, принаймні відносним, українських сімейних традицій, кращою екологічною ситуацією, меншою поширеністю робочих місць зі шкідливими та небезпечними умовами праці, більш здоровим способом життя в цілому. Економічний розвиток абсолютно не збігається з розвитком людських ресурсів.

– Так, нині стільки йдеться про інвестиції, ніби інвестори з тієї само Європи тільки й мріють, як поліпшити наше виробництво.

– Ось-ось, ідеться завжди про виробництво і прибутки. Яких заходів, на мій погляд, має вживати тут держава? Не просто залучати вигідні для економіки інвестиції, не просто виділяти певні грошові дотації на місця, а спрямовувати їх на покращання умов життя людей. Вимагати від місцевої влади конкретних результатів, а не просто освоєння цих грошей. Інакше нічого не буде. Інакше, скажімо, Луганська область, так і залишиться в аутсайдерях...

– Який може бути вихід з такої згнітоючої ситуації?

– По-перше, слід керуватися принципом, що кожна людина має однакові права, незалежно від місця проживання. Це прописано в нашій Конституції. Це випливає з логіки ХХІ століття. А функції держави передбачають регулювання свого розвитку, зокрема через міграційну політику. Якщо влада території, куди ми хочемо стимулювати приплив робочої сили, справді в тому зацікавлена, вона має разом з державним бюджетом брати участь у створенні бодай тимчасового житла для приїжджиків, налагодженні належних умов побуту і відпочинку. Насамперед слід займатися житлом для молоді. Якщо житло недосяжне, це негативно впливає на загальний розвиток того чи іншого регіону.

По-друге, слід реалізувати давню добру систему розподілу випускників вищих і середніх спеціальних навчальних закладів на роботу в регіони, якщо вони отримали освіту за рахунок держави. Це не є порушенням їхніх прав. Просто вони мають усвідомлювати це з самого початку, під час вступу до навчального закладу, а не дізнаватися при завершенні навчання. Навчання за бюджетні кошти – це навчання за державним замовленням, а отже, і робота упродовж визначеного терміну за цим замовленням.

– Чи можливі викривлення, звільнення молодих спеціалістів відразу після завершення обов'язкового періоду, тощо?

– Так. Але робити це все одно необхідно. Інакше ми весь час готуватимемо вчителів і лікарів у величезній кількості, а проблему доступності якісних медичних та освітніх послуг вирішено не буде.

По-третє, маємо створити єдину базу робочих місць. Це дасть можливість спрямовувати трудові потоки в місця, якими держава займається як пріоритетними в інтересах усього суспільства. Маємо відродити поняття сфери державних інтересів. Нині інформації про вимоги до якості робочої сили недостатньо. Ми маємо включити до зазначеної бази даних не лише перелік вакантних робочих місць, а й опис умов праці, зарплати, обсягу соціального пакета, кваліфікаційних вимог до робочої сили.

– Село старіє і вимирає швидкими темпами, а Ви кажете, ніби воно перенаселене?

– Не зовсім так. Я кажу про перенасичення населення, зайнятого в сільському господарстві. Україна в кілька разів перевищує

частку працівників сільського господарства у загальній численності працюючих порівняно з Канадою, Аргентиною, Бразилією, Чехією, Угорщиною. Це – наслідок низької ефективності сільськогосподарської праці. Вихід тут один – здійснення ринкових реформ. А вивільнене від робіт у полі і на фермі населення слід зайняти на інших важливих для суспільства ділянках. Погляньмо на заклади інтернатного типу для самотніх осіб похилого віку, хронічно хворих, тих, хто потребує постійного догляду, нарешті хоспіси для безнадійно хворих. Їх немало, а буде ще більше, зважаючи на масштаби старіння, на розуміння того, що тяжко хворі люди мають не животіти, а користуватися максимальною увагою та допомогою суспільства. То чому майже всі ці заклади зосереджені в містах? Їх сам Бог велів розміщувати на селі. Тут – вільніше людям з обмеженими можливостями, легше переносити спеку і холод, тут краще і дешевше харчування і т. ін. Водночас, це – нові робочі місця для місцевого населення, створення відповідної інфраструктури. Малий виробничий бізнес також міг би нормально вписатися в сільські пейзажі. Інша глобальна проблема, вирішення якої поліпшило б демографічну ситуацію в сільській місцевості, – розвиток дорожньо-транспортної системи. Це дасть можливість сформулювати так звану маятникову трудову міграцію, поширену сьогодні в усьому світі, і яка добре себе зарекомендувала в тому ж таки Донбасі, коли люди мали змогу щодня їздити на роботу на чималі відстані від домівок.

– Елло Марленівно, а є ще проблема так званих молодих пенсіонерів, які могли б поїхати у депресивні райони, якби їх туди хтось покликав?

– Ми – як демократична держава маємо забезпечити кожній людині право жити і працювати на території України там, де вона хоче. Якщо людина бажає жити і працювати за кордоном – нехай їде. Але для правильного управління процесами нам ще слід створити систему обліку населення, свого й приїжджого. Міграційні потоки погано обліковуються в усьому світі, але в Україні проблеми реєстрації мігрантів постають особливо гостро, оскільки стару систему зруйновано, а нова працює доволі погано. Систему прописки, яка була ще за адміністративно-командної економіки, замінили реєстрацією громадян. Але, на жаль, вона має досить умовне значення для багатьох осіб. У зв'язку з цим не завадило б придивитися до досвіду, скажімо, Голландії, у якій картка соціального страхування, без якої неможливо отримати жодних соціальних послуг, має бути зареєстрована за місцем фактичного проживання. Наявність своєчасної і доволі повної інформації про переміщення населення дає змогу владі робити аналіз, прогнози та приймати відповідні рішення щодо розвитку економічних та людських ресурсів. Питання про „молодих пенсіонерів“ лежить якраз у цій площині. Звичайно, є чимало людей, які заробили собі непогану пенсію у місті і бажають поїхати чи на свою малу батьківщину („розвантаживши“ таким чином квартиру для дітей), чи у привабливе в розумінні проживання та ведення власного господарства місце, але не знають, як це зробити. Позитивний приклад мера депресивного містечка Новоукраїнськ, що на Донеччині, гадаю, допоможе не лише заселити спорознілі будинки, а й вдихнути в це містечко нове життя. Але більше таких прикладів, на превеликий жаль, ми не знаємо. Бо немає системної роботи в цьому напрямку.

Олександр МИХАЙЛЮТА

Актуальний коментар

В УКРАЇНІ МОЖЕ З'ЯВИТИСЯ ФОНД ГАРАНТОВАНИХ ТРУДОВИХ ВИПЛАТ НА ВИПАДОК БАНКРУТСТВА РОБОТОДАВЦЯ



За підтримки й безпосередньої участі Міжнародної організації праці (МОП) відбувся Національний тристоронній семінар "Забезпечення правових засад щодо створення в Україні Фонду захисту грошових вимог працівників", у якому взяли участь зарубіжні експерти, представники органів законодавчої та виконавчої влади, представницьких об'єднань профспілок та роботодавців України.

Відбулася також дискусія за участю сторін соціального партнерства про якнайшвидшу ратифікацію нашою державою третьої частини Конвенції МОП № 173 про захист вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця, що потягне за собою створення спеціальної гарантійної установи. За коментарем з приводу проведення цього заходу, а також нагальності створення в нашій державі Фонду трудових виплат

кореспондент звернулася до Національного координатора МОП в Україні Василя КОСТРИЦІ.

– Значення такого тристороннього заходу, – зауважує представник міжнародної організації, – важко переоцінити. Адже на ньому відбудеться обговорення конче потрібного для наших співвітчизників законопроекту України "Про захист грошових вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця".

Документ розробили фахівці Мінпраці на виконання спеціального доручення Кабінету Міністрів України від 13 березня 2007 р. Важливо й те, що він пройшов експертизу МОП, яка в цілому підтвердила його відповідність міжнародним трудовим стандартам.

Мета законопроекту – захист трудових прав працівників та забезпечення гарантій на своєчасне одержання винагороди за працю як того вимагає ст. 43 Конституції України. Завдання полягає ще й у створенні додаткового правового підґрунтя для захисту грошових виплат працівникам на випадок банкрутства підприємства.

Проект Закону України "Про захист грошових вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця" визначає загальні положення, правові, фінансові та організаційні засади функціонування Фонду гарантованих трудових виплат, обсяги та порядок компенсації працівникам не отриманої у зв'язку із неплатоспроможністю роботодавця заробітної плати та інших грошових виплат, пов'язаних з трудовими відносинами, а також регулює відносини між Фондом та суб'єктами цього законопроекту.

Василь Костриця висловив упевненість, що ухвалення вищезначеного законопроекту та його подальша імплементація, враховуючи міжнародний досвід та позиції соціальних партнерів, надасть можливість Україні ратифікувати Конвенцію Міжнародної організації праці № 173 "Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця" в частині захисту вимог працівників установою-гарантом.

Василь Костриця нагадав, що за більш ніж піввікову історію перебування в цій міжнародній організації Україна ратифікувала чимало конвенцій МОП. Лише за роки незалежності – 20. З 1997 р. наша держава перебуває на контролі з виконання Конвенції 95 про захист заробітної плати. Український уряд уже п'ять разів звітував з цього питання, і МОП робила не досить приємні висновки. Це мало-

втішна, але доволі результативна процедура, оскільки змушує уряд та роботодавців краще дбати про інтереси людей.

Як повідомляв УКРІНФОРМ, за даними Держкомстату України, на 1 жовтня 2007 р. заборгованість із виплати заробітної плати становила 732,1 млн грн., або 4,4 відсотка, у співвідношенні до фонду оплати праці за серпень минулого року. Це найнижчий показник за останній час. Скажімо, у серпні 1999 р., коли було зафіксовано максимальний рівень боргів з виплати працівникам заробітної плати (7192,3 млн грн.), співвідношення суми боргу до фонду оплати праці становило майже 310 %. З початку 2000 р., момент запровадження державного статистичного спостереження цього показника, кількість штатних працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, зменшилася в 55 разів, або на 9293,3 тис. осіб.

І все ж, на думку Василя Костриці, чимала частка вини в існуванні цієї задоволеної проблеми лежить на збанкрутілих підприємствах. І тут, наголосив він, у пригоді могла б стати повна ратифікація Конвенції МОП № 173 про захист заробітної плати на неплатоспроможних підприємствах. Україна ратифікувала тільки першу та другу її частини – про віднесення заробітної плати до привілейованих платежів. Не менш актуальною є ратифікація третьої частини конвенції щодо створення фонду гарантій заробітної плати, а отже – захисту працівників, які не з власної волі стали заручниками збанкрутілих підприємств.

– Дуже важливо нині, – продовжив представник МОП в Україні, – досягти консенсусу між роботодавцями та профспілками. Адже фонд має працювати на принципах солідарної системи, а внески сплачуватимуть лише роботодавці. Важливо й те, що зобов'язання фонду не поширюватимуться на бюджетну заборгованість. І це правильно, бо держава не має перекладати свої зобов'язання на роботодавців іншої форми власності. Фонд, як і всі загальнообов'язкові фонди соціального страхування в Україні, управлятиметься на тристоронній основі – представниками уряду, роботодавців та найма-них працівників в особі профспілок.

Щодо розміру внесків чи побоювань, що нові нарахування по-значаться на собівартості заробітної плати, Василь Костриця зазна-

чив, що відрахування мають бути мінімальними, на рівні кількох десятих процента, оскільки немає потреби нагромаджувати гігантські кошти. Вони мають бути спроможними обслужити лише грошові зобов'язання збанкрутілих підприємств.

Зарубіжний досвід підтвердив доцільність створення такої фінансової структури. Подібні фонди вже створені в багатьох країнах. Піонером у цій справі була Бельгія, а згодом вони були створені у Польщі, Угорщині, країнах Балтії.

Нині, за словами Василя Костриці, відбуваються палкі дискусії серед роботодавців та профспілок: фонд має бути самостійною структурою чи увійти до Фонду соціального страхування на випадок безробіття, але як виокремлений підрозділ.

– Торік Україна уклала з МОП нову програму співробітництва “Гідна праця”, – зазначив він, – що є доказом розгортання у державі демократичних процесів. Підписана керівниками Мінпраці, всеу-

країнських об'єднань роботодавців і профспілок, вона сприятиме зайнятості, суспільній злагоді через розвиток соціального діалогу та гармонізацію законодавства з європейськими та міжнародними нормами.

А отже, стане своєрідною допомогою, щоб зробити в Україні працю справді гідною.

Досі програма виконувалася повністю, за винятком одного пункту – створення фонду гарантування виплати заробітної плати у разі неплатоспроможності роботодавця. “Будемо сподіватися, що зовсім скоро, а саме з ухваленням щойно розробленого законопроекту, зможемо ліквідувати й цю проблему”, – сказав на завершення Василь Костриця.

Ганна ТИХОНЕНКО



ВІДКРИТИЙ ЛИСТ ДО РОБОТОДАВЦІВ УКРАЇНИ

Право на працю посідає визначальне місце в системі загальнолюдських цінностей і є передумовою формування такого суспільства, яке забезпечує конституційне право людини на гідний рівень життя.

Федерація професійних спілок України заявляє, що стан додержання трудових прав членів профспілок в Україні незадовільний.

Роботодавцями масово ігноруються трудові права працівників. Зростає кількість порушень трудових прав працівників через незаконне звільнення з роботи, набули масового поширення факти укладення цивільно-правових договорів замість трудових, що призводить до позбавлення працівників права на відпустки, одержання допомоги з різних видів соціального страхування тощо. Досить високим залишається рівень порушень трудових прав працівників щодо режиму робочого часу (включаючи залучення їх до надурочних робіт), часу відпочинку, зокрема залучення до роботи у святкові та неробочі дні.

Порушення трудових прав членів профспілок мають місце на кожному підприємстві. 62 % з них припадає на оплату праці, тобто кожен п'ятий працівник України несвоєчасно та не в повному обсязі одержує заробітну плату.

Ми досягли майже 82-відсоткового охоплення працівників колективними договорами, та все ж змушені констатувати, що два мільйони працівників залишаються поза сферою колективного регулювання. Вже є приклади, коли об'єднання роботодавців, передусім Федерація роботодавців України, під різними приводами відмовляються розпочинати колективні переговори на галузевому рівні, як це має місце у машинобудівному комплексі, де, незважаючи на пропозиції профспілок, переговори так і не розпочалися.

Роботодавцями не приділяється належної уваги створенню безпечних і здорових умов праці та належних санітарно-побутових умов для працівників. Як наслідок, стаються резонансні промислові аварії, постійно гинуть і травмуються люди. Зростає кількість робочих місць, де існує реальна загроза здоров'ю; зараз майже кожний

третій працівник працює в умовах, які не відповідають вимогам нормативно-правових актів з охорони праці. Через ці причини і через незадовільне забезпечення працюючих засобами індивідуального та колективного захисту різко зросла професійна захворюваність: із 2,5–2,7 тис. в 1990 – 1992 роках до 5 – 7 тис. у 2005 – 2006 роках.

Щодалі більше чиниться перешкод реалізації конституційного права громадян на об'єднання в профспілки та участь у них, що є прямим порушенням норм міжнародного права.

Федерація професійних спілок України неодноразово висловлювала протест проти грубого втручання роботодавців у статутну діяльність первинних профспілкових організацій шляхом ініціювання перевиборів голови або всього складу виборного органу, проведеного позачергових звітно-виборчих зборів тощо.

Неприпустимим з боку роботодавців є гоніння на членів профспілок, переслідування і звільнення працівників за профспілкову діяльність, ущемлення їхніх трудових прав за активну участь у профспілках, примушування до виходу з профспілки під загрозою звільнення.

Дотримання законодавства про працю та охорону праці, ведення соціального діалогу та стан колективно-договірного регулювання трудових відносин – це не бажання роботодавця, а його обов'язок і відповідальність перед найманими працівниками.

Забезпечення конституційних прав і свобод працівників – запорука соціального миру та економічного прогресу в суспільстві.

Федерація професійних спілок України вимагає від роботодавців безумовного виконання законів України, додержання трудових прав членів профспілок і прав профспілкових організацій.

**Рада Федерації
професійних спілок України**
м. Київ

Думка міжнародного експерта

НАЙБІЛЬША ПРОБЛЕМА – ВІДСУТНІСТЬ СТИМУЛІВ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Сьогодні вже ніхто не сумнівається в необхідності реформування сфери надання соціальних послуг. Але який шлях нам обрати і на чому акцентувати увагу, аби досягти позитивного результату? У пошуках відповіді на ці запитання неоціненну допомогу надає Україні Британська рада, яка вже не один рік реалізує на Рівненщині та Волині проект ТАСІС “Посилення регіональних соціальних служб”.

Загальновідомо, що реформування лише тоді може дати бажаний ефект, якщо його здійснювати в комплексі. Йдеться про зміни у вітчизняному законодавстві, належну підготовку фахівців, створення кількоступеневого рівня освіти, запровадження нових стандартів якості в наданні соціальних послуг та створення механізму ліцензування. Не менш важливий аспект – нові підходи до фінансування цієї сфери. Навіть зараз нерідко побуває категорична думка, що визначальне слово у цьому питанні має належати державному бюджету, інші ратують лише за місцевий, а чимало фахівців радять не боятися і віддати надання соціальних послуг недержавним організаціям на відповідних умовах. Хоча міжнародний досвід свідчить про комплексне поєднання усіх цих джерел за умови створення прозорого конкурентного середовища.

У нашій державі в рамках проекту ТАСІС “Посилення регіональних соціальних служб” побував експерт з фінансових питань Кріс Холліс, який живе і працює у Великобританії. Кореспондент УКРІНФОРМУ попросила його поділитися своїми враженнями та прокоментувати побачені ним плюси та мінуси української моделі фінансування соціальних служб.

За словами зарубіжного гостя, не існує країни з ідеальною системою фінансування соціальних послуг. В Україні, як і в будь-якій іншій державі, є позитивні та негативні сторони. До позитивних він відносить норми, що забезпечують надання життєво необхідних соціальних послуг клієнтам, які потребують допомоги. А до негативних – те, що рівень фінансування дуже часто є базовим. І це може породжувати певні проблеми з підрахунком витрат та розподілом фондів. Саме тому він вважає, що вдосконалення системи та рівня фінансування для нашої держави як ніколи важливе. Лише за таких умов можна буде говорити про підвищення якості та збільшення кількості надання соціальних послуг.

Пан Холліс зазначив, що фінансування соціальних послуг завжди залежатиме від ряду факторів, на які впливає рівень економіки, досконалість законодавчої бази, стан діючої практики та соціальних пріоритетів суспільства.

– Фінансування має бути збалансованим, – наголосив він.

– Потрібно визначитися з сумою грошей, яка не спричиняла б тиску на економіку, а потім розділити її між різними соціальними секторами, включаючи охорону здоров'я та освіту. Як правило, нині чинна в Україні система гарантує кошти для надання лише базових послуг. На цьому рівні вона є адекватною.

Тим часом, за останні роки потреба в наданні соціальних послуг постійно зростає. А якщо говорити про перспективу, то для подальшого поліпшення їх якості і, відповідно, фінансування та залучення нових інвестицій, потрібно підвести

соціальні послуги до стандартів більшості західних європейських країн.

За спостереженнями зарубіжного експерта, найбільша проблема в Україні – відсутність стимулів для надання високоякісних соціальних послуг та недостатнє фінансування усіх необхідних послуг.

– Наприклад, фінансування територіальних центрів базується швидше на кількості клієнтів, аніж на якості послуг, які вони отримують, – продовжує пан Холліс. – На практиці це означає, що кошти на послуги надаються в однаковій кількості як для клієнта, який потребує одну послугу, так і для клієнта, що потребує цілий комплекс послуг. А це несправедливо.

На його думку, за такої системи територіальні центри зацікавлені у більшій кількості клієнтів, які отримують менше послуг, ніж обслуговувати тих, що потребують комплексної опіки.

– Підрахунок потрібних коштів, що базується на кількості наданих послуг, а не на кількості клієнтів, забезпечить кращий рівень фінансування та буде стимулом для підвищення якості послуг, – переконаний Кріс Холліс. – В Україні часто основним критерієм оцінки є використання коштів, тоді як оцінка досягнутих результатів, якості послуг та задоволеність ними клієнтів можуть залишатися поза увагою.

Говорячи про пріоритети проекту ТАСІС “Посилення регіональних соціальних служб”, міжнародний фінансовий експерт зазначив, що до незаперечних здобутків такої міжнародної співпраці, насамперед, належить тісна співпраця усіх зацікавлених сторін із Міністерством праці та соціальної політики України.

“Зустрічі у міністерстві переконали мене, що ці люди добре усвідомлюють усю масштабність реформування сфери надання соціальних послуг. Вони налаштовані на зрушення, але поки що їм доводиться приймати складні рішення в умовах обмеженості коштів. Українські фахівці усвідомлюють, наскільки складним і тривалим є процес, пов'язаний з підготовкою законодавчої бази та підвищенням економічної спроможності вашої держави. Нині Україна демонструє стійке економічне зростання і це додає впевненості, що незабаром люди, яким потрібна стороння допомога, реально відчують європейський рівень надання соціальних послуг”, – підсумував насамкінець Кріс Холліс.

Записала

Тетяна АНДРУЩЕНКО,
позаштатний кореспондент

СОЦІАЛЬНА РЕКЛАМА: КРИЗА ЖАНРУ ЧИ НЕДАЛЕКОГЛЯДНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ



Мало пройти більше десятка років, щоб наша держава, нарешті, зрозуміла, наскільки занедбаною є соціальна реклама. Тим часом комерційна переслідує нас на кожному кроці: з екранів телевізорів, на шпальтах газет, вздовж вулиць, на парканях, у транспорті. І не секрет, що в цьому бізнесі крутяться шалені гроші. Чому ж тоді не вистачає їх, аби активізувати зусилля суспільства на боротьбу з такими соціальними виразками, як СНІД, туберкульоз, сирітство, діти вулиці, наркоманія?

За оцінками експертів, нині загальні витрати на «соціалку» становлять аж один відсоток від усієї рекламної продукції, що виробляється в країні. Це ще одне свідчення абсолютного збайдужіння нашої влади до надзвичайно важливої суспільної сфери. Хоч у всьому світі тільки держава є замовником і контролером на цьому сегменті ринку.

Правда, схоже на те, що найближчим часом тут можуть статися позитивні зрушення. Особливо активно заговорили про проблеми соціальної реклами на III Національному фестивалі соціальної реклами. В його рамках відбулося громадське обговорення проекту Концепції розвитку в Україні сфери соціальної реклами, яку представив голова Експертної ради Мінпраці, відомий правозахисник Семен Глузман. Він повідомив, що цей документ – результат тісної співпраці Міністерства зі Спілкою рекламистів, Інститутом реклами, представниками рекламного бізнесу та громадськості.

Учасники обговорення констатували, що соціальна реклама в Україні сьогодні – найменш розвинута галузь у сфері маркетингових та суспільно-політичних комунікацій. Річні витрати на соціальну рекламу становлять близько 200 млн грн., що у 9 – 12 разів нижче, ніж у країнах Євросоюзу. Іншими словами, на кожного громадянина України припадає соціальної реклами на 4 грн. 17 коп. Фахівці нарікають на недосконалість чинного законодавства, відсутність стандартів, брак фінансування та невизначеність джерел матеріальної підтримки розробників цього інформаційного продукту.

Серед злободенних тем, якими мала б перейматися соціальна реклама, насамперед Концепція називає патріотичне виховання громадян України, боротьбу з наркоманією та алкоголізмом, подолання СНІДу, туберкульозу, вірусного гепатиту та демографічної кризи, підтримку сімейних цінностей, соціальний захист малозабезпечених, безробітних, багатодітних, ветеранів, інвалідів та сиріт, популяризацію необхідних для ринку праці робітничих професій, інформування про ризики нелегального працевлаштування за кордоном, пропаганду наставництва, доброчинності та спонсорства.

Важливо й те, що Концепція передбачає затвердження спеціальної національної програми. Головним донором та замовником має стати держава, а координатором – незалежне громадське утворення, сформоване з представників влади, розробників реклами, творчих спілок, рекламодавців, громадськості. Обсяги ринку соціальної реклами потрібно довести до європейських стандартів, тобто, не менше 30 – 35 грн. на одного громадянина.

Бюджет ринків соціальної реклами, наприклад, Великобританії, Німеччини, Франції, США на 70 – 80 % формується саме за рахунок держзамовлення.

Крім того, якість української соціальної реклами дуже далека від світового рівня, нагадав директор Державної соціальної служби для сім'ї, дітей та молоді Артур Горін. Чого не скажеш про вітчизняну рекламу алкоголю та тютюну. «Тут ми не пасемо задніх. Взяти хоча б «пивні» ролики з братами Кличками чи Андрієм Шевченком. Ми розуміємо, що реклама це бізнес, як і те, що на «соціалці» багато не заробиш, оскільки її мета – спонукати до зовсім інших, некомерційних вчинків», – вважає Артур Горін.

Що ж до фінансового обсягу цього ринку, то, за його словами, у держбюджеті 2007 р. на соціальну рекламу було передбачено 1,7 млн грн. Близько 1,4 млн грн. залучено Держсоцслужбою через пожертви організацій та окремих осіб. Окрім цього, Мінпраці виділило ще 12 млн грн. на створення та розміщення соціальної реклами. А ще майже 15 млн грн. витрачають на соціальну рекламу українські добровільні фонди. Якщо порівняти їх із загальним обсягом ринку комерційної реклами в Україні (1,65 млрд грн. – дані Всеукраїнської рекламної коаліції за 2006 р.), то, справді, маємо доволі мізерну суму.

– Соціальна реклама – віддзеркалення усвідомлення суспільством необхідності вирішення нагальних проблем. У широкому сенсі – це шлях до сталого розвитку, – розповідає спеціаліст з комунікацій Української мережі Глобального договору ООН Олександра Афанасєва.

– Раніше термін «корпоративна соціальна відповідальність бізнесу» не був популярним, а зараз вже маємо 86 українських компаній та організацій, які публічно заявили про свою відданість цим принципам.

Розвіює міф про незацікавленість українського бізнесу в соціальній рекламі й директор зі зв'язків з громадськістю групи компаній «BigBoard» Костянтин Головінський: «Вітчизняні бізнесмени готові фінансувати такі починання. Причому – безкорисливо. Але громадські організації мають навчитися спілкуватися з рекламними агенціями однією мовою, тобто чітко окреслювати масштаби проблеми та шляхи її вирішення. Лише за таких умов реклама буде ефективною».

За його словами, за кордоном престижно завойовувати нагороди на конкурсах соціальної реклами. Перемоги в комерційній рекламі прального порошку чи косметики через жорсткі вимоги важко, а в соціальній можливостей для творчого самовираження більше. «Тобто, рекламний ринок до замовлень на «соціалку» готовий. Знайдуться й гроші, просто

великі компанії хочуть бачити структуровані та зрозумілі проекти. Готові й медіа, телебачення, але у них мають бути пільги”, – підсумовує Головінський.

Правда, пільги – це вже парафія Верховної Ради. І тут оптимізму додає те, що в парламенті було зареєстровано законопроект народного депутата Валерія Писаренка, який передбачає зміни до Закону про рекламу. Автор переконаний, що правильна соціальна реклама створить передумови для розв’язання багатьох проблем. Безкоштовно такий продукт розміщують лише державні ЗМІ, натомість для державних і громадських організацій – замовників реклами – ефір на приватних телеканалах задорогий, а тому малодоступний.

В. Писаренко вважає, що українське суспільство погано усвідомлює силу впливу, яку несе в собі “соціалка”. Скажімо, в Норвегії досить ефективними виявилися результати кампанії, спрямованої на боротьбу з підлітковим алкоголізмом. У Великобританії ж завдяки рекламній кампанії проти порушення правил дорожнього руху кількість ДТП зменшилася на третину.

“В Україні також можна спостерігати позитивні результати”, – констатує автор законопроекту. Він наводить приклад дієвості соціальної реклами щодо всиновлення дітей: “Уже після першого етапу цієї соціальної програми у 2006 році всиновити дітей виявили бажання 1500 сімей, по-

рівняно з 400 попереднього року. А наступного року потенційних прийомних батьків буде втричі більше”. До рішення взяти у свій дім сироту, за даними анкетування, багатьох сімей підштовхнула саме рекламна кампанія.

Аби усунути перешкоди на шляху розвитку соціальної реклами, законопроект Писаренка пропонує зобов’язати ЗМІ, які не фінансуються з державного або місцевих бюджетів, розміщувати соціальну рекламу органів державної влади та органів місцевого самоврядування, громадських організацій безкоштовно в обсязі не менше 5 % ефірного часу чи друкованої площі, відведених для реклами. Також автор законопроекту вважає за необхідне зобов’язати ЗМІ надавати пільги, якщо замовником соціальної реклами є заклади освіти, культури, охорони здоров’я чи благодійні організації.

Пройде небагато часу і, напевне, високоякісна соціальна реклама зможе скласти гідну конкуренцію комерційним роликам, до яких, чесно кажучи, у багатьох із нас встиг виробитися стійкий імунітет. Куди бігти, де придбати той чи інший товар – вже не так актуально, як зробити наше суспільство добрим, щасливим та високоморальним.

Підготувала
Марія СКАЛА

КАБІNET МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 28 листопада 2007 р. № 1372 м. Київ

Питання проведення обов’язкового державного страхування за деякими видами

Відповідно до пункту 10 Прикінцевих положень Закону України “Про страхування” Кабінет Міністрів України **ПОСТАНОВЛЯЄ:**

1. Установити, що до прийняття закону з урегулювання питань заміни обов’язкового державного страхування на безпосереднє здійснення компенсаційної виплати з державного бюджету головними розпорядниками бюджетних коштів за цільовими платежами за місцем роботи потерпілих Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг в установленому порядку видає ліцензії на проведення:

1) державного обов’язкового особистого страхування:

працівників прокуратури;

службових осіб державної контрольно-ревізійної служби;

2) обов’язкового державного особистого страхування посадових осіб органів державної податкової служби;

3) державного обов’язкового страхування:

життя і здоров’я суддів;

службових осіб державних органів у справах захисту прав споживачів;

4) обов’язкового державного страхування:

життя і здоров’я народних депутатів України;

працівників державної лісової охорони;

посадових осіб інспекцій державного архітектурно-будівельного контролю;

державних виконавців;

посадових осіб центрального органу виконавчої влади у сфері технічного регулювання та споживчої політики, його територіальних органів;

спортсменів вищих категорій;

5) обов’язкового особистого страхування:

медичних і фармацевтичних працівників (крім тих, які працюють в установах і організаціях, що не фінансуються з Державного бюджету України) на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини при виконанні ними службових обов’язків;

працівників відомчої (крім тих, які працюють в установах і організаціях, що не фінансуються з Державного бюджету України) та сільської пожежної охорони і членів добровільних пожежних дружин (команд).

2. Плата за видачу ліцензії на проведення одного із зазначених у пункті 1 цієї постанови видів страхування вноситься одноразово у сумі 340 гривень.

Прем’єр-міністр України

В. ЯНУКОВИЧ

Актуальне інтерв'ю

МЕДИЧНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ: СИСТЕМНА ПРОБЛЕМА ПОТРЕБУЄ СИСТЕМНОГО ВИРІШЕННЯ



Єфремович ПОЛИЩУК, з яким вів бесіду наш кореспондент.

Питання загальнообов'язкового медичного соціального страхування стало вже каменем спотикання не лише для посадовців, а й для широкої громадськості. Запровадити його слід в Україні негайно, але для цього необхідно вирішити ряд взаємопов'язаних проблем. Так вважає голова Національної ради з питань охорони здоров'я населення, член-кореспондент АМН України, доктор медичних наук, професор Микола

– Миколо Єфремовичу, якось Ви зазначили, що медична галузь у нашій державі, м'яко кажучи, не відповідає вимогам часу?

– Розвиток системи охорони здоров'я в Україні відбувається в умовах внутрішніх протиріч соціально-економічного розвитку держави. Як сама галузь, так і пацієнти потерпають від непослідовної соціально-економічної політики, нерівних умов для ведення медичної практики різними суб'єктами господарювання та несприятливого інвестиційного клімату в галузі охорони здоров'я. Через обмежене бюджетне фінансування, малоефективну фінансово-економічну систему, орієнтовану на екстенсивні показники, нерегульованість організаційно-правових і економічних засад на рівні закладів охорони здоров'я галузь знаходиться у кризовому становищі.

– Є конкретні причини, що призвели до цього?

– Однією з причин ситуації, що склалася, є обмеження прав закладів охорони здоров'я як самостійних суб'єктів господарювання, що не дає можливості на основі розвитку форм самоуправління активно впроваджувати нові медичні технології, формувати додаткові джерела фінансування і, як наслідок, – забезпечувати Конституційні права громадян на отримання доступної, кваліфікованої медичної допомоги на безоплатній основі.

Досвід країн колишнього СРСР (Вірменія, Естонія, Латвія, Литва), уряди яких надали право закладам охорони здоров'я право бути самостійними суб'єктами господарювання, свідчить про економічну ефективність такого рішення як методу підвищення доступності медичної допомоги. Нині заклади охорони здоров'я України, що перебувають у державній (тобто загальнодержавній або муніципальній) власності, функціонують як бюджетні установи. Статус бюджетної установи суттєвим чином звужує набір управлінських інструментів, які керівник закладу може використовувати для успішного виконання поставлених перед закладом охорони здоров'я завдань.

– Що саме сковує ініціативу головних лікарів?

– Наприклад, обмеженим є право керівника закладу охорони здоров'я – бюджетної установи:

– визначати оптимальну штатну структуру закладу через наявність за нормативів штатного забезпечення, що розробляються МОЗ України;

– визначати оптимальний ліжковий фонд для стаціонарних відділень закладу через нормативну прив'язку до цього показника кількості штату;

– запроваджувати додаткові стимули для персоналу через існування, з одного боку, жорстких тарифних ставок, а з іншого – жорстких нормативних обмежень можливос-



УКРАЇНСЬКИЙ ПРОРИВ

І. ЛЮДИНА ТА ЇЇ РОЗВИТОК

Кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством – цей принцип, закладений Конституцією України, має стати основним під час визначення стратегії гуманітарного розвитку України.

Гармонійний розвиток людини можливий за умови формування громадянського суспільства, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, свободи віросповідання, свободи слова, культурно-духовних потреб, якісної освіти та науки, сучасної медицини, безпечного довкілля, реалізації права на працю та гарантії соціального захисту.

1.1. ГРОМАДЯНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО

Державна підтримка розвитку громадянського суспільства має передбачати:

– налагодження конструктивного діалогу між владою, неурядовими організаціями та громадянами;

– вчасне і публічне реагування органів державної влади та органів місцевого самоврядування на ініціативи і звернення представників громадськості;

– збереження миру та злагоди, соціально-політичної стабільності на основі загальнонаціональної єдності.

Для реалізації зазначених пріоритетів Уряд зобов'язується вдосконалити нормативно-правову базу з питань діяльності громадських організацій, що передбачає розроблення проектів законодавчих актів:

– “Про Концепцію державної етніонаціональної політики України”;

– “Про національні меншини в Україні” (нова редакція);

– “Про громадські організації”, який би передбачав механізми взаємодії громадянського суспільства та влади;

– “Про відкритість та прозорість діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування”;

– “Про соціальні послуги” (регламентація механізму та умов надання послуг неприбутковими організаціями);

– “Про неприбуткові організації”;

– “Про громадський контроль за діяльністю органів державної влади та органів місцевого самоврядування”;

– “Про соціальний діалог в Україні”;

– “Трудовий кодекс України”.

(Продовження див. на стор. 24).

ті залучення додаткових фінансових надходжень до бюджету державного закладу;

– раціонально використовувати дороге медичне обладнання через штучне адміністративне розмежування відділень (наприклад, використання ендоскопічного хірургічного обладнання тільки в хірургічному відділенні, але не в гінекологічному).

Поширеною є також практика дублювання функцій районних та міських закладів охорони здоров'я. Іноді напівпорожні міська та районна лікарні можуть розташовуватися через дорогу одна від одної.

Водночас чинним законодавством України передбачається можливість існування державної власності у вигляді державних підприємств і господарських товариств, що функціонують згідно із господарським законодавством і позбавлені багатьох з тих обмежень, що властиві бюджетним установам.

– Отже, Ви – прихильник надання більшої самостійності лікувальним закладам?

– Самостійний заклад охорони здоров'я може функціонувати значно ефективніше та надавати якісніші послуги в сфері охорони здоров'я. Однак при цьому слід зауважити, що навіть добре працюючий конкретний заклад охорони здоров'я (наприклад, лікарня з великим обсягом госпіталізацій, які потребують високотехнологічної допомоги), може не тільки сприяти, але й перешкоджати досягненню найліпших системних результатів, перетягуючи на себе ресурси. Тому прийняття Закону „Про заклади охорони здоров'я України” в пакеті з іншими нормативними актами щодо діяльності охорони здоров'я України надасть можливість створити сприятливі передумови для структурної перебудови галузі та започаткувати її повноцінне реформування з метою підвищення доступності якісної медичної допомоги широким верствам населення України.

– У свою чергу від цього залежатиме розвиток загальнообов'язкового медичного соціального страхування населення?

– Маємо вже який рік системну проблему. Нещодавно на одному з телеканалів показали результати моніторингу якості медичної допомоги, яку отримує звичайний громадянин. Знаєте, чим найбільше невдоволені пацієнти? Якістю та недоступністю медикаментів, їхньою вартістю та ставленням медперсоналу до хворих. Отже, коли ведемо мову про різні заохочення для того, щоб покращити медичну допомогу, необхідно не просто підвищувати зарплату медикам, слід платити за обсяги якісно зробленої роботи. Для цього потрібно ухвалити Закон про загальнообов'язкове державне медичне соціальне страхування. Ним передбачити соціальну захищеність у медичній допомозі кожного пацієнта.

– І Вам належить розробка одного з варіантів такого законопроекту?

– Про свій я вже не кажу. Мій варіант, опрацьований експертами, знаходиться в Секретаріаті Президента. Слід орієнтуватися на законопроекти, подані групами народних депутатів V скликання Л. Григорович та Я. Сухого. Суть його зрозуміла. Роботодавець і працівник сплачують певний страховий внесок. За дітей, студентів і пенсіонерів сплачують відповідні фонди або місцеві бюджети. Сьогодні деякими аспектами медичного страхування займаються Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності і Фонд соціального

страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. Вважаю, що назріла необхідність законодавчо реорганізувати ці фонди та створити єдиний Медичний фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування. Він і буде займатися всім спектром питань. Безумовно, законодавець виведе гарантований рівень медичної допомоги, який забезпечуватиме цей фонд від імені держави.

– Тобто, цей фонд матиме статус державного?

– Так. Законопроект, до речі, опрацьовано також робочою групою Секретаріату Президента України та Мінпраці. Ним зокрема передбачається запровадження єдиного соціального внеску, про який так довго говорять політики. Єдиний соціальний внесок, вигідний для роботодавців, адже кошти для соціального медичного страхування відносяться на валові витрати суб'єкта господарювання. А державний статус самого фонду гарантує прозорість надходження та витрат коштів.

– Але ж відомо, що значна частина роботодавців продовжує видавати основну зарплату в конвертах, а офіційну показує у розмірі приблизно 500 гривень. Що ж виходить? Фактично працівники будуть застраховані на мізерні суми? Чи зможе тоді Фонд фінансувати гарантійний обсяг медичної допомоги для кожного пацієнта?

– Тому й наголошую, що закон про загальнообов'язкове медичне соціальне страхування необхідно було ухвалити до Нового року. Тоді мали б надію, що він запрацює вже через рік. Тим часом будуть підготовлені умови для його втілення, серед яких питання виведення офіційної зарплати працівників із „тіні” – одне з головних. Звичайно, тут має спрацювати принцип соціальної відповідальності бізнесу. Якщо нині, за деякими оцінками, „тіньова” зарплата в Україні сягає понад 50%, то навіть найбездоганніший закон про медичне страхування мало що означатиме для пересічних громадян. Аби єдиний медичний Фонд нормально функціонував, у „тіні” не може перебувати більше 20 % зарплати.

– Ви називали ще деякі важливі умови.

– Необхідно підготувати та ухвалити Закон „Про медичне обслуговування та заклади охорони здоров'я”. Медичні заклади мають стати самостійними – у формі неприбуткових підприємств, щоб уникнути додаткового оподаткування і водночас бути підконтрольними. Заклади матимуть свій глобальний бюджет і замовника. Замовник – держава в особі відділів та управлінь охорони здоров'я. Виконавець – медичний заклад. Заклад проплатуватиме не послугу, бо наші люди мудрі і будуть збільшувати їхню кількість, обсяг, вартість. Бюджет передбачатиме лікування певної групи хворих. Тоді можна обирати оптимальні варіанти для певної групи хворих (аналізи, витратні матеріали, необхідне обладнання). Далі. Запровадити по всій Україні протоколи медичної допомоги при різних патологіях. Вони, до речі, у 2005 р. були розроблені. Необхідно розробити й запровадити тарифи, щоб не з'явилися різні ціни на одну й ту само послугу. Необхідно запровадити формулярну систему, яка визначатиме застосування затверджених медикаментів, методів і засобів, процедур, обов'язкових при лікуванні певних хвороб. Також потрібен Закон „Про лікарське самоврядування”, де був би визначений порядок атестації, надання кваліфікаційних рівнів, формування кадрового потенціалу, працевлаштування, принципи медичної етики і відповідальності медичного працівника. А також питання соціального захисту медичного працівника. Паралельно з цим слід

ухвалити Закон „Про права пацієнтів”, адже донині юридично пацієнти майже незахищені від несумлінної практики щодо них. Навіть у трамваї діють певні права і обов’язки для пасажирів, а в медичний заклад пацієнт потрапляє, не знаючи ні своїх прав, ні обов’язків. Тому що раніше, за часів командно-адміністративної системи, над цим ніхто не думав.

– І все ж що чи хто головний має з’явитися, аби пропонується система загальнообов’язкового медичного соціального страхування запровадила?

– Реформування системи охорони здоров’я без означених вище законів – неможливе. З їхнім упровадженням почнуть діяти економічні важелі і система оплати праці медиків за обсяги якісно виконаної роботи. Але як один із етапів на цьому шляху необхідне включення в систему інституту лікаря загальної сімейної практики. Одне з основних завдань сімейного лікаря – профілактика захворювань. В усьому світі уже давно доведено: запобігання захворюванню обходиться у сотні разів дешевше, ніж саме лікування.

– І Ви вбачаєте у сімейному лікарі своєрідного представника єдиного медичного Фонду?

– На моє переконання, сімейний лікар має бути юридичною особою. Нині склалася така ситуація, що кожен лікар чи в столиці, чи в селі мотивований, щоб хворих ставало більше. Головний лікар – щоб виконувалася завантаженість закладу, завідуючий відділенням – щоб досягти потрібної кількості ліжок-днів, лікуючий лікар – щоб відвідували його частіше, хтось щось та дасть... Такі реалії. Від цього без реформування нікуди не втечеш. При запровадженні загальнообов’язкового медичного страхування зацікавленість лікарів у зростанні хворих збережеться. Принцип простий: більше послуг – більше грошей зі страхового фонду. Доти, доки не з’явиться мережа сімейних лікарів, які мають бути, повторюю, юридичними особами – розпорядниками подушного фінансування первинної медико-санітарної допомоги, ситуацію не зміниш. Сімейний лікар – єдиний лікар, який працюватиме задля профілактики. Бо його рівень зарплати залежатиме не від зростання кількості хворих, а від зростання кількості здорових людей. Мотивація медиків, як і будь-яких інших працівників, викликана прагненням більше заробляти. Через це спостерігаємо картину – чим більше лікарів, тим більше хворих. Чим більше вузьких спеціалістів і профільних закладів – тим більше виявляється хвороб у одного й того ж пацієнта. Чим більше з’являється вартісного обладнання, тим більше патологій або відхилень від норми знаходять у людей з відносно нормальним здоров’ям. У чому ж секрет і, так би мовити, стримуючий фактор сімейного лікаря? В тому, що він працює не на ставці, а за контрактом з державою, а в контракті прописані вигоди якраз не від зростання хворих, а від зростання вилікуваних.

– Але ж це – віз роботи! Яким чином можна запустити в дію нову для нашої держави систему обов’язкового медичного соціального страхування?

– Ну, звісно, під лежачий камінь вода не тече... Передовсім, необхідно підвищити кваліфікацію медиків, які могли б працювати за міжнародними стандартами. Потрібно атестувати медичні заклади та забезпечити їх сучасним діагностичним і лікувальним обладнанням. Необхідно широко інформувати пацієнтів через засоби масової інформації.

– Чому в контексті згаданого законопроекту не розглядаються страхові компанії?

– Тому що вони ведуть комерційну діяльність і зацікавлені в отриманні прибутку коштом зменшення витрат з отриманих сум. А державний фонд зацікавлений в „отриманні” здорової нації. Лозунг про взаємозалежність здоров’я народу і сили держави не застарів. Але тут слід додати, що страхові компанії і нині займаються медичним страхуванням – і виплати за їхніми полісами йдуть на додаткове медичне обслуговування, ми ж говоримо про гарантований державою рівень медичної допомоги для кожного громадянина. Тому цими питаннями має займатися саме державний фонд.

– У Вас також виникли пропозиції щодо поліпшення справ і в системі обов’язкового стархування цивільної відповідальності власників транспортних засобів.

– Так. Проблеми, які нагромаджуються за існуючої практики в цій сфері, важким тягарем ляжуть на єдиний медичний Фонд. Чому? Тому що вже зараз упродовж року на дорогах України гине понад 7 тис. осіб, а 1,5-2 млн. травмується внаслідок дорожньо-транспортних пригод. Цивільна ж відповідальність поширюється не на людей, а на машини. Дивна ситуація складається. За пошкоджений автомобіль можна отримати 51 тис. грн. компенсації, а за ушкоджене здоров’я – нічого, лікуються травмовані за кошти держави. Значить, слід врегулювати дієвість „цивілки”, аби передбачити в тій сумі кошти не тільки „за метал”, а й за людей.

– Але чи не матимемо з ухваленням Закону про обов’язкове медичне соціальне страхування нову зрівнялівку? Скажімо, один займається спортом, не п’є, дбає про власне здоров’я, інший заробляє купу болячок, бо палить без міри та поклоняється «зеленому змієві», а держава всім однаково гарантує медичну допомогу.

– Цей момент обов’язково необхідно обумовити в Законі. Звичайно, філософія держави в цьому плані має налаштовувати громадянина на необхідність, передовсім, дбати про своє здоров’я. Люди, які самі собі завдають шкоди тютюнопалінням, надмірним вживанням алкоголю, ожирінням, мають знати, що рівень медичної допомоги для них буде або меншим, ніж у інших, або – за додаткову плату.

– Микола Єфремовичу, а яким чином існують наука і навчальні заклади?

– Хочу сказати, що сьогодні медичної науки, яка ефективно працювала б на систему охорони здоров’я, в Україні практично немає. Стосовно тих досліджень, які подекуди ведуться, доводиться констатувати, що впровадження їх у практику не сягає більше 1%. Через це потрібно повністю змінити підхід до планування наукових досліджень, їх виконання та впровадження. Нині певні заклади самі собі планують теми досліджень, самі звітують, самі оцінюють їхню ефективність. Таким чином наука самоліквідується. Має бути замовник медичного дослідження, який оплачуватиме і організовуватиме оцінювання результатів. Не може тривати практика, за якої Академія медичних наук сама собі замовляє і сама виконує замовлення. Слід проводити відкриті конкурси. Частина замовлень (особливо фундаментальні дослідження) може замовляти держава та розміщувати їх у певного виконавця, укомплектованого відповідними технічними й інтелектуальними ресурсами, а більшість замовників прикладних досліджень можуть бути будь-які господарюючі суб’єкти.

Система навчальних закладів також потребує вдосконалення. Престиж вступу до медінститутів зберігається. А чи зберігається престижний професійний рівень випускників?

Ось над чим слід працювати. Хіба це нормальне явище, коли випускники деяких вузів, образно кажучи, не навчилися тримати в руках скальпеля, а певна частина відразу розчиняється будь-де, тільки б не йти на роботу до лікарень.

– І все ж рівень нашої медицини високий, їдуть же з-за кордону до наших спеціалістів?

– Ні, на жаль, ви помиляєтеся. Рівень – невисокий. Мало хто їде з-за кордону як пацієнт до наших медиків. Хіба що – до стоматологів... Причин тут зібралось багато. Галузь ніби зумисне не розвивали. Застаріле й неефективне обладнання наших медичних закладів. Низька якість підготовки кадрів. Далися взнаки наслідки прийому «по блату» до медичних вузів за комуністичного режиму, – дипломи люди отримали, а кваліфікації не мають. Погляньте, до якого лікаря черга, а до якого – ніхто з пацієнтів не хоче й підходити... Низька інформованість наших спеціалістів про нові методи лікування. Чимало й таких медиків, які не хочуть підвищувати фаховий рівень. Власне, подібну картину можна побачити в будь-якій галузі, медицина – не виняток. Отож і кажу, що системна проблема потребує системного вирішення. А це залежить від політичної волі новообраної Верховної Ради.

– Микола Єфремовичу, припустімо, що необхідні законопроекти народні депутати врешті ухвалить. Розтлумачте, будь ласка, яким чином такі кадри забезпечать

мені, звичайному пацієнтові, гарантовану допомогу?

– Закон врегулює підбір кадрів на контрактній основі. Отже, виникне конкурс, як виникли конкурси, скажімо, для роботи в приватних клініках. У лікаря з'явиться стимул підвищувати фах, адже від того залежатиме й його зарплата, і подальша можливість працювати лікарем. Пацієнти матимуть можливість вимагати якісної медичної допомоги. Треба робити рішучі кроки, бо непорядкованість медичної галузі, невизначеність рівнів медичних закладів та неконкретне фінансування можуть призвести до глибокої кризи всієї системи.

Загальнообов'язкове медичне соціальне страхування, розширення добровільного медичного страхування, підвищення кваліфікації й відповідальності медиків і пацієнтів спроможні сколихнути і оздоровити нашу систему охорони здоров'я.

Олександр МИХАЙЛЮТА

P.S. Коли верстався номер, М.Є. Поліщука було призначено радником Президента України.

Досвід регіонів

ВАЖЛИВИЙ НАПРЯМ НАШОЇ ДІЯЛЬНОСТІ – НЕФОРМАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ВИБОРУ КАНДИДАТУР ДЛЯ РОБОТИ В КОМІСІЯХ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

Аналізуючи інформацію колег, розміщену на сторінках бюлетеня “Соціальне страхування”, про роботу комісій підприємств, установ, організацій із соціального страхування, хотілося б поділитися деяким досвідом з цього напрямку діяльності Дніпропетровського обласного відділення Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

У моєму розумінні досвід роботи за напрямками діяльності, визначеними чинним законодавством, з соціального страхування, зокрема “Положенням про комісію (уповноваженого) підприємства, установи, організації із загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням”, затвердженим постановою правління Фонду від 09.07.2001 р. № 21 (далі – Положення про комісію (уповноваженого), – це, перш за все, форма та методологія, за якою реалізується виконання обов'язків, покладених на ці комісії. Щоб їхня робота не звелася до формальних ознак діяльності, слід дуже серйозно підходити до вибору кандидатур для роботи в комісії.

Для нашого підходу характерними є оцінка компетентності, наявність можливості брати участь у засіданнях комісії, порядна принципівість при прийнятті рішень, досвід роботи з питань призначення виплат допомог або надання соціальних послуг застрахованим особам та їхнім дітям.

З метою підтримки достатнього фахового рівня комісій виконавчою дирекцією відділення Фонду впроваджено (з 2001 р.) систему навчання членів комісій на безоплатній основі безпосередньо в регіоні, який обслуговується районною, міжрайонною, міською виконавчою дирекцією.

Щорічно наказами по виконавчій дирекції відділення Фонду затверджуються графіки навчання та тематичні напрямки його проведення за участю окремих фахівців ви-

конавчої дирекції обласного відділення Фонду та кураторів територіальних дирекцій.

Кожного року завдяки цьому проходять навчання понад п'ять тисяч голів і членів комісій із соціального страхування.

Для малочисленних організацій, де представниками соціального страхування є уповноважені, розроблено "Пам'ятку" з поясненнями чинного порядку надання соціальних послуг за кошти Фонду, звітності. Ці пам'ятки видаються страхувальникам разом з накладними на видачу путівки до санаторію.

Головам комісій підприємств нами рекомендовано брати участь у формуванні зобов'язань з соціальних напрямків у колективних договорах, куди включаються і ті, що фінансуються коштами ФСС з ТВП (санаторії-профілакторії, оздоровлення дітей, зобов'язання страхувальника з забезпечення умов для роботи комісій соціального страхування, своєчасності виплати матеріального забезпечення за кошти Фонду, надання соціальних послуг у позашкільній роботі з дітьми).

Заслуговує на увагу робота комісії із соціального страхування ВАТ "Дніпровський металургійний комбінат ім. Ф.Е. Дзержинського" (ВАТ "ДМКД") у м. Дніпродзержинськ, де працює понад 19 тис. осіб. Очолює комісію голова профспілкового комітету Колючий М.С. (на фото в центрі. – Авт.).



Засідання комісії проводяться за планом двічі на місяць.

Відповідно до п.1.5 Положення про комісію (уповноваженого) рішенням комісії із соціального страхування комбінату створено 59 цехових комісій для виконання практичної роботи з призначення допомоги, здійснення заходів (разом з медичними працівниками медико-санітарної частини) щодо зниження рівня захворюваності, проведення оздоровчих заходів та по інших напрямках страхової діяльності.

Працюючи за колективним договором сумісно з адміністрацією, комісією ініційовано і упродовж двох років виконується положення про продаж 20 % путівок до дитячого оздоровчого закладу (ДОЗ) за кошти ФСС з ТВП без пред'явлення до сплати частки господарських витрат. Це вигідно і власнику ДОЗ (комбінату), оскільки він отримує стовідсоткове фінансування від обласного відділення Фонду, і Фонду з точки зору забезпечення оздоровлення дітей, батьки яких працюють в установах, що не мають дитячих оздоровчих закладів (зокрема держустанов та інших неприбуткових організацій міста Дніпродзержинська).

За 9 місяців 2007 р. доведений по кошторису ВАТ ДМК фонд оплати праці при плані 278 796,2 виконано на 110,2 % і становить 303 971,5 тис.грн.

Згідно з рішеннями комісій цього підприємства в санаторії-профілакторії за кошти Фонду отримали профілактичне лікування 915 застрахованих осіб, зокрема з інших організацій регіону – 45 осіб; у санаторно-курортних закладах України та у 8-ми санаторних реабілітаційних відділеннях відновили своє здоров'я 203 застраховані особи.

Нікого не дивують перевірки обгрунтованості видачі і продовження листків непрацездатності застрахованим особам через дотримання хворими режиму лікування, визначеного лікарем на період тимчасової непрацездатності, комісією із соціального страхування Криворізького економічного інституту, яку очолює голова об'єднаного профкому, представник застрахованих осіб Чувашева Людмила Іванівна (на фото – зліва. – Авт.). А не дивують тому, що це – система, і перевірки проводяться коректно, нікого не припиняючи.



За пропозицією комісії соціального страхування згаданого вищого навчального закладу, до колективного договору внесені питання щорічних медичних обстежень працюючих з обов'язковим проходженням флюорографії та вакцинації проти грипу.

Такі комплексні ефективні заходи, які застосовуються адміністрацією за пропозиціями комісії із соціального страхування, дають позитивний результат. Рівень захворюваності за 9 місяців 2007 р. в оплачених коштами Фонду днів в установі становив 197 днів на 100 працюючих, що на 73 дні менше, ніж у цілому по організаціях, що обслуговуються Центральною міською районною виконавчою дирекцією ДОВ Фонду.

З метою забезпечення оздоровлення застрахованих осіб та членів їхніх сімей комісія веде облік звернень працівників підприємства, що потребують санаторно-курортного та реабілітаційного лікування, оздоровлення дітей у дитячих оздоровчих закладах.

Ведеться облік дітей працівників підприємства за віковими категоріями: малолітніх – до 14 років та неповнолітніх – до 18 років.

Діти працівників оздоровлюються в дитячому оздоровчому закладі Дніпропетровського обкому профспілки працівників освіти і науки України "Лісова казка", який частково фінансується за кошти Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

Комісія забезпечує гласність надання соціальних послуг працівникам інституту, розміщуючи інформацію в газеті навчального закладу "Вісті", оголошуючи її на зборах трудового колективу, на засіданнях ректорату та на Вченій раді. Інформація про наявність путівок до санаторно-курортних та дитячих оздоровчих закладів і про видачу їх застрахованим особам розміщується також на інформаційному стенді.

З метою вдосконалення організації роботи районних, міжрайонних, міських виконавчих дирекцій обласного відділення Фонду, відповідно до Положення про комісію (уповноваженого), при робочих органах (районних, міжрайонних, міських виконавчих дирекціях) відділення Фонду для забезпечення санаторно-курортного лікування та оздоровлення застрахованих осіб і членів їхніх сімей у Дніпропетровській області створено 34 комісії із соціального страхування (далі – комісія). Перелік страхувальників (за галузевим принципом), від яких рекомендовано включити голів комісій до складу одноіменної при дирекціях відділення Фонду, затверджено постановою правління обласного відділення Фонду від 26.09.2002 р. № 47.

Наводимо досвід однієї з таких комісій при Нікопольській міжрайонній виконавчій дирекції Дніпропетровського обласного відділення Фонду.

Члени комісії обрані на загальних зборах голів (уповноважених) із соціального страхування підприємств, установ, організацій. До складу увійшли представники від усіх найбільших галузей Нікопольського регіону. В засіданнях комісії з правом дорадчого голосу бере участь директор Нікопольської МрВД ДОВ ФСС з ТВП Тополь Д.П. (на фото – третій зліва. – Авт.).

Комісія працює на громадських засадах, сприяє вдосконаленню організації роботи, вирішує питання щодо забезпечення санаторно-курортним лікуванням застрахованих осіб та членів їхніх сімей.

На засіданнях комісії розглядаються проекти планів розподілу санаторно-курортних путівок у розрізі страхувальників з численністю працюючих більше 300 осіб та зведений план для страхувальників з численністю до 300 застрахованих осіб та фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності, платників єдиного податку, а також для фізичних осіб, застрахованих на добровільних засадах. Проводиться аналіз заявок страхувальників. Надаються пропозиції до

проекту плану розподілу путівок до санаторно-курортних закладів на кожний наступний рік. Крім того, на засіданнях комісії, в разі потреби, проводиться перерозподіл санаторно-курортних путівок між страхувальниками згідно з їхніми заявками. За 9 місяців 2007 р. проведено 9 засідань комісії з вирішення зазначених питань.

Члени комісії проводять роз'яснювальну роботу серед застрахованих осіб про можливість та умови надання лікування в санаторно-курортних закладах Дніпропетровської області (ДП "Санаторій "Дніпровський", ДП "Санаторій "Славутич", ДП "Санаторій "Новомосковський", ТОВ "Санаторій "Сонячний").



При виділенні санаторної путівки фізичним особам-підприємцям, добровільно застрахованим за наказом по районній виконавчій дирекції, надається відповідна інформація директором виконавчої дирекції, про що робиться відповідний протокольний запис.

Питання, пов'язані з діяльністю комісій підприємств із загальнообов'язкового державного соціального страхування за окремими напрямками роботи, висвітлюються в засобах масової інформації як на місцевому (район, місто), так і на обласному рівнях.

Микола ХОРОШИЛОВ,

директор виконавчої дирекції

Дніпропетровського обласного відділення Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності

З метою оперативного реагування на інформацію застрахованих осіб щодо якості послуг санаторно-курортного лікування за путівками, придбаними за рахунок коштів Фонду, у виконавчій дирекції Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності діє "гаряча" телефонна лінія –

8-800-501-89-20.

Зателефонувавши за цим номером, Ви обов'язково отримаєте необхідну інформацію, роз'яснення, компетентну допомогу.

Щодня (крім суботи та неділі) з 9:00 до 18:00 на Ваші запитання готові відповісти досвідчені фахівці управління соціальних послуг.

За всіма зауваженнями Фонд оперативно вживатиме необхідних заходів.

Дзвінки по "гарячій лінії" безкоштовні для всіх абонентів України.

Міністерство праці та соціальної політики України

Офіційно

РОЗ'ЯСНЕННЯ ЩОДО ВИДАЧІ ЛИСТКІВ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПРАЦЮЮЧИМ ЗА ЗМІННИМ ГРАФІКОМ

**Лист Міністерства праці та соціальної політики України № 25/01-16/6616 від 17.12.2007р.
«Про врегулювання питання видачі листків непрацездатності та їх оплати для осіб,
працюючих за змінним графіком роботи»**

Виконавча дирекція Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності повідомила про розгляд листа ФПУ щодо врегулювання питання видачі листків непрацездатності та їх оплати особам, які працюють за змінним графіком.

У листі зазначається, що відповідно до статті 34 Основ законодавства про охорону здоров'я, експертизу тимчасової непрацездатності проводить лікуючий лікар лікувально-профілактичного закладу. Згідно з п. 5 розділу II Положення про експертизу тимчасової непрацездатності в лікувально-профілактичних закладах, затвердженого Міністерством охорони здоров'я СРСР від 14.07.1975р., лікуючий лікар на підставі даних всебічного медичного огляду хворого та враховуючи ступінь функціональних порушень органів та систем, характер та перебіг патологічного процесу, умови праці, вирішує питання про видачу, продовження або закриття листка непрацездатності.

Експертиза тимчасової непрацездатності передбачає собою встановлення у працюючих факту тимчасової непрацездатності. Тимчасова непрацездатність обраховується в календарних днях звільнення від роботи у разі захворювання або травми до відновлення працездатності. Відновлення працездатності засвідчується лікарем після особистого огляду хворого, та не може бути чітко встановлена годинами, тому що залежить від графіка роботи лікуючого лікаря.

Стосовно пропозицій Федерації профспілок України щодо внесення лікуючим лікарем в графу листка непрацездатності «стати до роботи» крім числа та місяця, з якого необхідно стати до роботи, ще й години, то це буде зобов'язувати лікуючого лікаря додатково збирати не тільки анамнез життя, захворювання, страховий анамнез, а й інформацію про графік роботи пацієнта («трудоий анамнез»), тобто буде розширений спектр обов'язків лікаря.

Виконавча дирекція Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності вважає, що порушене профспілками питання знаходиться у компетенції Міністерства охорони здоров'я України, тому що права та обов'язки лікарів закладів охорони здоров'я всіх форм власності щодо безпосередньої їх медичної (лікувальної) діяльності регламентуються саме цим центральним органом виконавчої влади.

Федерація профспілок України

ФОНД СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ З ТИМЧАСОВОЇ ВТРАТИ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПРАВЛІННЯ ПОСТАНОВА

від 25.12.2007 № 83 м. Київ

Про бюджет Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності на 2008 рік

(Витяг)

З метою виконання у 2008 році функцій, покладених на Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» (далі – базовий Закон), та з урахуванням звіту про результати аудиту ефективності використання коштів Фонду на оздоровчі заходи, затвердженого постановою Колегії Рахункової палати України від 24 вересня 2007 року № 23-6, правління Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності **ПОСТАНОВЛЯЄ:**

1. Затвердити бюджет Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності (далі – Фонд) на 2008 рік по

доходах та видатках на суму 6 782 084 тис. грн. з урахуванням очікуваного залишку коштів на початок бюджетного року в розмірі 93 974 тис. гривень.

/.../

3. Встановити, що по страхових випадках, які сталися з 1 січня 2008 року, допомога на поховання надається за рахунок коштів Фонду в розмірі 1400 гривень.

/.../

6. Підтримати законопроект "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо послуг санаторно-курортного лікування" (реєстр. № 1011-11 від 29.11.2007 р.), внесений на розгляд Верховної Ради України VI скликання народним депутатом України Грачом Л.І., щодо вилучення із Закону України "Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти" та базового Закону положень стосовно здійснення закупівлі послуг санаторно-курортних закладів за кошти Фонду відповідно до тендера.

Звернутися до Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці з проханням сприяти прискоренню прийняття зазначеного законопроекту.

7. Виконавчій дирекції Фонду, відділенням Фонду:

7.1. Розміщувати на веб-сайті Фонду та його відділень, в засобах масової інформації матеріали про притягнення до кримінальної відповідальності суб'єктів підприємницької діяльності, які шахрайськими діями намагалися привласнити кошти Фонду через фіктивну виплату допомоги по вагітності та пологах або по тимчасовій непрацездатності.

7.2. Завершити роботу по припиненню надходження страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, на рахунки окремих профспілок або профспілкових об'єднань, що є грубим порушенням базового Закону.

7.3. Спрямувати в 2008 році кошти, виділені на часткове фінансування оздоровлення дітей, виключно на оздоровлення дітей в дитячих оздоровчих закладах заміського (міського) та санаторного типу. Забезпечити їх цільове використання.

/.../

Голова правління

В. ПАНТЕЛЕЄНКО

ФОНД СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ З ТИМЧАСОВОЇ ВТРАТИ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ

ПРАВЛІННЯ

ПОСТАНОВА

від 25.12.2007 № 79 м. Київ

Про затвердження норм витрат в санаторіях-профілакторіях, які частково фінансуються за рахунок коштів Фонду

Правління Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності **ПОСТАНОВЛЯЄ:**

1. Встановити з 1 січня 2008 року наступні норми витрат на часткове фінансування санаторіїв-профілакторіїв підприємств, установ, навчальних закладів та організацій за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності:

- а) на харчування – до 19,0 грн. на один людино-день;
- б) на лікування – до 3,0 грн. на один людино-день;
- в) на культослужбовування з урахуванням витрат на підготовку кадрів, оплату послуг та інших видатків – до 0,5 грн. на один людино-день;
- г) на проведення медичних консультацій спеціалістами – до 1,0 грн. на одну путівку.

2. Виконавчим дирекціям відділень Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності:

2.1. Довести цю постанову до робочих органів Фонду та санаторіїв-профілакторіїв, які частково фінансуються за рахунок коштів Фонду.

2.2. Планування витрат на часткове фінансування санаторіїв-профілакторіїв за рахунок коштів Фонду здійснювати в межах коштів, передбачених статтею бюджету Фонду "Оздоровчі заходи" та кошторисами програм відділень Фонду щодо відновлення здоров'я застрахованих осіб та членів їх сімей на 2008 рік.

Голова правління

В. ПАНТЕЛЕЄНКО

НОВІ СКЛАДИ ПРАВЛІНЬ

У зв'язку із закінченням шестирічного терміну повноважень обрано новий склад правління у таких обласних відділеннях Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності:

Назва облвідділення Фонду	Посада	П.І.Б.	Основне місце роботи	Обраний від	Дата обрання
1	2	3	4	5	6
АР Крим	голова	Казьміна Надія Василівна	голова СФНПК	застрахованих осіб	27.09.2007
	заступник	Баталін Олександр Сергійович	голова правління ОАО «Завод «Фіолент»	роботодавців	27.09.2007
	заступник	Верба Світлана Йосипівна	Міністр економіки АРК	держави	27.09.2007
Дніпропетровське	голова	Дубіль Віталій Петрович	голова Дніпропетровського обласного об'єднання профспілок	застрахованих осіб	12.09.2007
	заступник	Пащенко Віктор Дмитрович	Дніпропетровський обласний союз промисловців і підприємців	роботодавців	20.07.2007
	заступник	Сливна Валентина Олексіївна	Головне управління праці та соціального захисту населення облдержадміністрації	держави	12.09.2007
Житомирське	голова	Коренєв Микола Михайлович	голова Житомирської обласної організації роботодавців	роботодавців	17.08.2007
	заступник	Орлов Ігор Віталійович	заступник голови облдержадміністрації	держави	17.08.2007
	заступник	Матвійчук Микола Іванович	голова федерації профспілок Житомирської області	застрахованих осіб	17.08.2007
Запорізьке	голова	Ванат Петро Михайлович	президент Запорізького обласного союзу промисловців і підприємців «Потенціал»	роботодавців	24.07.2007
	заступник	Сластьон Віктор Максимович	голова Запорізької обласної ради профспілок	застрахованих осіб	24.07.2007
	заступник	Фролов Микола Олександрович	заступник голови облдержадміністрації	держави	24.07.2007
Закарпатське	голова	Король Іван Іванович	голова обласної ради профспілок	застрахованих осіб	26.06.2007
	заступник	Мацола Віктор Васильович	начальник головного управління праці та соціального захисту населення облдержадміністрації	держави	26.06.2007
	заступник	Думнич Михайло Васильович	голова обласної Організації роботодавців "Закарпаття"	роботодавців	26.06.2007

1	2	3	4	5	6
Київське	голова	Кононенко Валентин Федорович	голова Київської обласної ради профспілок	застрахованих осіб	17.07.2007
	заступник	Завадський Валентин Анатолійович	перший заступник начальника головного управління праці та соціального захисту населення Київської облдержадміністрації	держави	17.07.2007
	заступник	Ременюк Микола Андрійович	голова правління, директор ВАТ "Обухівський завод пористих виробів"	роботодавців	17.07.2007
Кіровоградське	голова	Штутман Павло Леонідович	АТЗТ «Гідрокомплект», генеральний директор	роботодавців	20.08.2007
	заступник	Залевська Олександра Василівна	голова федерації профспілок області	застрахованих осіб	20.08.2007
	заступник	Демченко Віктор Миколайович	заступник голови Кіровоградської облдержадміністрації	держави	20.08.2007
Луганське	голова	Хунов Юрій Айдамирович	заступник голови Луганської обласної державної адміністрації	держави	22.10.2007
	заступник	Берестенко Олександр Вікторович	заступник голови правління Луганської обласної ради роботодавців	роботодавців	22.10.2007
	заступник	Мельников Владислав Юхимович	голова федерації профспілок Луганської області	застрахованих осіб	22.10.2007
Львівське	голова	Ривак Іван Миколайович	голова наглядової ради АСК «Дністер»	роботодавців	22.06.2007
	заступник	Дацько Роман Михайлович	голова об'єднання профспілок Львівщини	застрахованих осіб	22.06.2007
	заступник	Пітко Ярослав Михайлович	заступник голови Львівської облдержадміністрації	держави	22.06.2007
Одеське	голова	Чорбаджи Іван Михайлович	заступник голови обласної держадміністрації	держави	11.07.2007
	заступник	Шем'якін Леонід Петрович	директор ТОВ "Одеський центр ділового співробітництва"	роботодавців	11.07.2007
	заступник	Буратинський В'ячеслав Васильович	голова ради Федерації профспілок Одеської області	застрахованих осіб	11.07.2007
Полтавське	голова	Лисак Віктор Петрович	начальник управління охорони здоров'я Полтавської обласної державної адміністрації	держави	19.06.2007
	заступник	Шинкевич Анатолій Миколайович	заступник голови правління Полтавської міської організації роботодавців	роботодавців	19.06.2007
	заступник	Вернигора Леонід Михайлович	голова Полтавської обласної ради профспілок	застрахованих осіб	19.06.2007

1	2	3	4	5	6
Тернопільське	голова	Присяжний Андрій Володимирович	голова Тернопільської обласної ради профспілок	застрахованих осіб	05.09.2007
	заступник	Дрозд Віктор Іванович	голова організації роботодавців Тернопільської області	роботодавців	05.09.2007
	заступник	Гецько Василь Володимирович	начальник головного управління економіки облдержадміністрації	держави	05.09.2007
Херсонське	голова	Граділь Андрій Іванович	заступник голови облдержадміністрації	держави	10.07.2007
	заступник	Лазник Петро Іванович	голова обласної міжгалузевої ради профспілок	застрахованих осіб	10.07.2007
	заступник	Горловський Захар Іосійович	президент виробничого комерційного об'єднання "Електромаш"	роботодавців	10.07.2007
Хмельницьке	голова	Зеленецький Мар'ян Генріхович	заступник голови обласної державної адміністрації	держави	08.11.2007
	заступник	Лук'янов В'ячеслав Адольфович	Генеральний директор об'єднання організацій роботодавців Хмельницької області	роботодавців	08.11.2007
	заступник	Харьковський Геннадій Петрович	голова Федерації профспілок Хмельницької області	застрахованих осіб	08.11.2007
Черкаське	голова	Матишук Валентина Олексіївна	член правління Організації роботодавців Черкаської області, засновник ТОВ "Логос"	роботодавців	06.07.2007
	заступник	Гаман Петро Ілліч	перший заступник голови Черкаської облдержадміністрації	держави	06.07.2007
	заступник	Шевченко Петро Васильович	голова Федерації профспілок Черкаської області	застрахованих осіб	06.07.2007
Чернігівське	голова	Потапко Павло Іванович	Обласна організація профспілки працівників охорони здоров'я	застрахованих осіб	25.07.2007
	заступник	Попов Віктор Петрович	президент ЗАТ «Камвольно- суконна компанія «Чексіл»	роботодавців	25.07.2007
	заступник	Федчук Володимир Олексійович	Головне фінансове управління облдержадміністрації, заступник начальника	держави	25.07.2007
м. Севастополь	голова	Калуженко Олена В'ячеславівна	голова Севастопольської міської Ради профспілок	застрахованих осіб	25.09.2007
	заступник	Цокур Ірина Геннадіївна	заступник голови Севастопольської міської державної адміністрації	держави	25.09.2007
	заступник	Майчук Микола Платонович	голова Севастопольської міської організації роботодавців	роботодавців	25.09.2007

Прес-служба виконавчої дирекції Фонду



УКРАЇНСЬКИЙ ПРОРИВ

Важливими чинниками формування громадянського суспільства є забезпечення свободи слова та незалежності засобів масової інформації. З цією метою Уряд зобов'язується забезпечити:

- розвиток і захист національного інформаційного простору;
- створення нормативно-правової бази з питань проведення реформи національної інформаційної сфери, демонополізації та роздержавлення засобів масової інформації, прозорість відносин, пов'язаних з питанням власності у зазначеній сфері, формування національної системи суспільного мовлення як однієї з форм забезпечення демократії в Україні;
- активізацію процесів інтеграції України до світового, зокрема європейського інформаційного простору;
- забезпечення на практиці належного соціального захисту журналістів;
- сприяння самоорганізації журналістського середовища;
- удосконалення законодавства, що регулює договірні відносини між власниками засобів масової інформації та трудовими колективами, стосовно формування та здійснення редакційної політики, а також оприлюднення відомостей про їх власників;
- впровадження цифрового мовлення;
- приведення законодавства в інформаційній сфері у відповідність із стандартами Ради Європи.

1.2. ЯКІСНА ТА СУЧАСНА ОСВІТА

Діти мають бути охоплені різними формами освіти. Держава стимулюватиме утворення нових закладів освіти, у тому числі приватних. Освіта дасть можливість кожній дитині оволодіти українською мовою, вивчити народні традиції, розвинути власну особистість в національній системі освіти.

Держава має забезпечити рівний доступ до високоякісної загальної середньої освіти, що передбачає:

(Продовження див. на стор. 32).

Актуальне інтерв'ю

ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ ЗАЙНЯТОСТІ – 17

Державна служба зайнятості наприкінці грудня минулого року відзначила 17-у річницю від дня заснування. З цієї нагоди 16-тисячний колектив служби привітала міністр праці та соціальної політики України Людмила Денісова. У її поздоровленні зазначено, що Державна служба зайнятості пройшла складний, але плідний і творчий шлях становлення і як результат “стала невід’ємним учасником діалогу між працівниками і роботодавцями, координатором суспільних процесів”.



Про те, з якими здобутками підійшли до свого професійного свята працівники цієї сфери, наш кореспондент попросила розповісти директора Державної служби зайнятості – керівника виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття Володимира ГАЛИЦЬКОГО.

– За 17 років свого існування Державна служба зайнятості справді пройшла важливі етапи становлення та розвитку, – зазначив Володимир Галицький. – Створена у грудні 1990 року, вона – майже ровесниця незалежності України і уособлює сьогодні інноваційну модель поступального розвитку соціальної політики в країні.

Він нагадав, що одним із перших ринкових законів нашої держави став саме Закон України “Про зайнятість населення”, який було ухвалено у березні 1991 р. Документ визначив правові, економічні та організаційні засади зайнятості населення України, соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю, основні засади діяльності державної служби зайнятості.

А з 1 січня 2001 р. в Україні набув чинності інший, вкрай важливий для країни та діяльності служби зайнятості закон – “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”. Він поклав початок створенню Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Важливо й те, що управління Фондом здійснюється на паритетних умовах державою, представниками застрахованих осіб та роботодавців.

Серед найважливіших здобутків Володимир Галицький називає створення страхових засад соціального захисту населення від безробіття, функціонування системи соціального партнерства, належний рівень кадрового забезпечення та підвищення кваліфікації працівників цієї сфери, кадрів служби зайнятості. Крім того, розроблено та впроваджено сучасні інформаційні технології, завдяки чому надання соціальних послуг населенню та роботодавцям здійснюється на новітньому рівні.

– Таким чином, – продовжив директор, – відбулася трансформація системи соціального захисту від безробіття в систему загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття.

За його словами, протягом 17 років послугами служби скористалися 20,8 млн незайнятих громадян, з яких 9,7 млн було працевлаштовано, 1,5 млн безробітних пройшли профнавчання, 3,3 млн брали участь в оплачуваних громадських роботах. Крім того, 13,2 млн осіб отримали консультаційні послуги з питань пошуку роботи, трудового законодавства, щодо ситуації на ринку праці. Є й інший, не менш важливий показник. Щорічно послугами служби зайнятості користуються

близько мільйона роботодавців, які подають свої дані про вакансії та підбирають для себе необхідні кадри.

– Нині ми розглядаємо соціальний захист не тільки як систему послуг у підборі роботи та виплати допомоги по безробіттю, а найперше як систему гідних умов праці й заробітної плати, легальної зайнятості, що забезпечує громадянам України соціальні гарантії, – наголосив В. Галицький.

За його словами, запорукою ефективної роботи є Єдина технологія обслуговування незайнятого населення, яка надала можливість кожному базовому центру зайнятості України підвищити пропускну спроможність та якість надання соціальних послуг, поліпшити продуктивність праці та забезпечити реалізацію концепції самопомоги клієнтів.

Інше ноу-хау – Єдина інформаційно-аналітична система служби зайнятості України, тобто глобальна інформаційна система, яка об'єднує всі центри зайнятості. Завдяки їй вдалося створити уніфіковану оперативну базу даних про потребу в працівниках, пропозицію робочої сили і можливості професійного навчання в Україні. «Єдиний інформаційний простір про вакансії та пропозицію робочої сили на базовому рівні дає змогу розширити зону пошуку для кожного клієнта не тільки в межах району, області, а й держави загалом. А головне – це можна робити в режимі реального часу», – сказав насамкінець Володимир Галицький.

Наталія ТИХОНЕНКО

Думка міжнародного фахівця

УКРАЇНЬСЬКА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ – НАЙПРОГРЕСИВНІША СЛУЖБА У ЄВРОПІ



Під час свого нещодавнього візиту в Україну представник департаменту міжнародних норм праці Міжнародного бюро праці Олександр ЄГОРОВ визнав, що українська служба зайнятості нині вважається найпрогресивнішою службою такого профілю у Європі, оскільки «такої щільності інновацій і нововведень немає в жодній державі ЄС».

– Специфіка змін на ринках праці така, що вони все одно нас випереджають, ми завжди змушені їх наздоганяти, – зазначив у розмові з кореспондентом Олександр Юрійович. – А от українська служба «біжить» якраз на рівні. І щоб не спотикатися, вам потрібно знати, які, приміром, інновації «провалилися» у тих чи інших країнах. А їх дуже багато. Наприклад, у Європі вже давно вважають, що виплата допомоги по безробіттю одночасно за весь належний період для розвитку приватної підприємницької діяльності – невдалий експеримент, який не виправдовує за своїми затратами ані кількість створених робочих місць, ані подальше виживання новоспечених підприємців.

Наскільки жорстка на Заході конкуренція державної і приватних служб зайнятості?

– Я б дивився на це ринкове явище дещо інакше, з тієї точки зору, що саме наявність такої досить жорсткої конкуренції змушує державну службу зайнятості поводитися так само динамічно і так само люб'язно ставитися до громадян, як це роблять у приватних компаніях.

А в нас? Якщо приходите до МВС, то ви, напевне, якщо не злочинець, то підозрюваний за статусом. У податковій інспекції ви підданий, оскільки сплачуєте податок. Якщо ви в ОБІРІ, то ви – прохач. А от у службі зайнятості ви – клієнт. І це великий комплімент Україні. Тут все так облаштовано, що людина може сама в усьому розібратися. до її послуг всі наочні засоби, дисплеї, на які тільки пальчиком натиснути – і тут тобі і закон, і вакансії, і профпідготовка, і курси.

– Як країни Європи сприймають наших трудових мігрантів?

– Українці цінуються як сумлінні, працелюбні робітники. Засмучує інше: через те, що Україна ніяк не збереться ратифікувати ряд міжнародних конвенцій у сфері зайнятості, українські мігранти нині практично не захищені. Якщо Україна взяла курс на вступ до ЄС і бажає привести свій ринок праці у відповідність до ринку праці ЄС, для трудових мігрантів, передусім, мають бути створені засоби соціального захисту, як того вимагають норми Євросоюзу. Щоб, приміром, страхові соціальні виплати, які зробили українці на чужині, були зараховані при поверненні людей на батьківщину, аби у них не було розриву у пенсійному та трудовому стажі.

Міла АЛЕКСЄЄВА,
журналіст

Актуальний коментар

ТРУДОВА МІГРАЦІЯ – НА ПОСТІЙНОМУ КОНТРОЛІ



Посилення державного впливу на процеси, що відбуваються на ринку праці, значною мірою пов'язане з реалізацією заходів активної політики зайнятості, що здійснюється Державною службою зайнятості й зорієнтована на сприяння легальному працевлаштуванню населення в Україні.



Так, безперешкодне надання широкому загалові об'єктивної інформації щодо попиту і пропозиції робочої сили є реальним чинником запобігання нелегальній трудовій міграції та торгівлі людьми. При цьому інформування громадян про наявні вакансії здійснюється службою не лише у традиційний спосіб, але й через Інтернет-портал (www.dcz.gov.ua), мобільний сервіс «Пошук роботи» та SMS-повідомлення (номер 730). А в базових центрах зайнятості, крім того, встановлено комп'ютери вільного доступу до інформації, стенди, сенсорні монітори (татч-скріни) з адресами і контактними телефонами підприємств, установ та організацій.

Згідно з Єдиною технологією обслуговування незайнятого населення у кожному базовому центрі зайнятості для підвищення мотивації до праці також проводяться спеціальні тренінги та семінари з питань професійного самовизначення як дієвого засобу забезпечення продуктивної зайнятості саме в Україні. Зокрема з метою ознайомлення населення з ризиками нерегульованої міграції та торгівлі людьми і нормами законодавства щодо зарубіжного працевлаштування проводяться семінари «Робота за кордоном: міфи та реальність», надаються відвідувачам вичерпні відомості з цих питань, в кожному центрі зайнятості є інформаційні куточки «Небезпека нелегальної зовнішньої міграції» та «Робота за кордоном: за і проти».

Особливу увагу у своїй просвітницькій діяльності служба приділяє потенційно вразливим групам трудових мігрантів – жінкам, молоді, дітям-сиротам. Наприклад, у базових центрах зайнятості створено ґендерні центри та куточки, а одним із напрямів профорієнтаційної роботи з молоддю є проведення тематичних уроків «Реальне трудове життя», профдіагностичних тестувань, спеціалізованих ярмарків робітничих професій тощо. Лише з початку

цього року у таких профорієнтаційних заходах узяли участь близько мільйона молодих людей, майже половина з яких – школярі. А Державним центром зайнятості спільно з проектом Міжнародної організації праці (МОП) «Протидія торгівлі людьми за допомогою інструментів ринку праці» виготовлено тематичний відеоролик соціальної реклами «Рожеві окуляри» про запобігання торгівлі жінками, трансляція якого відбулася майже на 180 вітчизняних телеканалах.

Уже кілька років служба, крім того, співпрацює з проектом МОП «Можливості професійного навчання, зайнятості та національна політика як фактори запобігання, скорочення масштабів торгівлі жінками в Албанії, Молдові й Україні».

Одним з аспектів такої співпраці є навчання фахівців державної служби зайнятості особливостям роботи з потенційними мігрантками та постраждалими від торгівлі людьми. Так, з 2006 р. у рамках проекту Чернівецьку обласну службу зайнятості було визначено як пілотну. Результатом його реалізації в регіоні стали інформування та консультування близько 100 осіб із так званих груп ризику, прискорення їхнього працевлаштування та отримання ними нових професійних навичок шляхом профнавчання, а також надання їм допомоги у відкритті власної справи (кредити на започаткування бізнесу вже отримали 19 жінок).

Питання, пов'язані з трудовою діяльністю наших співгромадян за кордоном, також регламентуються двосторонніми угодами про взаємне працевлаштування.

**Відділ зв'язків з громадськістю та ЗМІ
Державного центру зайнятості**



СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК СПОСІБ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Протягом останніх п'яти років в Україні стрімко зростає рівень нелегальної зайнятості. Так, починаючи з 2003 р., коли кількість осіб, зайнятих у неформальній економіці, становила менше 3,5 млн. осіб, тепер ця цифра виросла більш ніж на 30 % і дорівнює нині більше 4,6 млн. осіб.

Також спостерігається тенденція до все більшого втягування в цей сектор економіки молоді. У 2006 р. майже 80 % осіб, зайнятих у такий спосіб, були з-поміж працездатних, причому кожна друга особа віком до 35 років.

У рамках проекту Міжнародної конфедерації профспілок «Захист прав трудящих, зайнятих у неформальних трудових відносинах, та їх представництво», який має активізувати дії профспілок на вирішення проблем, пов'язаних з нелегальною зайнятістю, в грудні минулого року у Вільнюсі відбувся тематичний семінар для профспілок країн – нових членів ЄС та країн-кандидатів.

У заході взяли участь представники профспілок з Болгарії, Латвії, Литви, Молдови, Польщі, Румунії, Чехії, Угорщини та України.

Кожна з представлених країн мала чим поділитися, особливо цікавим був досвід Болгарії та Молдови.

Неодноразово на різних заходах досвід Болгарії ставився як приклад з легалізації зайнятості. І дійсно, профспілкам Болгарії було чим поділитися. В 2003 р. в цій країні було введено обов'язкову реєстрацію індивідуальних трудових договорів у соціальних інституціях. Нині близько 250 тис. договорів вже зареєстровані. Наступним кроком стало введення так званого соціального порогу (внеску). Для кожної посади у відповідній галузі вводиться єдиний внесок до соціальних фондів, розмір якого визначається винятково переговорами на галузевому рівні між палатою роботодавців та профспілками, а потім про результати повідомляється уряд країни.

Цікавим для України є і досвід Молдови в проведенні загальнонаціональної інформаційної кампанії «Легальна праця – тобі і країні», а також у своєрідному способі залучення працівників служби таксі до профспілки. Протягом півтора року рекрутерами профспілкової організації здійснювався виклик таксі. Під час поїздки розповідалися переваги членства в профспілці та залишалася відповідна інформаційна листівка. Сьогоднішніми досягненнями такої профспілки є збільшення в ній членства в п'ять разів, а також переведення водіїв від «патентної» форми найму до укладення індивідуальних трудових договорів та введення переговорів про підписання колективного договору.

Так чи інакше, але питання легалізації зайнятості турбує кожну країну. Десь цей процес відбувається швидшими темпами, десь – повільнішими. Проте однією з основних постає проблема залучення працюючих у неформальному секторі до профспілкового членства.

Так, литовським профспілкам вдалося об'єднати в профспілку перукарів, надаючи послуги з навчання та отримання сертифіката міжнародного зразка, який надає можливість працевлаштуватися в будь-якій країні Європейського Союзу. Однак досить часто, отримавши таку послугу, перукар залишає територію Литви. І незважаючи на позитив від легалізації та охоплення профспілковим членством значної кількості працівників цього сектору, багато з них вирішили працевлаштуватися в більш високооплачуваних країнах ЄС.

Варто відзначити надзвичайно цікавий виступ голови трудового комітету Сейму Литовської Республіки, який зауважив, що саме громадська солідарність дає поштовх до легалізації тіншових доходів. Прикладом цього став випадок, що стався у Литві, коли одна з робітниць м'ясокомбінату заявила через ЗМІ про отримання заробітної плати в «конверті», а на той час це підприємство належало сім'ї тодішнього міністра економіки Республіки. Громадськість була настільки обурена, що біля супермаркетів організували кампанії з відмовляння придбавати та вживати продукцію цього підприємства. Все це закінчилося тим, що керівництво м'ясокомбінату було змушене змінити брендову назву, а міністр подав у відставку.

Характерною ознакою нелегальної зайнятості європейських країн є праця мігрантів, зокрема українських заробітчан. Саме тому для профспілок України є вкрай важливою активізація і розуміння профспілками країн – членів ЄС необхідності об'єднання в профспілки та захисту нелегально зайнятих мігрантів.

У Києві наприкінці грудня 2007 р. відбувся тристоронній круглий стіл. Федерація профспілок України сподівається на консолідацію зусиль усіх сторін соціального діалогу у майбутньому з метою вироблення дієвого механізму впливу на суспільство у подоланні цих негативних явищ.

Олена ЛОБЧЕНКО,
експерт управління з питань економічного захисту Федерації профспілок України

Точка зору вчених

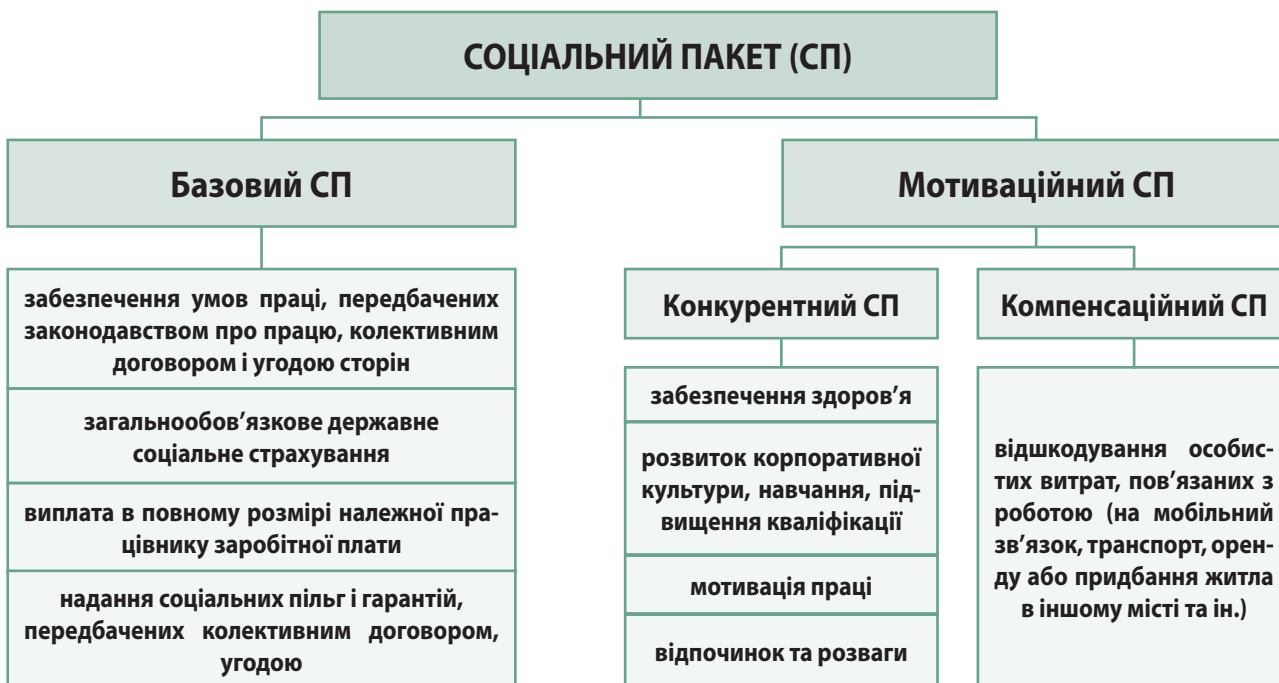
СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ РОБОТОДАВЦЯ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Соціальний пакет є однією з форм винагороди за працю, що впродовж останніх років все більш активно використовується в регулюванні трудових відносин на національному ринку праці. Під соціальним пакетом в широкому сенсі розуміється надання роботодавцем працівнику матеріальних благ у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв та соціальних гарантій понад розмір належної йому основної заробітної плати.



До складу соціального пакета включаються як базові соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю та соціальне забезпечення, так і додаткові матеріальні блага, надання яких здійснюється роботодавцем за власною ініціативою.

Структура соціального пакета



При цьому базовий соціальний пакет або передбачені законодавством гарантії працівнику охоплюють:

забезпечення необхідних для виконання роботи умов праці, передбачених законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін;

загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

виплата в повному розмірі належної працівнику заробітної плати;

надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором, угодою.

Виходячи з функцій соціального пакета, в його складі також можна виокремити мотиваційний пакет, що, в свою чергу, поєднує в собі конкурентний та компенсаційний пакети. Мотиваційний пакет може бути визначений як матеріальні блага, що надаються роботодавцем працівнику понад гарантії, передбачені законодавством. Він включає зокрема такі елементи, як недержавне пенсійне страхування, страхування життя та здоров'я від нещасного випадку, добровільне медичне страхування працівника та членів його сім'ї.

В узагальненому вигляді зміст конкурентного пакета мож-

на представити як сукупність чотирьох блоків: забезпечення здоров'я; розвиток корпоративної культури, навчання, підвищення кваліфікації; відпочинок та розваги; мотивація праці.

Компенсаційний пакет охоплює відшкодування особистих витрат, пов'язаних з роботою (на мобільний зв'язок, транспорт, оренду або придбання житла в іншому місті та ін.). Наведена класифікація ґрунтується на принципі добровільності/обов'язковості надання матеріальних благ працівнику понад розмір належної йому основної заробітної плати, а також за ознакою доповнення до основної заробітної плати або відшкодування особистих витрат.

Виходячи з визначеної структури соціального пакета, він виконує принаймні три функції: гарантійну, мотиваційну та компенсаторну. Реалізація цих функцій має забезпечувати досягнення основної мети – збалансування індивідуальних потреб працівника зі стратегічними потребами компанії. Відтак соціальний пакет (його компоненти та величина) є потужним інструментом впливу на індивідуальну та організаційну ефективність, тривалість і успішність трудових відносин між працівником та роботодавцем.

Стратегічно орієнтованим і спрямованим на формування позитивного іміджу роботодавця є підхід до розуміння функцій соціального пакета як прояву соціальної відповідальності бізнесу. В межах цього підходу надання працівникам соціальних пільг та гарантій розглядається як один з напрямів загальної соціальної діяльності компанії, спрямованої на формування позитивної ділової репутації, і передбачає побудову з працівниками партнерських стосунків, спрямованих на підвищення їхнього задоволення діяльністю компанії. У цій ситуації акцент робиться на соціальний діалог, дотримання прав працівників, забезпечення рівних можливостей і безпеки, охорону праці й здоров'я, соціальний захист.

Якщо розглядати матеріальні блага, що входять до соціального пакета, з точки зору трудового законодавства, то слід зауважити, що Закон України "Про оплату праці" (від 24.03.95 №108/95-ВР) визначає заробітну плату як винагороду, обчислену як правило у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу (ст. 1). Структура заробітної плати складається з основної та додаткової заробітної плати, а також з інших заохочувальних та компенсаційних виплат (ст. 2).

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки), що встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, що не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Відтак матеріальні блага, що входять до складу соціально-

го пакета, можуть розглядатися як елементи заробітної плати, які відносяться до додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Разом з тим, наприклад згідно з трудовим законодавством Росії, соціальний пакет не є елементом заробітної плати (ст. 129 Трудового кодексу), а відтак його надання працівнику не відноситься до суттєвих умов трудового договору (ст. 57, ч. 2) та не враховується при обчисленні середнього заробітку (ст. 139).

Додаткові матеріальні блага працівник отримує за рахунок коштів роботодавця або у вигляді товарів, робіт і послуг, виконаних чи наданих працівнику, або у вигляді компенсації роботодавцем витрат працівника на відповідні товари, роботи й послуги. Відповідно до ст. 9-1 Кодексу законів про працю України (від 10.12.1971 № 322-VIII) (КЗпП України), підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові, порівняно із законодавством, трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Відтак, у трудовому договорі між працівником і роботодавцем можуть передбачатися будь-які умови, крім тих, що погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю (ст. 9 КЗпП України). Однією з таких умов може бути надання працівнику соціального пакета.

В структурі загальної винагороди окремі складові соціального пакета являють собою інструмент немонетарної або непрямої матеріальної винагороди у тих випадках, коли грошові виплати здійснюються не самому працівнику, а третій стороні, що надає послуги (наприклад, страхування, компенсаційні виплати, оплата харчування тощо).

Згідно зі ст. 5 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств» (від 28.12.94 №334/94-ВР) до складу валових витрат виробництва відносяться зокрема такі компоненти соціального пакета, як витрати на обов'язкове страхування життя і здоров'я працівників та витрати на страхування працівників у недержавних установах (сума внесків не має перевищувати 15% річної заробітної плати).

Запровадження соціального пакета здійснюється за допомогою існуючих законодавчих механізмів, таких як договірне регулювання колективних трудових відносин, нормативне регулювання праці у локальних правових актах суб'єктів господарської діяльності, письмова форма укладення трудового договору. Перелік матеріальних благ, що входять до соціального пакета, порядок та умови надання їх працівнику, можуть бути передбачені безпосередньо в трудовому договорі (у разі якщо він укладається в письмовій формі), а також в колективному договорі та відповідних локальних нормативних актах організації.

Система соціальних пільг та гарантій у структурі загальної винагороди з'явилась у 1970-х роках у великих американських і, дещо пізніше, європейських корпораціях у зв'язку зі зростаючою необхідністю залучення та утримання кваліфікованого персоналу, а також виникненням нових вимог щодо соціальної відповідальності бізнесу.

Дотепер можна виділити чотири парадигми формування соціального пакета в структурі загальної винагороди, що послідовно змінювали одна одну. Зокрема у 1970-х роках виникла та отримала широку популярність "система кафетерію", у 1980-х роках були запроваджені "орієнтовані на сім'ю" програми соціальної підтримки, у 1990-х роках з'явилися програми

“зручного місця роботи”, спрямовані на забезпечення працівників максимальною кількістю послуг на робочому місці (від медичного до банківського обслуговування). Двотисячні роки характеризуються появою програм “довічного супроводу”, в межах яких роботодавці виділяють на забезпечення соціальних пільг і гарантій працівникам фіксовану суму коштів, що використовується залежно від потреб, які переважають у конкретний період життя.

Одним із способів формування соціального пакета є так звана система кафетерію, що виникла в США та заснована на ідеї гнучкого механізму стимулювання, адаптованого до потреб кожного з працівників. Система передбачає бальну оцінку кожного виду матеріальних благ, що входять до соціального пакета. Для кожної посади або працівника особисто встановлюється конкретна сума балів, в межах якої він може самостійно визначити набір матеріальних благ, що входять до складу його соціального пакета. Працівникові це забезпечує можливість отримання більш необхідних для нього матеріальних благ, а роботодавцеві – можливість оптимізації витрат на соціальні потреби, що є основною перевагою цієї системи. Втім загальна вартість пільг при використанні такої системи збільшується, оскільки тягне за собою додаткові адміністративні та накладні витрати, тоді, як деякі послуги, наприклад страхування працівників, обходяться дешевше, якщо їх замовляють у більших обсягах.

Зараз у світовій практиці простежуються дві основні тенденції управління соціальним пакетом. Перша пов'язана зі зміною структури соціального пакета та збільшенням його частки у загальному обсязі соціальних витрат компаній. При цьому акценти мотиваційних програм для персоналу зміщуються в бік підвищення цінності немонетарного регулювання. Крім того, сама система соціальних гарантій стає більш гнучкою, такою, що враховує потреби різних категорій працівників. Пільги, що надаються, можуть, з одного боку, забезпечувати базові потреби (наприклад, щодо медичного забезпечення), а з другого – виступати як засіб підвищення статусу працівника. Друга тенденція ґрунтується на зростанні залучення працівників до формування соціального пакета. В багатьох компаніях поширюється практика часткової участі персоналу в придбанні послуг добровільного медичного страхування, оплаті послуг мобільного зв'язку, оренди житла тощо. При цьому працівник може мірою своєї участі визначити обсяг та якість послуг, що надаються йому. Часто ступінь участі компанії у формуванні соціального пакета залежить від рівня посади та доходу працівника.

Умовами надання працівнику соціального пакета можуть бути досягнення ним визначеного стажу роботи в організації, наявність взаємозв'язку між стажем роботи, займаною посадою (кваліфікаційним розрядом) та кількістю матеріальних благ, що входять до соціального пакета. Працівникам з невисоким доходом роботодавець може надавати “базовий” соціальний пакет. У подальшому, в міру кар'єрного зростання працівника та рівня його доходу, часткова участь роботодавця у формуванні соціального пакета може зменшуватися.

В сучасній російській практиці управління соціальним пакетом представлено, загалом, на рівні великих компаній, а підходи до нього поки що залишаються досить стандартними. Для західних компаній характерною є практика активного

управління системою пільг та гарантій, відмінними рисами якої є більша варіативність, гнучкість та орієнтація на змінювані потреби різних поколінь працівників.

Окремі російські фахівці з управління персоналом вважають, що пільги соціального пакета не мають перевищувати 10–15% від заробітної плати (сукупного доходу) працівника, а припустимі витрати на управління соціальними пакетами – бути більшими від 5–7% їхньої вартості. Водночас практика свідчить, що “на багатьох російських підприємствах сформувалась чітка тенденція до зрушення структури загальної винагороди персоналу в бік збільшення її немонетарної частини. У ряді випадків забезпечення соціального пакета становить понад 15% усіх витрат компанії на персонал”.

Виходячи з наявної статистики, в США соціальний пакет становить 40–50% базової заробітної плати. Основний вартісний обсяг соціального пакета в країнах Заходу – до 50% – припадає на різні види страхування, головним серед яких є медичне страхування працівників. Обов'язковими для більшості американських і європейських компаній є два типи соціальних програм – медичного страхування й пенсійних. Їх виконання призвело до того, що витрати компаній на соціальні виплати за останні п'ять років збільшилися удвічі та становлять до 15% витрат на персонал. Експерти відзначають, що в Росії частка страхування навіть вище – до 75%, оскільки саме з нього більшість підприємств починають запроваджувати соціальні пакети.

Поширення практики використання роботодавцями соціального пакета в Україні сприятиме формуванню сучасного, конкурентного ринку праці, створенню та розвитку засад корпоративної культури в суспільстві, підвищенню конкурентоспроможності національної робочої сили. Крім того, трансформація системи соціальних пільг і гарантій в інструмент залучення, управління мотивацією та формування лояльності працівників матиме позитивне значення для внутрішньої стабільності та зовнішньої привабливості компанії як роботодавця.

В свою чергу, запровадження соціального пакета матиме наслідком створення умов для розвитку ринку послуг, що формують його зміст, зокрема у сфері добровільного страхування (медичного, пенсійного тощо). З другого боку, гнучке застосування страхових програм з урахуванням індивідуальних потреб працівників створюватиме передумови для підвищення ефективності виробництва, наприклад, шляхом мінімізації витрат, пов'язаних із захворюваністю працівників, оптимізації показників руху робочої сили тощо.

Соціальний пакет має бути максимально універсальним та, водночас, враховувати індивідуальні потреби працівника. Завдання роботодавця – розробити таку систему, яка надасть можливість запровадити єдиний стандарт підходу до соціального пакета, підвищити рівень послуг, які надаються працівнику, та, разом з цим, створити умови для оптимізації витрат компанії на соціальні цілі. При цьому однією з основних умов ефективності управління соціальним пакетом є відповідність загальним стратегічним цілям компанії, її корпоративній культурі та політиці управління персоналом.

Ірина НОВАК,

к.е.н., с.н.с., Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України

Запитання – відповідь

ЯК ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ?

„Я не військовослужбовець, – пише читач з м. Слов’янська Донецької області Іван Степанович Тригуб, – але мене цікавить, чи підлягають соціальному страхуванню захисники Вітчизни, ті, хто обрав своєю професією військову службу”. З цим запитанням ми звернулися в Міністерство оборони України. Ось що відповів редакції тимчасово виконуючий обов’язки директора Департаменту фінансів МО України Володимир ГАГУРІН.

В межах своєї компетенції Департамент фінансів повідомляє, що Міністерство оборони України не займається соціальним страхуванням військовослужбовців. Слід зазначити при цьому, що Закон України „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та втратами, зумовленими народженням та похованням” на військовослужбовців не поширюється.

Відповідно до Закону України „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей” у зв’язку з хворобою військовослужбовця йому надається відпустка для лікування зі збереження грошового і матеріального забезпечення на підставі висновку військово-лікарської комісії. Тривалість такої відпустки визначається характером захворювання. Загальний час безперервного перебування військовослужбовця в закладах охорони здоров’я та у відпустці для лікування через хворобу не має перевищувати 4-х місяців поспіль (крім випадків, коли законодавством передбачено більш тривалі строки перебування на лікуванні).

Щодо соціального страхування по безробіттю.

Відповідно до ст. 8 Закону України „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей” забезпечення зайнятості осіб, звільнених з військової служби без права на пенсію, провадиться відповідно до законодавства України про зайнятість населення.

Держава забезпечує соціальну та професійну адаптацію військовослужбовців, які звільняються у зв’язку зі скороченням штатів або проведенням організаційних заходів, за станом здоров’я, а також військовослужбовців строкової військової служби, які до призиву на строкову військову службу не були працевлаштовані, в разі відповідного звернення зазначених осіб. У разі необхідності соціальну і професійну адаптацію проходять також члени сімей військовослужбовців за зверненням. Адаптація зазначеної категорії осіб провадиться урядовим органом державного управління з питань адаптації військовослужбовців, звільнених у запас або відставку, та конверсії колишніх військових об’єктів за кошти державного бюджету.

Військовослужбовцям, які мають вислугу військової служби не менше 10 років та позитивні службові характеристики, дозволяється, починаючи з 1 січня 2005 р., протягом останнього року перед звільненням з військової служби проходити професійну перепідготовку (тривалістю не менше 500 годин) без стягнення з них плати за навчання та зі збереженням забезпечення усіма видами забезпечення в порядку та на умовах, визначених Міністерством оборони України, у центрах перепідготовки та працевлаштування всіх форм власності за рахунок службового часу.

Згідно із Законом України „Про загальнообов’язкове державне со-

ціальне страхування на випадок безробіття” право на забезпечення та соціальні послуги мають також незастраховані особи – військовослужбовці Збройних сил України, звільнені з військової служби у зв’язку зі скороченням штату або проведенням організаційних заходів без права на пенсію у разі реєстрації в установленому порядку як безробітних.

Військовослужбовцям, звільненим з військової служби у зв’язку зі скороченням штату або проведенням організаційних заходів без права на пенсію, здійснюється виплата допомоги по безробіттю, зокрема одноразова виплата для організації безробітним підприємницької діяльності відповідно до частини 3-7 ст. 22 та частин 1, 4, 5 ст. 23 цього Закону за умови їхньої реєстрації в установленому порядку в державній службі зайнятості протягом місяця з дня взяття на облік у військовому комісаріаті.

Крім того, відповідно до ст. 1 Закону України „Про державні гарантії соціального захисту” військовослужбовців, які звільняються зі служби у зв’язку з реформуванням Збройних сил України, та членів їх сімей” особам, звільненим з військової служби, які не мають права на пенсію, на період працевлаштування, але не більше одного року, виплачується щомісячна допомога у розмірі посадового окладу та окладу за військове звання.

У разі реєстрації в установленому порядку цих осіб у державній службі зайнятості, зазначена виплата не здійснюється.

Військовослужбовцям, зареєстрованим в установленому порядку у державній службі зайнятості протягом місяця з дня взяття на облік у військовому комісаріаті, здійснюється виплата допомоги по безробіттю за кошти та в порядку, визначеному Законом України „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, без урахування передбаченого цим Законом обмеження.

Матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації надається в розмірі допомоги по безробіттю коштом та у порядку, передбаченими Законом України „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” на початок навчання і не підлягає зменшенню.

Що стосується державного особистого страхування військовослужбовців, то воно з 1 січня 2007 р., згідно з новою редакцією ст. 16 Закону України „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”, змінено на одноразову грошову допомогу.

P.S. Редакція висловлює щирі вдячність управлінню прес-служби Міністерства оборони України за сприяння у підготовці цього матеріалу.



УКРАЇНСЬКИЙ ПРОРИВ

- випереджальне зростання заробітної плати працівників освіти;
 - надання цільової підтримки сільським школам, реалізацію у повному обсязі державних програм "Вчитель", "Шкільний автобус";
 - оптимізацію мережі загальноосвітніх навчальних закладів;
 - підключення до 2010 року всіх загальноосвітніх навчальних закладів до високошвидкісного Інтернету за широкополосною технологією та їх оснащення комп'ютерною технікою;
 - розроблення сучасних навчальних програм та їх українознавче наповнення;
 - оновлення навчально-методичного забезпечення загальноосвітніх навчальних закладів;
 - створення умов для здобуття дітьми-інвалідами загальної середньої освіти, розроблення навчальних програм для дітей, які на сьогодні з різних причин не навчаються;
 - наявність у програмах навчання такої складової, як формування усвідомлення проблем дітей із фізичними обмеженнями та соціальної інклюзивності;
 - удосконалення системи оцінювання знань школярів за допомогою незалежних центрів тестування.
- Реформування системи професійно-технічної освіти з метою забезпечення економіки держави кваліфікованими кадрами, що передбачає:
- формування та розміщення державного замовлення відповідно до потреб економіки та регіональних ринків праці;
 - залучення роботодавців до участі у навчальному процесі;
 - удосконалення змісту навчання відповідно до вимог сучасного виробництва;
 - державну підтримку освіти за гірничими спеціальностями;
 - інформатизацію та комп'ютеризацію професійно-технічних навчальних закладів, їх підключення до Інтернет.
- Реформування системи вищої освіти відбуватиметься шляхом:
- формування державного замовлення відповідно до потреб суспільства та забезпечення його фінансування з державного бюджету;

(Продовження див. на стор. 41).

НАПОЛЕГЛИВО НАПОВНЮЄМО СОЦІАЛЬНИЙ БЮДЖЕТ



Очевидно, всім зрозуміло, що для того, аби Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань успішно виконував покладені на нього чинним законодавством обов'язки, потрібно щодня дбати про фінансове наповнення його бюджету. Якби всі страхувальники, як це велить закон, сумлінно і вчасно сплачували страхові внески із заробітної плати працюючих, то потерпілі від виробничого травматизму завжди отримували б із Фонду належне їм грошове і соціально-побутове забезпечення.

На жаль, досить значна частина керівників підприємств, особливо малого і середнього бізнесу, не хоче зрозуміти ці прописні істини й не завжди чесно сплачують свої страхові внески.

До речі, ті ж керівники постійно допускають заборгованість з виплати заробітної плати, часто офіційно занижуючи її рівень, видають більшу її частину в конвертах і тим самим порушують трудове законодавство.

Періодичні заклики фіскальних органів дотримуватися вимог закону ще, на жаль, не дають належного результату.

Щоб якось активізувати і конкретизувати цю відповідальну для держави справу, розпорядженням Львівського міського голови № 241 від 12 червня 2007 р. у районах міста були створені комісії з питань забезпечення своєчасної сплати податків та внесення інших обов'язкових платежів і ліквідації заборгованості, детінізації заробітної плати.

Міську комісію очолив перший заступник міського голови Олег Синютка, у районах міста – заступники голів райадміністрацій. До складу комісії входять представники державної інспекції праці, податкової інспекції, територіального управління Держгірпромнагляду, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, санепідемстанцій та об'єднання профспілок.

До тих керівників, що порушують дотримання державних соціальних гарантій з оплати праці, застосовують цілий комплекс заходів. Члени комісії, працівники органів системи Мінпраці та соціального захисту, зокрема нашого відділення, проводять широку роз'яснювально-пропагандистську роботу щодо підвищення відповідальності керівників господарських

суб'єктів з дотримання вимог законодавства у своєчасній і повній виплаті заробітної плати працюючим. Для цього публікуються відповідні матеріали у засобах масової інформації, надаються інформаційно-аналітичні матеріали безпосередньо у трудові колективи.

При здачі статистичної звітності роботодавцями працівники відділення Фонду регулярно аналізують стан співвідношення зарплати страхувальника з рівнем середньої зарплати по галузі, яку представляє певний суб'єкт. Саме тут і виявляються причини серйозного різницею у рівні виплати зарплати, вживаються заходи для поглибленого вивчення стану формування виплат з фонду зарплати на таких підприємствах.

Ми були стурбовані розміром середньомісячної зарплати на фірмі "Фактор", що за останні місяці дорівнювала 42 грн., ВАТ "Спецбудмонтаж" – 114 грн., ТЗОВ "Країна вин" – 147 грн., ТЗОВ "Хімічні технології" – 162 грн., ДП фірми "Надія" – 51 грн., ЗАТ "Акціонерна компанія "Альфа" – 110 грн., обласного управління лісового господарства – 150 грн., і це тоді, коли середньомісячна зарплата в галузях, де працюють вказані суб'єкти господарювання, перевищує 1000 грн.

Значно нижчу середньомісячну зарплату у порівнянні з мінімальною зарплатою серед підприємств галузі показують ТЗОВ "Фірма "ЛУМ-Ігор" – 362 грн., ТЗОВ "Кобза" – 372 грн., Т/1 "Перун" – 387 грн. та ін.

При накопиченні значної кількості негативних фактів ставлення до виплат заробітної плати й фактичного приховування ситуації з нарахування виплат зарплати у таких підприємствах страхувальників ми звертаємося з відповідними поданнями до органів прокуратури. Матеріали наших досліджень подаються на за-

сідання районних і міської комісій, які проводяться двічі на місяць. До тих керівників, що нехтують справою своєчасної і повної виплати зарплати, податків і обов'язкових платежів, вживаються заходи адміністративного впливу. За поданням голови міської комісії, з цього приводу звільнено з посад двох заступників керівників райадміністрацій і притягнуто до відповідальності кілька господарських керівників. Щоправда, проведенню цієї клопіткої роботи сприяло внесення змін до ст.165 та 188 Кодексу про адміністративні порушення, згідно з якими посадові особи при несвоєчасній сплаті внесків та за приховування сум заробітної плати працюючих караються адміністративними штрафами від 8 до 20 неоподаткованих мінімумів.

Така цілеспрямована та наполеглива робота міської та районних комісій у м. Львові щодо забезпечення підприємствами, організаціями й установами своєчасної виплати заробітної плати, її детінізації, сплати податків та інших обов'язкових платежів дає позитивні результати.

Кількість суб'єктів господарювання, що допускають порушення чинного законодавства щодо своєчасної та повної виплати зарплати, постійно зменшується. І ми у відділенні Фонду, починаючи з липня 2007 року, маємо щомісячне збільшення сум сплати страхових платежів до бюджету на 5–8 %. Станом на 1 жовтня 2007 року виконання плану річного бюджету становило 79,1 %. Перед відділенням Фонду всі страхувальники ліквідували

свої заборгованості зі страхових платежів і допущених недоплат. Зараз, завдяки успішному наповненню бюджету Фонду, ми маємо можливість своєчасно і повністю надавати потерпілим від виробничого травматизму як грошову, так і медико-соціальну допомогу для реабілітації. Вважаємо, що діяльність Львівської міської влади у справі контролю за дотриманням суб'єктами господарювання вимог чинного законодавства щодо повної та своєчасної виплати заробітної плати, податків і обов'язкових платежів активно сприяє поліпшенню благополуччя і соціального захисту наших працюючих.

Анатолій БОНДАРЧУК,

начальник відділення

виконавчої дирекції ФСНВ у м. Львові

Держгірпромнагляд ініціює розробку проекту Закону України

ЗАКОН «ПРО ОСНОВНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ (КОНТРОЛЮ) У СФЕРІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ» УНЕМОЖЛИВЛЮЄ КОНТРОЛЬ ЗА ОБ'ЄКТАМИ ПІДВИЩЕНОЇ НЕБЕЗПЕКИ



Держгірпромнагляд ініціює розробку проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», який виключив би зі сфери дії Закону здійснення державного нагляду з промислової безпеки, охорони праці, поводження з вибуховими матеріалами та державного гірничого нагляду.

З такою пропозицією Комітет звернувся до уряду після того, як керівництво шахти ім. Засядька не допустило оперативну групу інспекторів перевірити інформацію про несанкціонований видобуток вугілля. При цьому адміністрація шахти посилалася на Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» № 877-V, який набрав чинності 26 грудня 2007 року.

У листі, направленому до Кабінету Міністрів України, зокрема зазначається: «Вимоги зазначеного Закону унеможливають здійснення державного нагляду гірничотехнічними інспекторами на об'єктах підвищеної небезпеки, зокрема на вугільних шахтах. Крім того, положення цього закону суперечать вимогам статті 39 Закону України «Про охорону праці» і пункту 4 Положення про Державний комітет України з промислової безпеки, гірничого нагляду та охорони праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.06 р. № 1640».

Також підкреслюється, що права та обов'язки державних інспекторів визначено міжнародним законодавством, зокрема Конвенцією Міжнародної організації праці від 1947 р. № 81 „Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі“, ратифікованою Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV, та Конвенцією Міжнародної організації праці 1969 року № 129 „Про інспекцію праці в сільському господарстві“, ратифікованою Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV. В цих нормативних актах зазначено, що інспектори мають право безперешкодно проходити без попереднього повідомлення в будь-який час на будь-яке

підприємство, що підпадає під контроль інспекції.

Довідково: За даними територіального управління Держгірпромнагляду по Донецькій області, на ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька» всупереч забороні гірничих робіт ведеться несанкціонований видобуток вугілля.

Статистичні дані про кількість видобутого вугілля, які щоденно надходять у Мінвуглепром, підтверджують видобуток вугілля на рівні 750 т. на добу. З початку грудня, станом на 26.12.07 р., уже видобуто понад 9,4 тис. тонн.

Комітет 27 грудня відрядив на шахту оперативну групу у складі першого заступника начальника теруправління по Донецькій області, начальника державної інспекції охорони надр та геолого-маркшейдерського нагляду і двох інспекторів цієї ж інспекції для здійснення позапланової перевірки.

Крім того інспектори, закріплені за шахтою, мали вивчити всю технічну та облікову документацію, щоб з'ясувати чи ведеться фактичний видобуток вугілля.

Прес-служба Держгірпромнагляду

Точка зору вчених

ДОСВІД ФЕДЕРАТИВНОЇ РЕСПУБЛІКИ НІМЕЧЧИНИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ПИТАННЯХ ОРГАНІЗАЦІЇ СТРАХОВОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ВІД ПРОФЕСІЙНИХ РИЗИКІВ І НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ



Початок соціальному страхуванню від професійних захворювань і нещасних випадків у Німеччині, що є одним з кращих у світі, було покладено в 1884 р. Нині підприємства різних галузей промисловості об'єднані в професійні товариства, мета яких – профілактика і страхування робітників від захворювань і нещасних випадків. Зі створенням товариств право страхування переходить від підприємця до цих організацій, і у разі страхового випадку робітник звертається саме до них.

У ФРН налічується 108 незалежних одне від одного професійних товариств. В 35 з них об'єднані наймані робітники промислових підприємств, в 7 – будівельні робітники, в трьох – транспортні і т.д. Існує одне товариство для робітників лісового та сільського господарства, в 52 органах страхування «громадської руки» (федеральних, земельних, комунальних) застраховані діти, учні, студенти, робітники адміністративних органів. Чинники, вчителі, судді, адміністратори, військовослужбовці застраховані від професійних захворювань і нещасних випадків у власній системі. Всі ці товариства згруповані в три головні об'єднання:

- промислово-професійні товариства;
- сільськогосподарські товариства;
- органи страхування («громадської руки»).

Завдання цих об'єднань полягає в урегулюванні питань страхування від професійних захворювань і нещасних випадків з державними органами та іншими страховими організаціями (пенсійними, лікувальними касами).

Керування органами страхування від професійних захворювань і нещасних випадків здійснюється зборами представників на паритетних засадах застрахованими і роботодавцями. Ведення всіх адміністративних справ належить правлінню на чолі з виконавчим директором. Настання страхового випадку визначається виробничою комісією.

Рівні страхових внесків визначаються зборами представників професійних товариств і розглядаються на федеральному рівні. Після цього страховий тариф стає обов'язковим. Середня величина страхового внеску на випадки професійних захворювань і травм становить 1,3 марки на 100 марок заробітної плати. Внески сплачує роботодавець. Перевірка тарифу безпеки здійснюється один раз на п'ять років.

У перелік застрахованих внесени всі, хто працює в галузях економіки, з роботодавцями включно.

На підприємствах і в організаціях ФРН діє 600 тарифів безпеки, що розраховуються на основі статистичних спостережень за настанням страхових випадків. Такий диференційований підхід забезпечує достатність бюджетів професійних страхових

товариств. Страхові внески, наприклад, на шахтних підприємствах становлять 15% до заробітної плати, а в адміністративних об'єднаннях – 0,6%. Бюджетна політика страхових товариств створює можливість перерозподілу в їхніх рамках грошових коштів.

Структура витрат системи соціального страхування така: 1,5% від усього обсягу коштів витрачається на профілактичні заходи, 25% – на реабілітацію, 62% – на грошові виплати і пенсії, 11,5% – на адміністративні витрати.

Для повного відшкодування втрати здоров'я робітника, одержаної в результаті професійного захворювання, складається перелік хвороб, від яких страждають трудящі на виробництві. Нині в цей перелік внесено 54 види професійних захворювань. Принцип складання переліку змішаний. Це означає, що в нього можна включити непрямі («супутні») захворювання, що виникають як наслідок основної професійної хвороби. При повній втраті працездатності через професійне захворювання або нещасний випадок застрахованому виплачується 100 % пенсія за кошти бюджету професійного товариства та часткова пенсія – коштом бюджету обов'язкового пенсійного страхування.

Важливою особливістю та одним з головних напрямів діяльності німецької системи страхування від професійних захворювань і нещасних випадків є профілактика безпеки праці на виробництві. Розроблені і діють правила техніки безпеки, обов'язкові для робітника і роботодавця, за порушення яких застосовуються санкції. Роботодавець, наприклад, може бути оштрафований на 20 тис. марок. В окремих випадках навіть може бути зупинено виробничий процес.

До моменту введення штрафних санкцій застосовуються заходи превентивного впливу: перевіряються машини і обладнання, надається консультативна допомога щодо запобігання виникненню професійних захворювань і нещасних випадків, видається велика кількість літератури з техніки безпеки. На підприємствах з метою проведення профілактичних заходів та надання медичної допомоги постраждалим працюють лікарі. Невеликі підприємства, які не в змозі утримувати лікаря на виробництві,

об'єднуються в товариства з метою створення медичного пункту для обслуговування їхніх працівників. Метою медиків, які працюють на підприємствах, є лікарське обстеження стану здоров'я зайнятих, встановлення причин виникнення професійних захворювань. Вони також мають стежити за застрахованими під час лікування.

Служба страхування від професійних захворювань і нещасних випадків має 11 лікарень для обслуговування застрахованих. Лікарні професійних товариств співпрацюють з лікарями інших медичних закладів та з медиками, що мають приватну практику. Для реабілітації здоров'я застрахований має можливість лікуватися на курортах.

У ФРН в м. Санкт-Августині створено й успішно функціонує Науково-дослідний інститут техніки безпеки. Його завдання – аналізувати й вивчати стан довкілля, сертифікувати вироблену у ФРН та імпортовану продукцію з метою визначення її шкідливого впливу на організм людини. В інституті працює 295 співробітників. Річний бюджет становить 30 млн. марок.

Інститут виконує великий обсяг робіт. Його співробітники працюють над 91 дослідним проектом, беруть участь у 145 національних і 45 міжнародних комісіях. Упродовж року проводиться 57 тис. аналізів шкідливих речовин, взятих на більш ніж 7 тис. підприємствах. У найближчій перспективі інститут техніки безпеки матиме загальноєвропейське значення. За ним закріплюється право на сертифікацію продукції, виробленої в країнах – членах Європейського економічного співтовариства. Інститут має добре технічно оснащені дослідницькі лабораторії. Німецький досвід, особливо щодо застосування інституційних принципів до виконання контрольних-експертних функцій системи охорони праці за станом безпеки виробничих процесів, має неабияке значення для країни.

Сьогодні українське законодавство з проблем охорони праці намагається адаптуватися до європейських вимог. З цієї метою було створено Національне агентство з акредитації, однією з функцій якого є акредитація аудиторських організацій за здійсненням аудиту з промислової безпеки та охорони праці. Цей напрямок пріоритетний у роботі державних органів, що здійснюють контроль за технічним станом обладнання та охороною праці. Якщо функції і повноваження в галузі охорони праці законодавчо визначені, то така нова для України ідеологія, як «промислова безпека», потребує якнайшвидшого законодавчого закріплення і організаційного упорядкування. Невизначеними залишаються термінологія, сфера діяльності, розподіл повноважень щодо проведення експертизи об'єктів і технологічних процесів, а також структура державного нагляду.

Наскільки важливими є ці завдання, свідчать такі цифри. Близько 75 % нещасних випадків стається через організаційні причини, бездіяльність відомчого нагляду і відсутність контролю, недостатню ефективність системи управління охороною праці. Це одні з головних чинників того, що за перше півріччя 2007 року травматизм в Україні зріс на 1,8 %. Найбільш небезпечна ситуація склалася на будівництві, у вугільній промисловості, енергетиці і газовій галузі, де травматизм все ще залишається високим.

Одним із нагальних завдань у сфері охорони праці є створення дієвих механізмів фінансування Національної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Після утворення Фонду соціального страхування від нещасних

випадків на виробництві, який замінив таку структуру, як Фонд охорони праці при Держнаглядохоронпраці, фінансове забезпечення програми значно погіршилося. За підсумками 2006 р., на фінансування Національної програми Фондом виділено лише 19 %, регіональні програми не профінансовані, на інші профілактичні заходи витрачено лише 6 % від запланованих коштів.

Наведені факти свідчать, що управління Фондом соціального страхування від нещасних випадків потребує удосконалення, перш за все, за рахунок підвищення дієвості його інституційного механізму. Мається на увазі укріплення системи партнерських відносин із зацікавленими міністерствами, роботодавцями і профспілковими організаціями.

Не менш важливим завданням, яке випливає з аналізу європейської практики, є створення механізму диференційованих страхових тарифів для кожного підприємства залежно від стану охорони праці, рівня виробничого травматизму та професійних захворювань. Впровадження диференційованих тарифів може поліпшити економічний механізм діяльності Фонду через надання йому накопичувальних і розподільчих функцій, а завдяки пропорційності внесків залежно від зниження чи підвищення рівня травматизму на підприємстві – економічно стимулювати роботодавця до створення безпечних умов праці.

Ще одним актуальним завданням залишається створення належної технічної експертизи стану основних фондів, що експлуатуються на виробництві. Цьому напрямку, як було видно з німецької практики, приділяється дуже багато уваги у розвинених країнах.

В Україні налічується 8 млн машин, механізмів, транспортних засобів. З них майже 322 тис. не відповідають нормативним актам з охорони праці, 1,5 млн (17 %) вичерпали передбачений ресурс роботи. Саме через це питання експертизи та діагностики устаткування підвищеної небезпеки набувають особливого значення.

Сьогодні триває пошук шляхів розв'язання цієї проблеми, вирішення якої має враховувати досвід розвинених країн. Зараз приблизно 50 % експертних послуг припадає на незалежні експертні організації. Решта надається 28 державними експертно-технічними центрами. Розподіл функцій між цими структурами має бути встановлений Законом «Про аудит системи управління охороною праці та промисловою безпекою».

Функціонування державних і недержавних експертно-технічних центрів сприятиме здешевленню цін на цей вид послуг. У законодавстві слід, на наш погляд, врахувати й такий аспект європейської практики, як страхування експертизи. У розвинених країнах страхуванню підлягають лише ті випадки, які неможливо врахувати договором на виконання робіт. Якщо прийняти цей механізм, то засновники страхових компаній не зможуть отримувати додаткові прибутки.

Викладений матеріал надає можливість через інформаційний вплив коригувати діяльність державних органів у напрямі європейського правового поля і ефективної організації системи охорони праці.

Валерій НОВИКОВ,

д.е.н., професор Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України

**ФОНД
СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ
ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ УКРАЇНИ**

ПРАВЛІННЯ

ПОСТАНОВА

від 31.10.2007 року № 53 м. Київ

Про делегування до складу атестаційної комісії виконавчої дирекції Фонду членів правління Фонду

Керуючись пунктом 2.1 Положення про проведення атестації працівників виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України та її робочих органів, затвердженого постановою правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 12.07.2007 року № 44, правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України **ПОСТАНОВЛЯЄ:**

1. Делегувати до складу атестаційної комісії виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України таких членів правління Фонду:

- від сторони держави – **Антоненка Тараса Володимировича;**
- від сторони роботодавців – **Семенова В'ячеслава Володимировича;**
- від сторони застрахованих осіб – **Ольховця Григорія Андрійовича.**

2. Контроль за виконанням цієї постанови покласти на постійну комісію правління Фонду з питань кадрової політики та наукового забезпечення соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Голова правління

Г. ГАЛИЦЬ

**ФОНД
СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ
ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ УКРАЇНИ**

ПРАВЛІННЯ

ПОСТАНОВА

від 31.10.2007 року № 54 м. Київ

Про передачу результатів робіт, виконаних у межах реалізації заходів, передбачених Програмою розвитку виробництва засобів індивідуального захисту працівників

Відповідно до пункту 8 частини сьомої статті 17 Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності“, пункту 5.6 Порядку планування, фінансування та здійснення контролю Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України за виконанням заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, усуненню загрози здоров'ю працівників, викликаних умовами праці, зокрема розроблення, видання, розповсюдження нормативних актів, журналів, спеціальної літератури, а також інших профілактичних заходів, затвердженого постановою правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 25.10.2005 року № 45, з урахуванням пропозицій Держпромгірнагляду, підприємств правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України **ПОСТАНОВЛЯЄ:**

1. Виконавчій дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України з метою використання створеної документації за призначенням надати право на безоплатну передачу:

а) ВСО “Вінницьяелектротехнологія” ДП НЕК “Укренерго” результати роботи, які були створені у межах реалізації заходу, передбаченого Програмою розвитку виробництва засобів індивідуального захисту працівників, згідно з договором від 20.11.2002 року № 41 ЗІЗ “Створення та оснащення обладнанням випробувального центру засобів індивідуального захисту працівників від ураження електрострумом”, укладеним між виконавчою дирекцією Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, Держнаглядом охорони праці України і ВСО “Вінницьяелектротехнологія”. Балансова вартість виконаних робіт 61 477,17 грн. (без ПДВ). Одночасно передати устаткування і обладнання створеного випробувального центру засобів індивідуального захисту працівників.

2. Контроль за виконанням цієї постанови покласти на виконавчу дирекцію Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

Голова правління

Г. ГАЛИЦЬ

**ФОНД
СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ
ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ УКРАЇНИ
ПРАВЛІННЯ
ПОСТАНОВА**

від 31.10.2007 року № 55 м. Київ

Про внесення змін до постанови правління Фонду від 25.04.05 № 8 „Про передачу результатів робіт, виконаних у межах реалізації заходів, передбачених Програмою розвитку виробництва засобів індивідуального захисту працівників”

Відповідно до пункту 8 частини сьомої статті 17 Закону України „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”, пункту 5.6 Порядку планування, фінансування та здійснення контролю Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України за виконанням заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров’ю працівників, викликаних умовами праці, зокрема розроблення, видання, розповсюдження нормативних актів, журналів, спеціальної літератури, а також інших профілактичних заходів, затвердженого постановою правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 25.10.2005 року № 45, з урахуванням пропозицій Казенного заводу «Зірка» і Орендного підприємства науково-дослідний та конструкторсько-технологічний інститут електроізоляційних матеріалів та фольгованих діелектриків, правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України **ПОСТАНОВЛЯЄ:**

1. Внести до постанови правління Фонду від 25.04.05 № 8 „Про передачу результатів робіт, виконаних у межах реалізації заходів, передбачених Програмою розвитку виробництва засобів індивідуального захисту працівників”, такі зміни:

а) пункт 18) викласти в редакції: Орендному підприємству “Науково-дослідний та конструкторсько-технологічний інститут електроізоляційних матеріалів та фольгованих діелектриків” результати ДКР – нормативну і технологічну документацію, які були створені у межах реалізації заходу, передбаченого Програмою розвитку виробництва засобів індивідуального захисту працівників, згідно з договором від 22.11.2002 за № 58 313 «Дослідження та розроблення світлофільтрів (скляних)», укладеним між Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, Держнаглядом праці України і Орендним підприємством “Науково-дослідний та конструкторсько-технологічний інститут електроізоляційних матеріалів та фольгованих діелектриків”. Балансова вартість виконаних робіт складає 425 гривень;

б) пункт 19) викласти в редакції: Орендному підприємству “Науково-дослідний та конструкторсько-технологічний інститут електроізоляційних матеріалів та фольгованих діелектриків” результати ДКР – нормативну і технологічну документацію, які були створені у межах реалізації заходу, передбаченого Програмою розвитку виробництва засобів індивідуального захисту працівників, згідно з договором від 26.11.2002 за № 69 313 “Дослідження та освоєння виробництва волокнистого фільтрувального матеріалу”, укладеним між Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, Держнаглядом праці України і Орендним підприємством “Науково-дослідний та конструкторсько-технологічний інститут електроізоляційних матеріалів та фольгованих діелектриків”. Балансова вартість виконаних робіт складає 425 гривень;

2. Контроль за виконанням цієї постанови покласти на виконавчу дирекцію Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

Голова правління

Г. ГАЛИЦЬ

Запитання– відповідь

ЧИ МАЄ ПРАВО ФОНД СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ ЗМЕНШУВАТИ РОЗМІР ОДНОРАЗОВОЇ ДОПОМОГИ ПОТЕРПІЛИМ ПРИ УШКОДЖЕННІ ЗДОРОВ'Я, ЩО НАСТАЛО НЕ ЧЕРЕЗ ВИНУ РОБОТОДАВЦЯ, А ВНАСЛІДОК ПОРУШЕННЯ САМИМ ПОТЕРПІЛИМ НОРМАТИВНИХ АКТІВ ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ?

Відповідно до абзацу третього ч. 2 ст. 34 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" (далі – Закон), якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я настало не тільки через вину роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більше ніж на 50 %.

Відповідно до п. 8 Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 30 серпня 1993 року № 72, комісії з питань охорони праці підприємства надано право встановлювати ступінь вини потерпілого в порядку, що визначається трудовим колективом за поданням власника та профспілкового комітету, при вирішенні питання про розміри одноразової допомоги, коли нещасний випадок стався внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, і факт наявності його вини встановлено комісією з розслідування нещасних випадків.

Таким чином, зазначена комісія, встановлюючи ступінь вини потерпілого при ушкодженні його здоров'я внаслідок порушення ним нормативних актів про охорону праці, у своєму висновку має визначати розмір зменшення одноразової допомоги.

Пунктом 21.1 Постанови Пленуму Верховного суду України „Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди” від 27 березня 1992 р. № 6 зазначено: „у тих випадках, коли комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я мало місце не лише з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги як страхової виплати за рішенням цієї комісії зменшується, але не більше ніж на 50 відсотків. В інших випадках одноразову допомогу може бути зменшено в цих же межах у порядку, визначеному трудовим колективом. Залежно від встановлених обставин, розмір одноразової допомоги може бути зменшено із зазначених підстав судом. У разі виникнення спору, суд вирішує це питання з урахуванням встановлених обставин, але при зменшенні на цих підставах розміру одноразової допомоги не може вийти за зазначені межі”.

Рішення комісії з питань охорони праці на підприємстві має не обов'язковий характер, а рекомендаційний, оскільки чинним законодавством не передбачено обов'язковості створення комісії з питань охорони праці на підприємстві.

Фонд соціального страхування від нещасних випадків, на який відповідно до ст. 21 Закону покладено обов'язок своєчасного та в повному обсязі відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або його смерті, виплачує одноразову допомогу зважаючи на розмір її зменшення на підставі висновку комісії з питань охорони праці підприємства. Якщо у висновку цієї комісії розмір зменшення одноразової допомоги

не визначено, залежно від встановлених обставин, розмір одноразової допомоги міг бути зменшений через зазначені підстави судом.

Тобто, Фонд та його робочі органи не були наділені правом зменшення розміру одноразової допомоги при ушкодженні здоров'я потерпілим, що настало не через вину роботодавця, а внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці. Таким правом було наділено комісію з питань охорони праці підприємства, а також суд.

Для законодавчого врегулювання цього питання Мінпраці внесено зміни законами України про Державний бюджет України на 2006 та на 2007 роки до абзацу третього частини другої ст. 34 Закону, в частині того, що комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я настало внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги підлягає зменшенню, але не більше ніж на 50 %, внесеним доповненням, а саме „у порядку, визначеному правлінням Фонду”.

Механізм реалізації вищезазначеної норми встановлено Порядком призначення, перерахування та проведення страхових виплат, затвердженим постановою правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків від 27.04.2007 р. № 24 та зареєстрованим в Міністерстві юстиції України від 22.04.2007 р. № 715/13982, в якому визначено, що відсоток зменшення розміру одноразової допомоги визначається рішенням комісії з питань охорони праці підприємства, а в разі якщо її не створено, – комісією з питань вирішення спорів при робочих органах виконавчої дирекції Фонду, виходячи з таких критеріїв:

- виконання роботи у стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, токсикологічного отруєння – до 50;
- порушення трудової і виробничої дисципліни, зокрема:
 - невиконання посадових обов'язків;
 - невиконання інструкцій з охорони праці тощо – до 50;
- порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів;
- порушення технологічного процесу;
- порушення під час експлуатації транспортних засобів;
- порушення правил дорожнього руху – до 50;
- виконання робіт з відключеними, несправними засобами колективного захисту, системами сигналізації, вентиляції, освітлення тощо – до 40;
- незастосування засобів індивідуального та колективного захисту – до 40.

До складу комісії з питань вирішення спорів при робочих органах виконавчої дирекції Фонду на громадських і паритетних засадах входять представники місцевих органів виконавчої влади, застрахованих осіб і страхувальників.

Департамент політики державного соціального страхування Мінпраці

Запитання– відповідь

ХТО ОТРИМАЄ КОМПЕНСАЦІЮ, ЯКЩО ГОДУВАЛЬНИК ЗАГИНУВ НА ВИРОБНИЦТВІ?

На шахті стався нещасний випадок, в результаті якого загинула людина. Кому виплачується відшкодування через втрату годувальника?

В. Шафар, м. Торез Донецької області

Одним із основних завдань Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (далі – Фонд) є своєчасне та в повному обсязі відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або (через його смерть) компенсація страхових виплат особам, які перебували на його утриманні. Фонд здійснює страхові виплати та надає соціальні послуги потерпілим згідно з нормами Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (далі – Закон) у разі настання страхового випадку.

Згідно зі ст. 13 Закону, страховим випадком є нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, що завдали застрахованій особі професійно зумовленої фізичної чи психічної травми за обставин, зазначених у Законі, з настанням яких виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення або соціальних послуг.

Статтю 33 Закону передбачено, що в разі смерті потерпілого, тобто настання страхового випадку, право на одержання щомісячних страхових виплат (пенсій) мають непрацездатні особи, які перебували на утриманні померлого або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання.

Такими особами є:

- діти, які не досягли 16 років; діти з 16 до 18 років, які не працюють, або старші за цей вік, але через вади фізичного або розумового розвитку самі неспроможні заробляти; діти, які є учнями, студентами (курсантами, слухачами, стажистами) денної форми навчання, – до закінчення навчання, але не більш як до досягнення ними 23 років;
- жінки, які досягли 55 років, і чоловіки, які досягли 60 років, якщо вони не працюють;
- інваліди – члени сім'ї потерпілого на час інвалідності;
- неповнолітні діти, на утримання яких потерпілий виплачував або був зобов'язаний виплачувати аліменти;
- непрацездатні особи, які не перебували на утриманні потерпілого, але мають на це право.

Право на одержання страхових виплат у разі смерті потерпілого мають також дружина (чоловік) або один з батьків померлого чи інший член сім'ї, якщо він не працює та доглядає дітей, братів, сестер або онуків потерпілого, які не досягли восьмирічного віку.

Нині пенсія в разі смерті годувальника внаслідок нещасного випадку на виробництві призначається і виплачується Пенсійним фондом України згідно із Законом України «Про пенсійне забезпечення» з подальшим відшкодуванням цих витрат Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

Пунктами 7 і 9 ст. 34 Закону визначається розмір відшкодування шкоди сім'ї в разі смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або профзахворювання.

У разі смерті потерпілого через нещасний випадок або професійного захворювання розмір одноразової допомоги його сім'ї

має бути не меншим за п'ятирічну заробітну плату потерпілого і, крім того, не меншим за однорічний заробіток потерпілого на кожну особу, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася впродовж не більш як десятимісячного строку після смерті потерпілого.

У разі смерті потерпілого суми страхових виплат особам, які мають на це право, визначаються із середньомісячного заробітку потерпілого за вирахуванням частки, яка припадала на потерпілого та працездатних осіб, що перебували на його утриманні, але не мали права на ці виплати.

Сума страхових виплат кожній особі, яка має на це право, визначається діленням частини заробітку потерпілого, що припадає на зазначених осіб, на кількість цих осіб.

Сума страхових виплат непрацездатним особам, які не перебували на утриманні потерпілого, але мають на це право, визначається в такому порядку:

- якщо кошти на утримання стягувалися за рішенням суду, страхові виплати визначаються в сумі, призначеній судом;
- якщо кошти на утримання не стягувалися в судовому порядку, сума страхової виплати встановлюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків.

Якщо право на страхові виплати мають одночасно непрацездатні особи, які перебували на утриманні померлого, і непрацездатні особи, які не перебували на його утриманні, спочатку визначається сума страхових виплат особам, які не перебували на утриманні померлого.

Встановлена цим особам сума страхових виплат вилучається із заробітку годувальника, а потім визначається сума страхових виплат особам, які перебували на утриманні померлого, в порядку, передбаченому абзацами першим та другим п. 9 Закону.

Право на страхові виплати непрацездатним особам, які не перебували на утриманні померлого, але мають на це право внаслідок втрати годувальника, призначається в разі втрати джерела засобів до існування. Цей факт установлюється в судовому порядку.

Механізм реалізації норм Закону щодо відшкодування шкоди внаслідок нещасного випадку або профзахворювання визначено Положенням «Про порядок призначення та здійснення страхових виплат застрахованим особам (членам їх сімей)», затвердженими постановою правління Фонду від 27 квітня 2007 р. № 24 (зареєстровано в Міністерстві юстиції України 22 червня 2007 р. за № 715/13982).

Для призначення робочим органом виконавчої дирекції Фонду одноразової допомоги та щомісячної страхової виплати в разі смерті застрахованої особи сім'ї та особам, які мають на це право, слід подати такі документи:

- заяву зацікавленої особи (колективну чи індивідуальну) для призначення страхових виплат;
- копії паспортів зацікавлених осіб (завірені працівником робочого органу виконавчої дирекції Фонду на підставі оригіналів);
- акт про нещасний випадок за формою Н-1 (якщо стався нещасний випадок);

- акт розслідування нещасного випадку за формою Н-5 (якщо стався нещасний випадок);
- акт розслідування професійного захворювання за формою П-4 (якщо таке встановлено);
- рішення суду про встановлення факту нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання (якщо було засідання суду з цього питання);
- копію свідоцтва органу реєстрації актів громадянського стану про смерть застрахованої особи (завірену працівником робочого органу виконавчої дирекції Фонду на підставі оригіналу);
- копію свідоцтва органу реєстрації актів громадянського стану про шлюб (завірену працівником робочого органу виконавчої дирекції Фонду на підставі оригіналу);
- висновок МСЕК про причинний зв'язок смерті застрахованої особи з наслідками раніше отриманого трудового каліцтва чи професійного захворювання;
- довідку про середню заробітну плату (дохід) застрахованої особи (якщо вона не отримувала страхових виплат);

- копію свідоцтва про народження дитини (завірену працівником робочого органу виконавчої дирекції Фонду на підставі оригіналу);
- довідку навчального закладу (щороку) про те, що член сім'ї застрахованої особи віком від 18 до 23 років, який має право на відшкодування шкоди, навчається за денною формою навчання;
- довідку навчального закладу інтернатного типу про те, що член сім'ї застрахованої особи, який має право на відшкодування шкоди, перебуває на утриманні цього закладу;
- довідки МСЕК про встановлення інвалідності осіб, які перебували на утриманні померлого;
- довідку про розмір пенсії застрахованої особи, зокрема про розмір одержуваних надбавок (якщо вона не працювала на день смерті);
- копії трудових книжок осіб, які мають право на страхові виплати (завірені працівником робочого органу виконавчої дирекції Фонду на підставі оригіналів).

Прес-служба Фонду

Події січня

ЧЛЕНАМ СІМЕЙ ЗАГИБЛИХ ШАХТАРІВ ВИДАДУТЬ ПОСВІДЧЕННЯ

З метою підвищення соціального захисту членів сімей загиблих шахтарів та на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 09.01.08 №6 «Деякі питання соціального захисту членів сімей загиблих шахтарів та гірничорятувальників» виконавча дирекція Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України наказом від 24.01.08 №43 затвердила План заходів щодо виготовлення та видачі бланків посвідчень членам сімей загиблих шахтарів «Член сім'ї загиблого шахтаря», «Дитина загиблого шахтаря».

Зараз ведеться робота з виготовлення бланків посвідчень згідно

з затвердженими зразками, розробляється вкладка до посвідчення, в якій зазначаються права та соціальні гарантії члена сім'ї загиблого шахтаря, передбачені чинним законодавством.

Управліннями виконавчої дирекції Фонду в АР Крим, областях, містах Києві та Севастополі готуються уточнені списки членів сімей загиблих шахтарів для видачі посвідчень.

Незабаром перша партія посвідчень вже надійде в регіони та буде видана членам сімей загиблих шахтарів.

Прес-служба Мінпраці

Резонанс

ПРИНЦИПОВА ПОЗИЦІЯ НАГЛЯДОВЦІВ ДОПОМОГЛА СОЦІАЛЬНО ЗАХИСТИТИ ПОСТРАЖДАЛОГО

Співробітник ВАТ «НПП «Більшовик» Рудаков С. направив листа до Держгірпромнагляду, у якому висловив щире вдячність головному державному інспектору Держгірпромнагляду м. Києва Володимирі Бондарю та начальнику теруправління Держгірпромнагляду по Київській області Степану Дунасу, які допомогли йому отримати соціальні пільги та пройти курс оздоровлення у медичному закладі.

Непорозуміння, упереджене ставлення з боку керівництва підприємства, неправдиве викладення фактів розслідування, змусили Рудакова С.Ф. звернутися до Держгірпромнагляду з проханням сприяти об'єктивному розслідуванню нещасного випадку.

Він дякує інспекторам за високий професіоналізм, грамотні та чіткі дії, принципову позицію під час проведення розслідування травмування.

“Без підтримки та врахування думки начальника теруправління, який гідно представляв інтереси Комітету під час проведення розслідування, знайти істину у моїй справі було б значно важче” – значив автор у своєму листі.

Довідково: У 2007 році був травмований співробітник ВАТ «НПП «Більшовик» Рудаков С. Посадові особи підприємства, лікувального закладу та органи прокуратури, які розслідували причини травмування, дійшли несправедливого рішення – нещасний випадок стався з причин порушення співробітником правил безпеки на виробництві.

Прес-служба Держгірпромнагляду

Голова правління Пенсійного фонду України



УКРАЇНСЬКИЙ ПРОРИВ

РОЗПОРЯДЖЕННЯМ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ від 29 грудня 2007 р. № 1326 ГОЛОВОЮ ПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ ПРИЗНАЧЕНО ЗАРУДНОГО ОЛЕКСІЯ БОРИСОВИЧА



Зарудний Олексій Борисович народився 7 листопада 1970 року в м. Москві. Має вищу юридичну освіту. Загальний стаж роботи – майже 20 років, з них на державній службі – 16 років.

Трудову діяльність розпочав у 1989 р. З 1990 р. працював на посаді судового виконавця Московського районного народного суду м. Києва. У Пенсійному фонді України працював з 1991 р. по 1994 р. та

з 1996 р. по 2006 р. Пройшов шлях професійного вдосконалення від спеціаліста 1 категорії юридичного відділу до начальника юридичного управління і заступника голови правління Фонду (2002–2006 роки).

За роки роботи в Пенсійному фонді України Зарудним О.Б. зроблено вагомий особистий внесок у розробку проектів законів, указів Президента України та нормативно-правових актів у галузі пенсійного забезпечення. Зокрема за його безпосередньою активною участю розроблялися і впроваджувалися базові “пенсійні” закони України – “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” та “Про недержавне пенсійне забезпечення”, створювалася нормативно-правова база Пенсійного фонду.

О.Б. Зарудний – співавтор публікацій, присвячених питанням реформування державного пенсійного страхування та функціонування Пенсійного фонду України, зокрема навчальних посібників та підручників.

У 2007 р. О.Б. Зарудного обрано народним депутатом України. Одружений. Має сина.

«Гаряча лінія» з пенсійних питань

Для надання консультацій населенню з питань пенсійного забезпечення працює «гаряча» телефона лінія: 8-800-5600-39-29.

Для жителів усіх регіонів України дзвінки безкоштовні.

Телефонувати можна в робочі дні з 9:00 до 18:00.

Вихідні – суббота, неділя.

– розширення автономії вищих навчальних закладів та демократизації їх внутрішнього життя, в тому числі шляхом підвищення ролі вчених та наукових рад, обмеження періоду перебування особи на посаді ректора (не більш як два строки підряд) і посилення ролі студентського самоврядування;

– адаптації української вищої школи до європейських стандартів і вимог Болонського процесу із збереженням кращих досягнень національної освіти, забезпечення сумісності навчальних планів і програм вищих навчальних закладів України з іншими країнами Європи;

– створення умов для міжнародного обміну студентами та викладачами;

– посилення державного контролю за якістю освітнього процесу, позбавлення ліцензій вищих навчальних закладів, у яких зазначений процес не відповідає встановленим стандартам;

– забезпечення пріоритетного права на здобуття вищої освіти за рахунок коштів державного бюджету обдарованими дітьми із малозабезпечених сімей;

– створення нормативно-методичного забезпечення для фінансування видатків, пов’язаних із здобуттям освіти.

Держава забезпечує доступність здобуття високоякісної позашикільної освіти шляхом:

– збереження та розвитку мережі позашикільних навчальних закладів, зокрема в районних центрах, селах і селищах;

– формування системи виявлення, добору обдарованої молоді та надання їй соціально-педагогічної підтримки.

Окремим напрямом освітньої та інформаційної політики має стати подолання вузькорегіональних підходів до розв’язання загальнодержавних проблем, формування і поширення на всій території країни єдиної системи оцінок та бачення стратегічних напрямів розвитку держави та суспільства. Важливим завданням є зокрема уніфікація підручників з гуманітарних дисциплін та програм їх викладання в усіх освітніх закладах.

Упровадження системи екологічної освіти для всіх вікових та професійних категорій населення.

З метою виконання зазначених завдань Уряд зобов’язується зокрема розробити проекти законів України про внесення змін до законів України “Про освіту”, “Про дошкільну освіту”, “Про позашикільну освіту”, “Про професійно-технічну освіту”, “Про вищу освіту”, розробити проект Закону України “Про післядипломну освіту”, запровадити зовнішнє незалежне оцінювання якості знань усіх випускників загальноосвітніх навчальних закладів (замість випускних іспитів у цих закладах і вступних випробувань до вищих навчальних закладів), а також учнів професійно-технічних навчальних закладів, студентів вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації.

(Продовження див. на стор. 61).

Мінпраці повідомляє

ПЕНСІЯ – 2008

Інформаційний лист щодо змін, які відбулись у 2008 році в частині пенсійного забезпечення

Розмір мінімальної заробітної плати становить:

2008 рік	Розмір мінімальної заробітної плати (грн.)
з 1 січня	515,00
з 1 квітня	525,00
з 1 жовтня	545,00
з 1 грудня	605,00

Прожитковий мінімум встановлено у розмірі

Категорія осіб	2008 рік			
	з 01.01.08 р.	з 01.04.08 р.	з 01.07.08 р.	з 01.10.08 р.
На одну особу в розрахунку на місяць	592,00	605,00	607,00	626,00
Для осіб, які втратили працездатність	470,00	481,00	482,00	498,00
Для працездатних осіб	633,00	647,00	649,00	669,00
Для дітей віком до 6 років	526,00	538,00	540,00	557,00
Для дітей віком від 6 до 18 років	663,00	678,00	680,00	701,00

У зв'язку із збільшенням прожиткового мінімуму збільшиться розмір:

- пенсії за особливі заслуги (додаток 1),
- підвищення до пенсії ветеранам війни (інвалідам війни, учасникам бойових дій, учасникам війни, членам сімей загиблих, осіб, на яких поширюється Закон України „Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” (додаток 2);
- надбавки до пенсії Почесним донорам України (додаток 3);
- щомісячної доплати до пенсії непрацюючим пенсіонерам, вивільненим у зв'язку із закриттям Чорнобильської АЕС.

З 01.01.2008 року набули чинності зміни до:

- Закону України „Про пенсії за особливі заслуги перед Україною” в частині встановлення пенсії за особливі заслуги матерям, які народили п'ятеро і більше дітей і виховали їх до шестирічного віку, у розмірі 35-40 відсотків прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність (додаток 1). **(Довідково:** до 01.01.2008 року зазначеній категорії осіб пенсія за особливі заслуги встановлювалася у розмірі від 20 до 25 відсотків прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. Тобто, прийняті зміни дали можливість збільшити надбавку до пенсії багатодітним матерям більш ніж у 1,8 разу);
- Закону України „Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб” в частині встановлення мінімальної пенсії інвалідам строкової служби у відсотках до прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність (додаток 4). **(Довідково:** до 01.01.2008 року мінімальний розмір пенсії цій категорії осіб визначався законами України про Державний бюджет України на 2006 та 2007 роки. Тобто, з прийнятими змінами мінімальна пенсія у зазначених розмірах встановлена як постійно діюча норма);
- Закону України „Про жертви нацистських переслідувань” в частині встановлення жертвам нацистських переслідувань підвищення до пенсії або довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачуються

замість пенсії, у відсотках від прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність (додаток 5);

– Закону України „Про соціальний захист дітей війни” в частині встановлення дітям війни підвищення до пенсії або довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачуються замість пенсії, у розмірі надбавки, встановленої для учасників війни, тобто у розмірі 10 відсотків прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність (додаток 6). (Довідково: до 01.01.2008 року підвищення до пенсії або довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачуються замість пенсії, виплачувалося лише тим дітям війни, які були визнані інвалідами, у розмірі 50 відсотків підвищення, яке виплачувалося учасникам війни. Тобто, прийняті зміни дали можливість, по-перше, виплачувати підвищення всім дітям війни, по-друге, збільшити удвічі його розмір);

– Закону України „Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” в частині встановлення мінімальної пенсії згідно із статтею 54 Закону, додаткової пенсії згідно із статтями 50,51 та компенсаційної виплати за втрату годувальника згідно із статтею 52 Закону у відсотках від прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність (додаток 7);

– законів України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” та „Про збір на обов’язкове державне пенсійне страхування” в частині сплати пенсійних внесків за період виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. Це дасть можливість зарахувати зазначені періоди до страхового стажу при призначенні пенсії, відповідно врегулювати питання пенсійного забезпечення батьків – вихователів будинків сімейного типу. Страхові внески за батьків-вихователів будуть сплачуватися з Державного бюджету України;

– законів України „Про державну службу”, „Про наукову і науково-технічну діяльність”, „Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб”, „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”, „Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” в частині визначення максимального розміру пенсії. Передбачено, що максимальний розмір пенсії (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткових пенсій, цільової грошової допомоги, пенсії за особливі заслуги перед Україною та інших доплат до пенсій, встановлених законодавством) не може перевищувати дванадцять мінімальних розмірів пенсії за віком, встановленої абзацом першим частини першої статті 28 Закону України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”, що дорівнює:

2008 рік	Максимальний розмір пенсії (грн.)
з 1 січня	5640,00
з 1 квітня	5772,00
з 1 липня	5784,00
з 1 жовтня	5976,00

– статті 19 Закону України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” в частині визначення максимальної величини заробітної плати, на яку нараховуються пенсійні внески. Передбачено, що страхові внески нараховуються на суми, зазначені в частинах першій та другій цієї статті, у межах максимальної величини фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу, оподаткованого доходу (прибутку), загального оподаткованого доходу, що дорівнюють п’ятнадцяти розмірам прожиткового мінімуму, встановленого законом для працездатних осіб”, а саме:

2008 рік	Максимальна величина, з якої справляються страхові внески до ПФУ (грн.)
з 1 січня	9 495,00
з 1 квітня	9 705,00
з 1 липня	9 735,00
з 1 жовтня	10 035,00

– статті 25 Закону України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” в частині зміни вартості одного року страхового стажу. Передбачено, що вартість одного року страхового стажу з 01.01.2008 року дорівнює 1,2%, а з 01.10.2008 року – 1,35%.

– статті 40 Закону України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”. Передбачено, що за вибором

особи, яка звернулася за пенсією, з періоду, за який враховується заробітна плата (дохід) для обчислення пенсії, виключається період до 60 календарних місяців страхового стажу підряд за умови, що зазначений період становить не більше ніж 10 відсотків тривалості страхового стажу, врахованого в одинарному розмірі. У всіх випадках, крім випадку, передбаченого абзацом другим частини першої цієї статті, період, за який враховується заробітна плата після виключення 10 відсотків тривалості страхового стажу, не може бути меншим, ніж 60 календарних місяців”;

– пункту 4 статті 42 Закону України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”. Передбачено, що у разі якщо застрахована особа після призначення пенсії продовжувала працювати, провадиться перерахунок пенсії з урахуванням не менше 24 місяців страхового стажу після призначення (попереднього перерахунку) пенсії незалежно від перерв у роботі. Перерахунок пенсії здійснюється із заробітної плати (доходу), з якої була обчислена пенсія. За бажанням пенсіонера, перерахунок пенсії провадиться із заробітної плати за періоди страхового стажу, зазначені в частині першій статті 40 цього Закону, із застосуванням показника середньої заробітної плати працівників в середньому на одну застраховану особу в цілому по Україні, з якої сплачено страхові внески та яка відповідно до цього Закону враховується для обчислення пенсії, за календарний рік, що передує року перерахунку пенсії. При цьому з періоду, за який враховується заробітна плата (дохід) для перерахунку пенсії, період після призначення пенсії не підлягає виключенню згідно із абзацом третім частини першої статті 40 цього Закону.

У разі якщо застрахована особа після призначення (перерахунку) пенсії має менш ніж 24 місяці страхового стажу, перерахунок пенсії провадиться не раніше як через два роки після призначення (попереднього перерахунку) з урахуванням страхового стажу після призначення (попереднього перерахунку) з урахуванням заробітної плати, з якої призначено (попередньо перераховано) пенсію.

Якщо пенсіонер, продовжуючи працювати, набув стажу, достатнього для призначення пенсії відповідно до частини першої статті 28 цього Закону, то за заявою пенсіонера провадиться відповідний перерахунок пенсії, незалежно від того, скільки часу минуло після призначення пенсії при неповному стажі, з урахуванням заробітної плати, з якої призначено (попередньо перераховано) пенсію.

Обчислення страхового стажу, який дає право на перерахунок пенсії відповідно до цієї частини, здійснюється не раніше дня, наступного за днем, по який обчислено страховий стаж при призначенні (попередньому перерахунку) пенсії”;

– Прикінцевими положеннями Закону України „Про державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України” встановлено, що у 2008 році пенсії, призначені згідно із Законом України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” із застосуванням показників середньої заробітної плати працівників, зайнятих у галузях економіки України за 2002 – 2005 роки, підлягають перерахунку з 1 січня із застосуванням показника середньої заробітної плати працівників, зайнятих у галузях економіки України за 2006 рік, що застосовується для обчислення пенсій. Цей показник відповідає 928,81 грн.;

– з 1 січня 2008 року розмір державної соціальної допомоги відповідно до Закону України „Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам” визначається виходячи із прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, тобто без застосування рівня забезпечення прожиткового мінімуму (додаток 8). (**Довідково:** до 01.01.2008 року розмір державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам, а також державної соціальної допомоги на догляд визначався виходячи із рівня забезпечення прожиткового мінімуму (гарантованого мінімуму), який у 2007 році становив для інвалідів 181,50 грн.; для непрацездатних осіб – 170,50 грн.);

– з 1 січня 2008 року набув чинності Закон України „Про внесення змін до Закону України „Про державну службу” в частині призначення пенсії по інвалідності. Зокрема надано право на призначення пенсії особам, визнаним інвалідами I або II групи незалежно від часу встановлення інвалідності, але за наявності у них не менше 10 років стажу державної служби на посадах, віднесених до категорії посад державних службовців, та якщо безпосередньо перед зверненням за призначенням пенсії вони працюють на посадах, віднесених до категорії посад державних службовців. (**Довідково:** до 01.01.2008 року право на пенсію по інвалідності мали лише ті державні службовці, які визнані інвалідами I або II групи в період перебування на державній службі, за наявності у них не менше 10 років стажу державної служби, обчисленого згідно із Порядком обчислення стажу державної служби, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 03.05.1994 р. № 283).

Перерахунки пенсій у зв’язку із зміною вартості одного року страхового стажу та із застосуванням показника середньої заробітної плати працівників, зайнятих у галузях економіки України за 2006 рік; надбавок та підвищень до пенсій у зв’язку із зміною розміру прожиткового мінімуму для відповідних категорій осіб; пенсій за особливі заслуги матерям, які народили п’ятеро і більше дітей і виховали їх до шестирічного віку, у розмірі 35-40 відсотків прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність; державної соціальної допомоги на догляд відповідно до Закону України „Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам” здійснюються за матеріалами пенсійних справ без подання пенсіонерами додаткових документів.

Категорії осіб	Розмір пенсії за особливі заслуги				
	у відсотках від прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб	у гривнях			
Пункт 1. Герої України, Герої Радянського Союзу, Герої Соціалістичної Праці, особи, нагороджені орденом Леніна, орденом Слави трьох ступенів, орденом Трудової Слави трьох ступенів, чотирма і більше медалями «За відвагу», чотирма і більше орденами України та колишнього Союзу РСР, повні кавалери ордена «За службу Родині в Вооружених Силах СРСР», особи, відзначені почесним званням України, колишніх Союзу РСР та Української РСР «народний»; матері, які народили п'ятеро і більше дітей та виховали їх до шестирічного віку. При цьому враховуються діти, усиновлені в установленому законом порядку.	35%-40%	з 01.01.08	з 01.04.08	з 01.07.08	з 01.10.08
		164,50-188,00	168,35-192,40	168,70-192,80	174,30-199,20
Пункт 2. Ветерани війни, нагороджені за бойові дії орденом, медаллю «За відвагу» або медаллю Ушакова, незалежно від часу нагородження.	25%-35%	117,50-164,50	120,25-168,35	120,50-168,70	124,50-174,30
Пункт 3. Видатні спортсмени – переможці Олімпійських та Паралімпійських ігор, Всесвітніх ігор глухих, чемпіони і рекордсмени світу та Європи.	25%-35%	117,50-164,50	120,25-168,35	120,50-168,70	124,50-174,30
Пункт 4. Космонавти, які здійснили політ у космос, члени льотно-випробувальних екіпажів літаків.	25%-35%	117,50-164,50	120,25-168,35	120,50-168,70	124,50-174,30
Пункт 5. Народні депутати України, депутати колишніх Союзу РСР та Української РСР, члени Кабінету Міністрів України та уряду колишньої Української РСР.	25%-35%	117,50-164,50	120,25-168,35	120,50-168,70	124,50-174,30
Пункт 6. Особи, відзначені почесним званням України, колишніх Союзу РСР та Української РСР «заслужений», почесним званням України «Мати-героїня», державними преміями України, колишніх Союзу РСР та Української РСР, нагородженим одним із орденів України або колишнього Союзу РСР, Почесною грамотою Президії Верховної Ради Української РСР або Грамотою Президії Верховної Ради Української РСР, а також особи, яким до 1 січня 1992 року було встановлено персональні пенсії союзного чи республіканського значення.	20%-25%	94,00-117,50	96,20-120,25	96,40-120,50	99,60-124,50
Пункт 7. Депутати – всього чотирьох і більше скликань Верховної Ради Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських рад, районних, районних у містах, міських рад міст обласного значення в Україні та в колишній Українській РСР.	20%-25%	94,00-117,50	96,20-120,25	96,40-120,50	99,60-124,50

РОЗМІРИ

підвищень до пенсії або довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачуються замість пенсії, відповідно до Закону України „Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”

Категорії осіб	Розмір підвищення				
	у відсотках від прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб	у гривнях			
		з 01.01.08	з 01.04.08	з 01.07.08	з 01.10.08
Інваліди війни:					
I група	50%	235,00	240,50	241,00	249,00
II група	40%	188,00	192,40	192,80	199,20
III група	30%	141,00	144,30	144,60	149,40
Учасники бойових дій, члени сімей, зазначені у пункті 1 статті 10 Закону України „Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”, а також дружини (чоловіки) померлих інвалідів Великої Вітчизняної війни, які не одружилися вдруге	25%	117,50	120,25	120,50	124,50
Учасники війни, нагороджені орденами і медалями колишнього Союзу РСР за самовіддану працю і бездоганну військову службу в тилу в роки Великої Вітчизняної війни	15%	70,50	72,15	72,30	74,70
Інші учасники війни, дружини (чоловіки) померлих учасників війни і бойових дій, партизанів і підпільників, визнаних за життя інвалідами від загального захворювання, трудового каліцтва та з інших причин, які не одружилися вдруге	10%	47,00	48,10	48,20	49,80

РОЗМІРИ

надбавок до пенсій відповідно до Закону України „Про донорство крові та її компонентів”

Категорії осіб	Розмір підвищення				
	у відсотках від прожиткового мінімуму на одну особу в розрахунку на місяць	У гривнях			
		з 01.01.08	з 01.04.08	з 01.07.08	з 01.10.08
Почесні донори України	10%	59,20	60,50	60,70	62,60

Мінімальний розмір пенсії по інвалідності, передбачений статтею 22 Закону України "Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб", встановлюється в розмірі:

інвалідам війни з-поміж солдатів і матросів строкової служби I групи – 120%, II групи – 110%, III групи – 105% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, що становить:

Інваліди	з 01.01.2008 р. (грн.)	з 01.04.2008 р. (грн.)	з 01.07.2008 р. (грн.)	з 01.10.2008 р. (грн.)
I групи	564,00	577,20	578,40	597,60
II групи	517,00	529,10	530,20	547,80
III групи	493,50	505,05	506,10	522,90

Іншим інвалідам з-поміж солдатів і матросів строкової служби I групи – 110%, II групи – 105%, III групи – 100% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, що становить:

Інваліди	з 01.01.2008 р. (грн.)	з 01.04.2008 р. (грн.)	з 01.07.2008 р. (грн.)	з 01.10.2008 р. (грн.)
I групи	517,00	529,10	530,20	547,80
II групи	493,50	505,05	506,10	522,90
III групи	470,00	481,00	482,00	498,00

Інвалідам війни з-поміж єфрейторів (старших солдатів) і сержантів, старших матросів і старшин строкової служби – 110% мінімальних розмірів пенсій, передбачених для інвалідів війни з-поміж солдатів і матросів строкової служби, що становить:

Інваліди	з 01.01.2008 р. (грн.)	з 01.04.2008 р. (грн.)	з 01.07.2008 р. (грн.)	з 01.10.2008 р. (грн.)
I групи	620,40	634,92	636,24	657,36
II групи	568,70	582,01	583,22	602,58
III групи	542,85	555,56	556,71	575,19

Іншим інвалідам з-поміж єфрейторів (старших солдатів) і сержантів, старших матросів і старшин строкової служби – 110% мінімальних розмірів пенсій, передбачених для інших інвалідів з-поміж солдатів і матросів строкової служби, що становить:

Інваліди	з 01.01.2008 р. (грн.)	з 01.04.2008 р. (грн.)	з 01.07.2008 р. (грн.)	з 01.10.2008 р. (грн.)
I групи	568,70	582,01	583,22	602,58
II групи	542,85	555,56	556,71	575,19
III групи	517,00	529,10	530,20	547,80

Пенсії за вислугу років та пенсії в разі втрати годувальника, які призначаються військовослужбовцям, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та деяким іншим особам, а також членам їхніх сімей відповідно до Закону України "Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб", не можуть бути нижчими від розміру прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначеного законом.

РОЗМІРИ
підвищення до пенсії або щомісячного довічного грошового утримання, що виплачується
замість пенсії, жертвам нацистських переслідувань

№ за/п	Категорії громадян	Розмір підвищення за Законом	Розмір підвищення у гривнях			
			з.01.01.08	з 01.04.08	з 01.07.08	з 01.10.08
1	2	3	4	5	6	7
1.	Колишні неповнолітні (яким на момент ув'язнення не виповнилося 18 років) в'язні концентраційних таборів, гетто, інших місць примусового тримання, створених фашистською Німеччиною та її союзниками в період Великої Вітчизняної війни та Другої світової війни, а також діти, які народилися у зазначених місцях примусового тримання їхніх батьків	25% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність	117,5	120,25	120,5	124,5
2.	Колишні малолітні (яким на момент ув'язнення не виповнилося 14 років) в'язні концентраційних таборів, гетто та інших місць примусового тримання, визнані інвалідами від загального захворювання, трудового каліцтва та з інших причин: інваліди I групи	50% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність	235	240,5	241	249
	інваліди II групи	40% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність	188	192,4	192,8	199,2
	інваліди III групи	30 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність	141	144,3	144,6	149,4
3.	Колишні в'язні концентраційних таборів, гетто та інших місць примусового тримання в період Великої Вітчизняної війни та Другої світової війни; особи, які були насильно вивезені на примусові роботи на територію Німеччини або її союзників, що перебували у стані війни з колишнім Союзом РСР, або на території окупованих Німеччиною інших держав; діти партизанів, підпільників, інших учасників боротьби з націонал-соціалістським режимом у тилу ворога, яких у зв'язку з патріотичною діяльністю їхніх батьків було піддано репресіям, фізичним розправам, гонінням: нагороджені орденами і медалями колишнього Союзу РСР за самовіддану працю і бездоганну військову службу в тилу в роки Великої Вітчизняної війни	15% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність	70,5	72,15	72,3	74,7
	інші особи	10% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність	47	48,1	48,2	49,8

1	2	3	4	5	6	7
4.	Дружини (чоловіки) померлих інвалідів, зазначених у статті 6 ² Закону України "Про жертви нацистських переслідувань", які не одружилися вдруге	25% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність	117,5	120,25	120,5	124,5
	Дружини (чоловіки) померлих інших жертв нацистських переслідувань, визнаних за життя інвалідами від загального захворювання, трудового каліцтва та з інших причин, які не одружилися вдруге	10% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність	47	48,1	48,2	49,8

Додаток 6

РОЗМІРИ
підвищення до пенсії або довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачуються замість пенсії, відповідно до Закону України „Про соціальний захист дітей війни”

Категорії осіб	Розмір підвищення				
	у відсотках від прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб	у гривнях			
		з 01.01.08	з 01.04.08	з 01.07.08	з 01.10.08
Діти війни	10%	47,00	48,10	48,20	49,80

Додаток 7

Мінімальні розміри пенсій інвалідам, щодо яких встановлено зв'язок з Чорнобильською катастрофою
(стаття 54 Закону України „Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”)

Категорії осіб	Мінімальні розміри					
	грудень 2007 року (грн.)	у відсотках від прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність	у гривнях			
			01.01.08 р	01.04.08 р	01.07.08 р	01.10.08 р
Ліквідатори наслідків аварії на ЧАЕС у 1986 році						
Інваліди 1 групи	540,00	220%	1034.00	1058.20	1060.40	1095.60
Інваліди 2 групи	500,00	200%	940.00	962.00	964.00	996.00
Інваліди 3 групи	467,00	180%	846.00	865.80	867.60	896.40
Ліквідатори наслідків аварії на ЧАЕС у 1987–1990 роках та особи, евакуйовані у 1986 році						
Інваліди 1 групи	540,00	160%	752.00	769.60	771.20	796.80
Інваліди 2 групи	500,00	150%	705.00	721.50	723.00	747.00
Інваліди 3 групи	467,00	140%	658.00	673.40	674.80	697.20
Інші інваліди (потерпілі)						
Інваліди 1 групи	440,00	130%	611.00	625.30	626.60	647.40
Інваліди 2 групи	400,00	120%	564.00	577.20	578.40	597.60
Інваліди 3 групи	370,00	110%	517.00	529.10	530.20	547.80
Діти-інваліди						
Діти-інваліди	59,73	70%	329.00	336.70	337.40	348.60

Розміри додаткової пенсії особам, віднесеним до 1 категорії

(стаття 50 Закону України „Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи“)

Категорії осіб	Розміри додаткової пенсії					
	грудень 2007 року (грн.)	у відсотках від прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність	у гривнях			
			01.01.08	01.04.08	01.07.08	01.10.08
Інваліди 1 групи	19,91	30%	141.00	144.30	144.60	149.40
Інваліди 2 групи	14,93	20%	94.00	96.20	96.40	99.60
Інваліди 3 групи, діти-інваліди, а також особи, хворі на променеви хворобу	9,95	15%	70.50	72.15	72.30	74.70

Розміри додаткової пенсії особам, віднесеним до 2,3,4 категорії

(стаття 51 Закону України „Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи“)

Категорії осіб	Розміри додаткової пенсії					
	грудень 2007 року (грн.)	у відсотках від прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність	у гривнях			
			01.01.08	01.04.08	01.07.08	01.10.08
Особи, віднесені до 2 категорії	5,97	15%	70.50	72.15	72.30	74.70
Особи, віднесені до 3 категорії	4,97	10%	47.00	48.10	48.20	49.80
Особи, віднесені до 4 категорії	2,98	5%	23.50	24.05	24.10	24.90

Розмір щомісячної компенсації у разі втрати годувальника

(стаття 52 Закону України „Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи“)

	Розміри					
	грудень 2007 року (грн.)	у відсотках від прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність	у гривнях			
			01.01.08	01.04.08	01.07.08	01.10.08
Компенсаційна виплата за втрату годувальника	7,50	10%	47.00	48.10	48.20	49.80

РОЗМІРИ

державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію,
та інвалідам і державної соціальної допомоги на догляд відповідно до Закону України
„Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам”

Категорії осіб	Розміри				
	у відсотках від прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність	у гривнях			
		01.01.08	01.04.08	01.07.08	01.10.08
1	2	3	4	5	6
- малозабезпечені інваліди I групи	100%	470,00	481,00	482,00	498,00
- малозабезпечені жінки, яким присвоєно звання „Мати-героїня”					
- малозабезпечені інваліди II групи	80%	376,00	384,80	385,60	398,40
- малозабезпечені інваліди III групи	60%	282,00	288,60	289,20	298,80
- малозабезпечені особи із числа священнослужителів, церковнослужителів	50%	235,00	240,50	241,00	249,00
- особи, які досягли віку: чоловіки – 63 років, жінки – 58 років	30%	141,00	144,30	144,60	149,40
державна соціальна допомога на догляд: 1) інвалідам війни з числа військовослужбовців та інших осіб, яким призначено пенсії по інвалідності відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та деяких інших осіб»: а) інвалідам I групи	50%	235,00	240,50	241,00	249,00
б) інвалідам II групи, які є одиницями та, за висновком лікарсько-консультативної комісії, потребують постійного стороннього догляду	25%	117,50	120,25	120,50	124,50
в) інвалідам III групи, які є одиницями та, за висновком лікарсько-консультативної комісії, потребують постійного стороннього догляду	15%	70,50	72,15	72,30	74,70
2) особам, які належать до інвалідів війни відповідно до статті 7 Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” та одержують пенсії за віком, по інвалідності або за вислугу років (крім зазначених у пункті 1): а) інвалідам I групи	15%	70,50	72,15	72,30	74,70
б) інвалідам II і III груп, які є одиницями і, за висновком лікарсько-консультативної комісії, потребують постійного стороннього догляду	15%	70,50	72,15	72,30	74,70
3) особам, яким призначено пенсії за вислугу років відповідно до Закону України “Про пенсійне забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та деяких інших осіб” і які є інвалідами I групи внаслідок причин, визначених у пункті “б” статті 16 зазначеного Закону, або є одиницями пенсіонерами і, за висновком лікарсько-консультативної комісії, потребують догляду	50%	235,00	240,50	241,00	249,00

1	2	3	4	5	6
4) одиноким малозабезпеченим особам, які за висновком лікарсько-консультативної комісії потребують постійного стороннього догляду і одержують пенсію за віком або за вислугу років чи по інвалідності (крім інвалідів І групи)	15%	70,50	72,15	72,30	74,70
5) малозабезпеченим інвалідам І групи, які одержують пенсію за віком або за вислугу років чи по інвалідності (крім інвалідів, зазначених у пунктах 1 – 3)	15%	70,50	72,15	72,30	74,70

До малозабезпечених осіб, що мають право на державну соціальну допомогу відповідно до Закону України „Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам”, належать особи, середньомісячний сукупний дохід яких за останні шість календарних місяців або два квартали, що передують місяцю звернення за призначенням допомоги, не перевищує прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність. До одиноких осіб, що мають право на державну соціальну допомогу відповідно до Закону України „Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам”, належать громадяни, що не мають працездатних родичів, зобов’язаних за законом їх утримувати (незалежно від місця їхнього проживання).

Мінпраці роз’яснює

ОБЧИСЛЕННЯ (ПЕРЕРАХУНОК) “ТРУДОВИХ” ПЕНСІЙ у 2008 році

З прийняттям Закону України „Про державний бюджет України на 2008 рік та внесення змін до деяких законодавчих актів України” відбулися зміни в частині обчислення пенсій, призначених відповідно до Закону України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” (далі – Закон 1058). Детальніше, на прохання редакції, представляємо роз’яснення директора Департаменту пенсійного забезпечення Мінпраці Наталії ШАМБІР.

1. Так, з 1 січня поточного року величина оцінки вартості одного року страхового стажу дорівнює 1,2 % (як відомо, до цієї дати 1 рік страхового стажу дорівнював 1 %), а з 1 жовтня 2008 р. вартість одного року дорівнюватиме 1,35 %.

Згідно зі ст. 25 Закону 1058 коефіцієнт страхового стажу, що застосовується для обчислення розміру пенсії, визначається із заокругленням до п’яти знаків після коми за формулою

$$K_c = \frac{C_m \times B_c}{100\% \times 12}, \text{ де:}$$

K_c – коефіцієнт страхового стажу;

C_m – сума місяців страхового стажу;

B_c – величина оцінки одного року страхового стажу.

Коефіцієнт страхового стажу з урахуванням періодів до набрання чинності Законом 1058 не може перевищувати 0,75, а з урахуванням страхового стажу, передбаченого абзацом другим частини четвертої ст. 24 (тобто з урахуванням роботи з особливо шкідливими і важкими умовами праці за Списком № 1) – 0,85.

Беручи до уваги зміни, що відбулися, коефіцієнт страхового стажу становитиме:

Стаж роботи	Коефіцієнт страхового стажу		
	до 01.01.2008 р.	з 01.01.2008 р.	з 01.10.2008 р.
1	2	3	4
30 років 10 місяців	0,30833 $\frac{/30 \times 12 + 10 / x 1\%}{1200}$	0,37 $\frac{/30 \times 12 + 10 / x 1,2\%}{1200}$	0,41625 $\frac{/30 \times 12 + 10 / x 1,35\%}{1200}$

1	2	3	4
41 рік 5 місяців 20 днів	0,41417 $\frac{/41 \times 12 + 5 / x 1\%}{1200}$	0,497 $\frac{/41 \times 12 + 5 / x 1,2\%}{1200}$	0,55913 $\frac{/41 \times 12 + 5 / x 1,35\%}{1200}$
50 років, зокрема за Списком № 1 – 20 років	0,70 $\frac{/(50+20) \times 12 / x 1\%}{1200}$	0,84 $\frac{/(50+20) \times 12 / x 1,2\%}{1200}$	0,85 (максимум) $\frac{/(50+20) \times 12 / x 1,35\%}{1200}$

2. Згідно зі ст. 40 Закону 1058 заробітна плата (дохід) для обчислення пенсії визначається за формулою:

$Zп = Zс \times (Ск : К)$, де:

Zп – заробітна плата (дохід) застрахованої особи для обчислення пенсії, у гривнях;

Zс – середня заробітна плата (дохід) в середньому на одну застраховану особу в цілому по Україні, з якої сплачено страхові внески та яка відповідно до цього Закону враховується для обчислення пенсії, за календарний рік, що передує року звернення за призначенням пенсії. Порядок визначення показників зазначеної заробітної плати затверджується Пенсійним фондом за погодженням з центральними органами виконавчої влади у галузях статистики, економіки і праці та соціальної політики (редакція зі змінами, які також набули чинності з 01.01.2008 р.);

Ск – сума коефіцієнтів заробітної плати (доходу) за кожний місяць ($Kз1 + Kз2 + Kз3 + \dots + Kзн$);

К – кількість місяців страхового стажу, за які розраховано коефіцієнти заробітної плати (доходу) застрахованої особи.

Прикінцевими Положеннями Закону України „Про державний бюджет України на 2008 рік та внесення змін до деяких законодавчих актів України” встановлено, що у 2008 р. пенсії, призначені згідно із Законом України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”, із застосуванням показників середньої заробітної плати працівників, зайнятих у галузях економіки України за 2002 – 2005 роки, підлягають перерахунку з 1 січня із застосуванням показника середньої заробітної плати працівників, зайнятих у галузях економіки України за 2006 р., що застосовується для обчислення пенсій. Цей показник становить 928,81 грн.

Це означає, що всі пенсії, обчислені із застосуванням середньої заробітної плати працівників, зайнятих у галузях економіки України, за 2002 р. – 306,45 грн.; за 2003 р. – 372,72 грн.; за 2004 р. – 524,14 грн.; за 2005 р. – 735,57, підлягають перерахунку із застосуванням середньої заробітної плати (**Zс**) 928,81 грн.

Розглянемо на прикладі механізм перерахунку пенсії з 1 січня 2008 р. При цьому необхідно зазначити, що норми ст. 28 Закону 1058 щодо мінімальної пенсії (мінімальний розмір пенсії за віком, за наявності у чоловіків 25 років, а у жінок 20 років страхового стажу, встановлюється у розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність) та збільшення пенсії за кожний рік страхового стажу понад 25 років чоловікам та 20 років жінкам (пенсія збільшується на 1 відсоток розміру пенсії, обчисленої відповідно до ст. 27 цього Закону, але не більше ніж на 1 відсоток мінімального розміру пенсії за віком) залишаються незмінними. Прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність, встановлено у таких розмірах: з 01.01.08 – 470 грн., з 01.04.08 – 481 грн., з 01.07.08 – 482 грн., з 01.10.08 – 498 грн.

Приклад 1.

Жінці пенсію призначено у 2000 році. З 1 січня 2004 р. перераховано за Законом 1058, стаж роботи – 30 років 5 місяців, коефіцієнт зарплати 1,456. З 1 січня 2004 р. пенсія перераховувалася із застосуванням середньої заробітної плати працівників, зайнятих у галузях економіки України, за 2002 – 306,45 грн. У грудні 2007 р. пенсія виплачувалася у розмірі 491,54 грн. (415,11 грн. – мінімальний розмір пенсії + 62,86 грн. – збільшення пенсії з 01.09.2007 р. відповідно до п. 2 ст. 42 Закону 1058 + 13,57 грн. – збільшення пенсії за 10 років страхового стажу понад 20 років).

Розрахунок пенсії з 01.01.2008 р.

Обчислення заробітку	928,81 x 1,456 = 1352,35 грн.
Обчислення стажу	$\frac{/30 \times 12 + 5 / x 1,2}{1200} = 0,365$

Обчислення пенсії: ст. 27 Закону 1058 абзац другий частини першої ст. 27 Закону 1058	$1352,35 \times 0,365 = 493,61$ грн. $470 \times 0,10 = 47,00$ – за 10 років страхового стажу понад 20 років
Розмір пенсії з 01.01.2008 р.	540,61 грн. (493,61 + 47,00)

Приклад 2.

Жінці пенсію призначено у 2000 р. 31 січня 2004 р. перераховано за Законом 1058, стаж роботи – 40 років, коефіцієнт зарплати 2,0. 31 січня 2004 р. пенсія перераховувалася із застосуванням середньої заробітної плати працівників, зайнятих у галузях економіки України, за 2002 – 306,45 грн. У грудні 2007 р. пенсія виплачувалася у розмірі 536,94 грн. (415,11 грн. – мінімальний розмір пенсії + 72,80 грн. – збільшення пенсії з 01.09.2007 р. відповідно до п. 2 ст. 42 Закону 1058 + 49,03 грн. – збільшення пенсії за 20 років страхового стажу понад 20 років).

Розрахунок пенсії з 01.01.2008 р.

Обчислення заробітку	$928,81 \times 2,0 = 1857,62$ грн.
Обчислення стажу	$\frac{40 \times 12}{1200} = 0,48$
Обчислення пенсії: ст. 27 Закону 1058, абзац другий частини першої ст. 27 Закону 1058	$1857,62 \times 0,48 = 891,66$ грн. $470 \times 0,20 = 94,00$ – за стаж роботи понад 20 років
Розмір пенсії з 01.01.2008 р.	985,66 грн. (891,66 + 94,00)

Приклад 3.

Жінці пенсію призначено у 2000 р. 31 січня 2004 р. перераховано за Законом 1058, стаж роботи – 42 роки, коефіцієнт зарплати 4,0. 31 січня 2004 р. пенсія перераховувалася із застосуванням середньої заробітної плати працівників, зайнятих у галузях економіки України, за 2002 – 306,45 грн. У грудні 2007 р. пенсія виплачувалася у розмірі 829,58 грн. (514,84 грн. – розмір пенсії відповідно до ст. 27 Закону 1058 /306,45x4,0x0,42/ + 28,32 грн. – збільшення пенсії з 01.03.2005 р. відповідно до п. 2 ст. 42 Закону 1058 + 37,79 грн. – збільшення пенсії з 01.03.2006 р. відповідно до п. 2 ст. 42 Закону 1058 + 157,31 грн. – збільшення пенсії з 01.09.2007 р. відповідно до п. 2 ст. 42 Закону 1058 + 91,32 грн. – (415,11 x 0,22) збільшення пенсії за 22 роки страхового стажу понад 20 років).

Розрахунок пенсії з 01.01.2008 р.

Обчислення заробітку	$928,81 \times 4,0 = 3715,24$ грн.
Обчислення стажу	$\frac{42 \times 12}{1200} = 0,504$
Обчислення пенсії: ст. 27 Закону 1058 абзац другий частини першої ст. 27 Закону 1058	$3715,24 \times 0,504 = 1872,48$ грн. $470 \times 0,22 = 103,40$ – за стаж роботи понад 20 років
Розмір пенсії з 01.01.2008 р.	1975,88 грн. (1872,48 + 103,40)

Приклад 4.

Жінці пенсію призначено у 2005 р. Стаж роботи – 39 років, коефіцієнт зарплати 3,5. Пенсія обчислювалася із застосуванням середньої заробітної плати працівників, зайнятих у галузях економіки України, за 2004 – 524,14 грн. У грудні 2007 р. пенсія виплачувалася у розмірі 735,80 грн. (511,05 грн. – розмір пенсії /524,14x2,5x0,39/ + 37,51 грн. – збільшення пенсії з 01.03.2006 р. відповідно до п. 2 ст. 42 Закону 1058 + 108,37 грн. – збільшення пенсії з 01.09.2007 р. відповідно до п. 2 ст. 42 Закону 1058 + 78,87 грн. – (415,11 x 0,19) збільшення пенсії за 19 років страхового стажу понад 20 років).

Розрахунок пенсії з 01.01.2008 р.

Обчислення заробітку	928,81 x 2,5 = 2322,03 грн.
Обчислення стажу	$\frac{39 \times 12}{1200} \times 1,2 = 0,468$
Обчислення пенсії: ст. 27 Закону 1058, абзац другий частини першої ст. 27 Закону 1058	2322,03 x 0,468 = 1086,71 грн. 470 x 0,19 = 89,30 – за стаж роботи понад 20 років
Розмір пенсії з 01.01.2008 р.	1176,01 грн. (1086,71 + 89,30)

3. Відбулися також зміни в частині перерахунку пенсій тим особам, які продовжували працювати після призначення пенсії. Тобто йде мова про пункт 4 ст. 42 Закону 1058.

До 2008 р. право на перерахунок пенсії з урахуванням страхового стажу та заробітку, набутих після призначення (попереднього перерахунку) пенсії, мали лише ті пенсіонери, які мали після призначення (попереднього перерахунку) пенсії не менше 24 місяців страхового стажу. З 1 січня 2008 р. право на такий перерахунок мають і ті пенсіонери, які набули менше, ніж 24 місяці страхового стажу. Але при цьому чітко визначено умови такого перерахунку.

Розгляньмо окремо умови перерахунку таких пенсій. При розгляді цього питання необхідно нагадати, що:

а) згідно зі ст. 28 Закону 1058 мінімальний розмір пенсії за віком, за наявності у чоловіків 25, а у жінок – 20 років страхового стажу, встановлюється у розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. За кожний повний рік страхового стажу понад 25 років чоловікам і 20 років жінкам пенсія збільшується на 1 відсоток розміру пенсії, обчисленої відповідно до ст. 27 цього Закону, але не більше ніж на 1 відсоток мінімального розміру пенсії за віком. За наявності у чоловіків менше 25, а у жінок 20 років страхового стажу, пенсія за віком встановлюється в розмірі, пропорційному наявному страховому стажу, виходячи з мінімального розміру пенсії за віком;

б) згідно із абзацом третім частини першої ст. 40 Закону 1058, за вибором особи, яка звернулася за пенсією, з періоду, за який враховується заробітна плата (дохід) для обчислення пенсії, виключається період до 60 календарних місяців страхового стажу підряд за умови, що зазначений період становить не більше ніж 10 відсотків тривалості страхового стажу, врахованого в одинарному розмірі. У всіх випадках, крім випадку, передбаченого абзацом другим частини першої цієї статті, період, за який враховується заробітна плата, після виключення 10 відсотків тривалості страхового стажу, не може бути меншим, ніж 60 календарних місяців;

в) згідно із частиною другою ст. 40 Закону 1058 заробітна плата для обчислення пенсії визначається з урахуванням середньої заробітної плати (доходу) в середньому на одну застраховану особу в цілому по Україні, з якої сплачено страхові внески та яка відповідно до цього Закону враховується для обчислення пенсії, за календарний рік, що передує року звернення за призначенням пенсії.

Перша категорія пенсіонерів, які мають право на перерахунок пенсії

Абзац перший пункту четвертого ст. 42 Закону викладено у такій редакції:

„У разі якщо застрахована особа після призначення пенсії продовжувала працювати, провадиться перерахунок пенсії з урахуванням не менше ніж 24 місяців страхового стажу після призначення (попереднього перерахунку) пенсії незалежно від перерв у роботі. Перерахунок пенсії здійснюється із заробітної плати (доходу), з якої була обчислена пенсія. За бажанням пенсіонера перерахунок пенсії провадиться із заробітної плати за періоди страхового стажу, зазначені в частині першій статті 40 цього Закону, із застосуванням показника середньої заробітної плати працівників в середньому на одну застраховану особу в цілому по Україні, з якої сплачено страхові внески та яка відповідно до цього Закону враховується для обчислення пенсії, за календарний рік, що передує року перерахунку пенсії. При цьому з періоду, за який враховується заробітна плата (дохід) для перерахунку пенсії, період після призначення пенсії не підлягає виключенню згідно із абзацом третім частини першої статті 40 цього Закону.“

Це означає, що якщо пенсіонер має після призначення (попереднього перерахунку) пенсії не менше ніж 24 місяці страхового стажу, то він може зробити перерахунок пенсії:

- лише із урахуванням страхового стажу після призначення (попереднього перерахунку);
- з урахуванням і страхового стажу, і заробітку після призначення (попереднього перерахунку).

Приклад.

Пенсію призначено у листопаді 2005 р., страховий стаж становив 35 років (коефіцієнт страхового стажу – 0,35), заробітну плату враховано за період з 01.01.1980 р. по 31.12.1984 р. та з 01.07.2000 р. по 31.10.2005 р., при цьому заробітну плату за 2002 – 2004 рік виключено згідно із абзацом третім частини першої ст. 40 цього Закону, коефіцієнт зарплати – 1,5; заробіток для призначення пенсії обчислювався із застосуванням середньої заробітної плати в галузях економіки за 2004 р. Станом на січень 2008 року пенсіонер набув 24 місяці страхового стажу після призначення пенсії:

а) якщо пенсіонер виявить бажання перераховувати пенсію лише із урахуванням страхового стажу після призначення пенсії, то перерахунок буде проведено з урахуванням:

страхового стажу 37 років (коефіцієнт страхового стажу, враховуючи зміну з 01.01.08 величини вартості одного року страхового стажу, становить 0,444 (37x12x1,2/1200));

заробітної плати за період з 01.01.1980 р. по 31.12.1984 р. та з 01.07.2000 р. по 31.10.2005 р., з урахуванням виключених періодів;

коефіцієнта зарплати – 1,5;

середньої заробітної плати (доходу) в середньому на одну застраховану особу в цілому по Україні, з якої сплачено страхові внески та яка відповідно до цього Закону враховується для обчислення пенсії, за 2006 рік (враховуючи зміни в порядку визначення заробітку, які відбулися з 01.01.2008 року);

б) якщо пенсіонер виявить бажання перераховувати пенсію з урахуванням і страхового стажу, і заробітної плати після призначення пенсії, то перерахунок буде проведено:

з урахуванням 37 років страхового стажу (коефіцієнт страхового стажу, враховуючи зміну з 01.01.08 величини вартості одного року страхового стажу, становить 0,444 (37x12x1,2/1200));

з урахуванням коефіцієнта заробітної плати, визначеного за період з 01.01.1980 р. по 31.12.1984 р. та з 01.07.2000 р. по 31.12.2007 року

заробіток для обчислення пенсії буде визначатися із застосуванням середньої заробітної плати (доходу) в середньому на одну застраховану особу в цілому по Україні, з якої сплачено страхові внески та яка відповідно до цього Закону враховується для обчислення пенсії, за 2007 рік;

при цьому період роботи з грудня 2005 р. по грудень 2007 р. не підлягає виключенню згідно із абзацом третім частини першої ст. 40 Закону 1058.

Друга категорія пенсіонерів, які мають право на перерахунок пенсії

Абзац другий пункту четвертого ст. 42 Закону викладено у такій редакції:

„У разі якщо застрахована особа після призначення (перерахунку) пенсії має менше, ніж 24 місяці страхового стажу, перерахунок пенсії провадиться не раніше ніж через два роки після призначення (попереднього перерахунку) з урахуванням страхового стажу після призначення (попереднього перерахунку) з урахуванням заробітної плати, з якої призначено (попередньо перераховано) пенсію.“

Приклад.

Пенсію призначено у листопаді 2005 р., страховий стаж становив 35 років (коефіцієнт страхового стажу – 0,35), заробітну плату враховано за період з 01.01.1980 р. по 31.12.1984 р. та з 01.07.2000 р. по 31.10.2005 р., коефіцієнт зарплати – 1,5; заробіток для призначення пенсії обчислювався із застосуванням середньої заробітної плати в галузях економіки за 2004 р. Після призначення пенсії пенсіонер працював до грудня 2006 р., набув 1 рік страхового стажу.

Оскільки у січні 2008 р. минуло 2 роки після призначення пенсії, пенсіонер має право на перерахунок пенсії з урахуванням страхового стажу після призначення пенсії (+ 1 рік).

Перерахунок пенсії буде проведено:

з урахуванням 36 років страхового стажу (коефіцієнт страхового стажу, враховуючи зміну з 01.01.08 величини вартості одного року страхового стажу, становить 0,432 (36x12x1,2/1200));

з урахуванням коефіцієнта зарплати – 1,5

заробіток буде визначено із застосуванням середньої заробітної плати (доходу) в середньому на одну застраховану особу в цілому по Україні, з якої сплачено страхові внески та яка відповідно до цього Закону враховується для обчислення пенсії, за 2006 рік (враховуючи зміни в порядку визначення заробітку, які відбулися з 01.01.2008 р.).

Третя категорія пенсіонерів, які мають право на перерахунок пенсії

Абзац третій пункту четвертого ст. 42 Закону викладено у такій редакції:

„Якщо пенсіонер, продовжуючи працювати, набув стажу, достатнього для призначення пенсії відповідно до частини першої статті 28 цього Закону, то за заявою пенсіонера провадиться відповідний перерахунок пенсії, незалежно від того, скільки часу минуло після призначення пенсії при неповному стажі, з урахуванням заробітної плати, з якої призначено (попередньо перераховано) пенсію.“

Приклад.

Пенсію жінці призначено у лютому 2007 р., страховий стаж становив 19 років 3 місяці (коефіцієнт страхового стажу – 0,1925), заробітну плату враховано за період з 01.01.1980 р. по 31.12.1984 р. та з 01.07.2000 р. по 31.01.2007 р., коефіцієнт зарплати – 1,5; заробіток для призначення пенсії обчислювався із застосуванням середньої заробітної плати в галузях економіки за 2006 р. Після призначення пенсії пенсіонерка продовжує працювати, станом на 01.01. 2008 р. набула 20 років страхового стажу.

Перерахунок пенсії буде проведено:

з урахуванням страхового стажу 20 років (коефіцієнт страхового стажу з урахуванням змін – 0,24 (20x12x1,2/1200));

заробітної плати за період з 01.01.1980 р. по 31.12.1984 р. та з 01.07.2000 р. по 31.01.2007 року;

коефіцієнта зарплати – 1,5

заробіток для перерахунку пенсії буде визначено із застосуванням середньої заробітної плати (доходу) в середньому на одну застраховану особу в цілому по Україні, з якої сплачено страхові внески та яка відповідно до цього Закону враховується для обчислення пенсії, за 2006 р.

Необхідно зазначити, що згідно з листом Мінпраці та Пенсійного фонду від 28.12.2007 р. № 1328/0/039/98-07 та 21590/02-20 тим пенсіонерам, які станом на 01.01.2008 р. набули право на перерахунок пенсії з урахуванням абзацу другого та третього п. 4 ст. 42 Закону, перерахунок пенсії здійснюватиметься з 01.01.2008 р., якщо заяву про перерахунок пенсії з усіма необхідними документами буде подано пенсіонером до 31.12.2008 р. включно. Якщо пенсіонер виявить бажання врахувати страховий стаж, набутий після 01.01.2008 р., то перерахунок пенсії проводитиметься зі строків, передбачених ст. 45 Закону 1058, тобто з першого числа місяця, у якому пенсіонер звернувся за перерахунком пенсії, якщо відповідну заяву з усіма необхідними документами подано ним до 15 числа включно, і з першого числа наступного місяця, якщо заяву з усіма необхідними документами подано ним після 15 числа.

Департамент пенсійного забезпечення Мінпраці

Запитання–відповідь

ОСНОВНІ ПИТАННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ

За чотири роки, що минули з початку запровадження в Україні добровільного третього рівня пенсійної системи, численність недержавних пенсійних фондів (НПФ) наблизилася до ста. Питання щодо участі в НПФ як для громадян, так і для роботодавців є справою добровільною, але водночас потребує певної обізнаності про види НПФ та особливості їхньої діяльності.



Що таке недержавний пенсійний фонд?

Недержавний пенсійний фонд – фінансова установа, призначена для накопичення коштів на додаткову недержавну пенсію та здійснення пенсійних виплат учасникам фонду.

Учасники НПФ – люди, на користь яких сплачуються пенсійні внески до фонду.

Вкладники – особи, які здійснюють такі внески (сам учасник, його роботодавець, професійне об'єднання або члени сім'ї).

НПФ створюється, провадить діяльність і ліквідується згідно з Законом України "Про недержавне пенсійне забезпечення". НПФ має статус неприбуткової установи, тобто не має на меті одержання прибутку для його подальшого розподілу між засновниками фонду. Весь отриманий фондом інвестиційний дохід розподіляється тільки між його учасниками.

Пенсійні внески стають власністю учасника фонду одразу після їхнього зарахування на рахунок в НПФ, незалежно від того, хто їх платив – сам учасник, його роботодавець чи родичі. Пенсійні кошти не можуть бути вилучені з фонду іншими особами або перерозподілені поміж іншими учасниками фонду. Учасник НПФ має право розпоряджатися своїми пенсійними коштами згідно з законодавством, тобто протягом періоду накопичення переводити до іншого НПФ, а за певних підстав – отримувати у вигляді пенсійних виплат. Пенсійні кошти учасника можуть успадковуватися його спадкоємцями.

НПФ не може бути проголошений банкрутом та ліквідований за законодавством про банкрутство. Ліквідація НПФ може бути проведена за спеціальною процедурою під контролем Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України. При цьому пенсійні накопичення громадян переводяться за вибором учасників до інших НПФ, страхових організацій або банківських установ, що надають послуги з недержавного пенсійного забезпечення.

Види НПФ

НПФ можуть бути трьох видів, залежно від складу засновників та учасників: корпоративні, професійні та відкриті. У назві кожного фонду зазначається його вид.

Корпоративний НПФ створюється юридичною особою-роботодавцем або кількома юридичними особами-роботодавцями для своїх працівників. Роботодавці-платники можуть приєднатися до діючого корпоративного фонду, підписавши договір про участь з радою корпоративного НПФ, що простіше і швидше, ніж створення нового фонду.

Підприємства, які планують створити корпоративний фонд (або стати роботодавцями-платниками), мають працювати беззбитково протягом не менше одного року до створення фонду (або до приєднання до фонду). Вимога щодо фінансової спроможності пов'язана із зобов'язанням роботодавців сплачувати внески до корпоративного НПФ за всіх своїх працівників.

Водночас тільки для засновників корпоративного НПФ передбачено можливість використовувати активи такого фонду для інвестування у свою діяльність – дозволено інвестувати в цінні папери таких засновників до 5 % від активів НПФ (до 10% протягом перших 5 років після створення фонду), за умови їх відповідності вимогам законодавства.

Щодо інших підприємств (зокрема платників корпоративного НПФ, вкладників професійного чи відкритого фондів), то їм дозволено інвестувати до 5 % пенсійних активів певного НПФ в цінні папери одного емітента, якщо вони відповідають законодавству.

Учасниками корпоративного НПФ можуть бути тільки наймані працівники підприємств, які є роботодавцями-засновниками або платниками такого фонду. Тому у разі виходу відповідного роботодавця зі складу засновників чи розірвання договору про участь у корпоративному НПФ, або при звільненні працівника, такий учасник фонду мусить вийти з корпоративного фонду і перевести свої накопичення до іншого НПФ.

Вкладниками корпоративного фонду також можуть бути працівники роботодавців – засновників та платників.

Професійні НПФ можуть створювати об'єднання юридичних осіб-роботодавців, об'єднання фізичних осіб, включаючи професійні спілки, чи фізичні особи, пов'язані за родом їхньої професійної діяльності (заняття).

Учасниками такого фонду можуть стати тільки особи, у яких ознаки їхньої професійної діяльності збігаються з ознаками, визначеними в статуті фонду (наприклад, працівники металургійної галузі). Перевагою учасників професійного фонду є те, що вони можуть залишатися в професійному фонді при зміні місця роботи, якщо працюватимуть у тій же галузі, не змінюючи професії.

Вкладниками професійного фонду можуть бути професійні об'єднання, роботодавці та фізичні особи, визначені відповідно до статуту такого фонду.

Відкриті НПФ можуть створюватися будь-якими юридичними особами, незалежно від прибутковості підприємств. Заснування відкритих НПФ заборонено юридичним особам, діяльність яких фінансується за рахунок державного чи місцевих бюджетів.

Учасниками відкритого фонду можуть бути будь-які фізичні особи, незалежно від місця та характеру їхньої роботи. Причому учасники можуть залишатися у такому фонді також і після припинення сплати внесків на їхню користь.

Вкладниками відкритого НПФ можуть бути сам учасник, його подружжя, діти, батьки або роботодавець учасника.

Юридична особа може створити лише один корпоративний чи один професійний НПФ. Така юридична особа може бути засновником одного або більше відкритих пенсійних фондів.

Органом управління НПФ є рада фонду, яка контролює поточну діяльність НПФ і вирішує основні питання його роботи (зокрема затверджує інвестиційну декларацію фонду). Рада фонду створюється в кількості не менше п'яти осіб, яких можуть призначати засновники фонду, а якщо це корпоративний фонд, – також і роботодавці-платники, і таким чином впливати на діяльність та інвестиційну політику фонду. Рада підзвітна зборам засновників НПФ – вищому органу управління НПФ, або засновнику, якщо фонд створено одним засновником.

НПФ для виконання своїх функцій використовує послуги інших юридичних осіб – адміністратора, компанії з управління активами (КУА) і банка-зберігача. Рада фонду вибирає такі компанії, укладає з ними договори про обслуговування фонду і контролює їхню роботу.

Вкладники перераховують пенсійні внески на рахунок НПФ, відкритий у зберігачі. Адміністратор НПФ обліковує інформацію про суми внесків та інвестиційного доходу на індивідуальних пенсійних рахунках учасників. КУА примножує кошти, що надходять, інвестуючи їх в акції, облігації та інші інвестиційні продукти. Але КУА не має прямого доступу до пенсійних коштів. Усі операції з пенсійними коштами здійснюються через зберігач, який після перевірки відповідності вимогам з інвестування перераховує гроші на придбання різних фінансових інструментів.

Інвестиційний дохід, за вирахуванням адміністративних витрат на обслуговування фонду, розподіляється між учасниками та обліковується на рахунку кожного учасника. Отриманий дохід повторно інвестується, в результаті чого кошти НПФ зростають за принципом складного відсотка.

Така структура НПФ була передбачена з метою недопущення втрати пенсійних накопичень і забезпечення прозорості діяльності фондів.

НПФ юридично відокремлений від засновників, роботодавців-вкладників і компаній, які надають послуги. Тому навіть у разі банкрутства або ліквідації будь-якої з цих компаній, зокрема й зберігача, пенсійні кошти не будуть втрачені.

Діяльність у системі недержавного пенсійного забезпечення контролюється Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України, Державною комісією з цінних паперів та фондового ринку і Національним банком України. Крім

того, учасники фонду можуть самі контролювати ефективність роботи НПФ, отримуючи інформацію про стан своїх накопичень (зокрема про інвестиційний дохід), і у разі незадовільної роботи фонду переводити свої кошти до іншого НПФ.

Як стати вкладником НПФ?

У разі прийняття власником підприємства чи уповноваженим ним органом рішення сплачувати внески до НПФ за своїх працівників, роботодавець звертається до адміністратора фонду, вибирає пенсійну схему з наявних у фонді та укладає договір з НПФ – пенсійний контракт. Пенсійну схему у НПФ можна замінити на іншу, але не частіше одного разу на 6 місяців.

Пенсійні схеми корпоративного та професійного пенсійних фондів погоджуються з представниками трудових колективів відповідних юридичних осіб-роботодавців, і до колективних договорів вносяться відповідні зміни.

Пенсійна схема

Пенсійна схема – документ НПФ, що визначає умови недержавного пенсійного забезпечення учасників фонду, зокрема стосовно сплати внесків, та які пенсійні виплати можна отримати.

Фонд може використовувати одну чи кілька пенсійних схем, наприклад: окремо для вкладників – юридичних осіб і вкладників – фізичних осіб; залежно від періодичності сплати пенсійних внесків (щомісячно, щоквартально, один раз на рік тощо).

Усі українські недержавні пенсійні фонди можуть використовувати пенсійні схеми з визначеними внесками, за якими розмір внесків визначають у договірному порядку, але не обіцяють ні певного розміру майбутніх пенсій, ні певного відсотка дохідності по внесках. За усіма пенсійними схемами певного фонду буде однакова дохідність, що визначається за результатами інвестування.

Однак договір фонду з КУА може передбачати, щоб дохідність була не нижче офіційного індексу інфляції з метою захисту пенсійних коштів від знецінення.

Зобов'язання роботодавців припиняються з завершенням сплати внесків, і їм не доведеться додатково фінансувати майбутні пенсії своїх працівників у тому разі, якщо, наприклад, відповідний НПФ отримає невисокий інвестиційний дохід.

Пенсійні внески

Пенсійні внески до НПФ сплачуються у порядку та розмірах, встановлених пенсійним контрактом. Пенсійні фонди дають можливість гнучко враховувати фінансові можливості вкладників, оскільки можна змінювати розміри та періодичність сплати внесків відповідно до умов обраних пенсійних схем, а також за певних умов тимчасово або повністю припинити їхню сплату.

Мінімальний розмір пенсійних внесків може встановити рада НПФ – на рівні не вище 10 % мінімальної зарплати у розрахунку на місяць (з 01.10.2007 р. – 46 грн.). Максимальний розмір внесків не обмежується, але як правило не перевищує межі податкових пільг. Так, підприємство, яке сплачує пенсійні внески на недержавне пенсійне забезпечення найманого працівника, може відносити на валові витрати суми таких внесків у розмірі до 15 % зарплати працівника за рік, але не більше граничної суми податкової соціальної пільги, тобто суми прожиткового мінімуму для працездатних осіб, помноженої на 1,4 (у 2007 р. – 740 грн. на місяць). Крім того, пенсійні внески не включаються до фонду оплати праці, тобто на них не здійснюються обов'язкові соціальні нарахування.

Крім роботодавця, працівники також можуть добровільно сплачувати внески за власний рахунок до НПФ будь-якого виду. Для їх заохочення сплату внесків доцільно організувати через бухгалтерію підприємства і в роздруківках про заробітну плату зазначати суми внесків, сплачені за рахунок підприємства і самого працівника. У зазначених вище межах працівникам надаються пільги зі сплати податку з доходів фізичних осіб.

До корпоративного НПФ роботодавці-засновники та платники зобов'язані платити внески за всіх своїх працівників. Вони можуть тимчасово припинити сплату внесків на строк до одного року. Розміри внесків роботодавців до корпоративного фонду встановлюються у відсотках відносно суми зарплати працівників і можуть бути визначені як:

- однаковий відсоток на користь всіх працівників; або
- відсотки, диференційовані за прогресивною шкалою залежно від:

- 1) віку,
- 2) стажу роботи працівників на певному підприємстві,
- 3) віку та стажу одночасно (комбінований варіант перших двох варіантів) – із встановленням для кожної визначеної роботодавцем групи працівників однакового відсотка відрахувань відносно суми їх зарплати.

Однак ставки внесків до корпоративного НПФ не можуть залежати від посади чи інших критеріїв.

Зазначені способи встановлення розмірів внесків не призведуть до зрівнялівки, оскільки розміри внесків розраховуються від суми зарплати кожного працівника, а не загального фонду оплати праці. За допомогою диференційованого підходу до визначення внесків роботодавці можуть підвищити ефективність кадрової політики. Наприклад, диференціювання розмірів внесків до НПФ за стажем роботи доцільно застосовувати з метою заохочення кваліфікованих працівників до довгострокової роботи на підприємстві (див. таблицю).

Приклад встановлення розмірів внесків до корпоративного НПФ, диференційованих за стажем роботи працівників на певному підприємстві

Стаж роботи на підприємстві	Пенсійні внески, % від суми зарплати працівника
1 – 5 років	3
6 – 15 років	6
16 – 20 років	10
21 рік та вище	15

Сплата внесків до професійного НПФ для його засновників не є обов'язковою, але у разі прийняття ними рішення про сплату внесків діють принципи, аналогічні корпоративному НПФ.

Розмір пенсійних внесків до корпоративного або професійного НПФ, що сплачуються за кошти засновників цих фондів та роботодавців-платників, може визначатися у колективному договорі.

При участі у відкритому НПФ роботодавці можуть самостійно вирішувати, за яких працівників сплачувати внески і в якому розмірі, коли починати і припиняти сплату таких внесків.

Пенсійні виплати

Додаткову недержавну пенсію можна одержувати водночас з державною. Розмір пенсії з НПФ не залежить від трудового стажу, на відміну від державної пенсії, а залежить від суми коштів учасника, накопичених в НПФ.

Пенсійні накопичення учасника НПФ формуються за рахунок пенсійних внесків та доходу від їх інвестування за вирахування адміністративних витрат на обслуговування фонду. Чим нижчі адміністративні витрати, тим більшою буде сума накопичень. Але у будь-якому разі оплата послуг обслуговуючих компаній не може перевищувати встановлених граничних розмірів.

Частка інвестиційного доходу, що додається до суми внесків, значною мірою залежить від тривалості участі в НПФ – чим раніше стати учасником фонду, тим більшу суму пенсійних коштів можна накопичити. При цьому в НПФ можна робити порівняно невеликі періодичні внески.

НПФ може виплачувати пенсію на визначений строк, а також одноразову виплату у передбачених випадках. Крім того, учасник, досягнувши пенсійного віку, може перерахувати пенсійні кошти з НПФ до страхової організації і отримувати довільну пенсію.

Учасник НПФ самостійно визначає свій пенсійний вік та строк виплати пенсії. Пенсійний вік може бути меншим або більшим від загального пенсійного віку для державної пенсії, але не більш ніж на 10 років, тобто для жінок – це 45-65 років, а для чоловіків – 50--70 років.

Строк виплати пенсії на визначений строк може становити 10 або більше років, і при розрахунку пенсії сума накопичених пенсійних коштів розподіляється на весь строк.

Наталія КРАВЧЕНКО,

юрист з пенсійних питань Проекту USAID „Розвиток ринків капіталу”

Держбюджет 2008

ЗРОСТАЄ СОЦІАЛЬНА ДОПОМОГА ДІТЯМ-ІНВАЛІДАМ



втрапили працездатність, та для дітей відповідного віку.

Виплата державної соціальної допомоги інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам з початком 2008 року значно збільшилась. Директор Департаменту у справах інвалідів Ірина ТАРАБУКІНА, коментуючи зміни до законодавства, зауважує, що протягом 2008 року ще 4 рази (з 1 січня, з 1 квітня, з 1 липня та з 1 жовтня) буде проведено перерахунок цієї допомоги, завдяки збільшенню прожиткових мінімумів для осіб, які

Законом України „Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам” передбачена державна соціальна допомога інвалідам з дитинства та на дітей-інвалідів, виплата якої проводиться органами праці та соціального захисту населення за поточний місяць.

Державна соціальна допомога згідно з Законом України „Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам” у 2008 році призначається у відсотковому відношенні до прожиткового мінімуму без застосування розрахункових розмірів.

Інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам, які мають одночасно право на державну соціальну допомогу відповідно до Закону України „Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам”, на пенсію та на державну соціальну допомогу згідно із Законом України „Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам”, призначається за вибором інвалідів з дитинства (законних представників інвалідів з дитинства, визнаних недієздатними, та дітей-інвалідів) один із зазначених видів виплат.

При цьому якщо інвалід з дитинства або дитина-інвалід має право на пенсію у зв'язку з втратою годувальника і державну соціальну допомогу відповідно до Закону України „Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам”, ці виплати призначаються одночасно.

Державна соціальна допомога інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам призначається з дня звернення за її призначенням.

Розмір державної соціальної допомоги інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам та надбавки на догляд визначається у відсотках від прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, та прожиткового мінімуму для дітей відповідного віку.

Державна соціальна допомога інвалідам з дитинства I групи призначається у розмірі 100 відсотків прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. Надбавка на догляд за інвалідом з дитинства I групи встановлюється в розмірі 50 відсотків прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

Для інвалідів з дитинства II та III групи розмір цієї допомоги становить 80 і 60% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

Одиноким інвалідам з дитинства II та III групи, які за висновком МСЕК потребують постійного стороннього догляду, передбачено надбавку на догляд за ними до державної соціальної допомоги в розмірі 15% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

Надбавка на догляд одиноким інвалідам з дитинства II або III групи призначається на підставі його заяви (або законного представника) про призначення цієї надбавки



УКРАЇНСЬКИЙ ПРОРИВ

1.3. ЕФЕКТИВНА НАУКА

З метою підвищення ролі науки в розвитку сучасного суспільства Уряд зобов'язується забезпечити:

- перетворення провідних університетів на сучасні наукові центри (зокрема, шляхом утворення нових компактних наукових підрозділів та інститутів з широким залученням студентів до проведення наукових досліджень);

- зближення академічної та університетської науки шляхом утворення спільних наукових та освітніх підрозділів відповідно до державної цільової програми;

- оптимізацію співвідношення обсягів державного фінансування фундаментальних і прикладних наукових досліджень та вдосконалення механізму такого фінансування на основі державних пріоритетів і висновків наукової та науково-технічної експертизи;

- перехід до фінансування науково-технологічних розробок переважно за результатами проведення відкритого конкурсу та забезпечення фінансування відповідно до вимог Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність”;

- збільшення обсягу фінансування наукових досліджень відповідно до європейських стандартів;

- неперервність зв'язку в ланцюгу: фундаментальні дослідження - прикладні дослідження - науково-технологічні розробки - інноваційне виробництво;

- самоврядність наукових установ, підвищення ролі вчених рад, перехід до виборності керівників наукових установ та обмеження часу їх перебування на посаді (не більш як два строки підряд), формування партнерської моделі взаємовідносин між державою і науковим середовищем;

- подальшу інтеграцію вітчизняних наукових установ у міжнародний науковий процес шляхом активного залучення України до виконання міжнародних наукових програм (зокрема, на рівні Європейського Союзу), спрощення механізму залучення вчених до участі у виконанні зазначених програм та усунення бюрократичних перешкод;

- підвищення соціального статусу наукового працівника;
- впровадження реального механізму захисту прав інтелектуальної власності;

- розроблення проектів Законів України “Про наукові асоціації та товариства”, “Про автономні (наукові) університети”, а також про внесення змін до Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність”, “Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків” та сприяння їх прийняттю;

- створення умов для активізації наукової та науково-технічної діяльності у приватному секторі економіки;

- концентрацію ресурсів на пріоритетних напрямках науково-технологічного та інноваційного розвитку.

(Продовження у № 3/2008).

до державної соціальної допомоги де повідомляється про відсутність працездатних родичів, зобов'язаних за законом їх утримувати (незалежно від місця їх проживання), а також додатково подається довідка про склад сім'ї, видана уповноваженим органом за місцем проживання, та висновок медико-соціальної експертної комісії, де зазначено, що інвалід потребує постійного стороннього догляду.

Державна соціальна допомога на дітей-інвалідів віком до 18 років призначається у розмірі 70 відсотків прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. Крім того, до державної соціальної допомоги дітям-інвалідам може бути призначена надбавка на догляд.

Надбавка на догляд за дитиною-інвалідом віком до 6 та від 6 до 18 років становить 50 відсотків прожиткового мінімуму для дітей відповідного віку і призначається одному з батьків, усиновителів, опікуну, піклувальнику, які не працюють і фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом. Ця надбавка призначається без урахування середньомісячного сукупного доходу сім'ї, в якій виховується дитина-інвалід.

З 1 січня 2006 року розмір призначеної державної соціальної допомоги дітям-інвалідам, захворювання яких пов'язане з Чорнобильською катастрофою, збільшений на 50%.

Інваліди з дитинства, які перебувають на повному державному утриманні, отримують 25% призначеного розміру державної соціальної допомоги. Решта суми (за їхньою заявою або заявою законного представника) перераховується установі (закладу), де перебуває інвалід з дитинства, на поліпшення умов проживання в установі (закладі).

Дітям-інвалідам, які перебувають на повному державному утриманні, державна соціальна допомога виплачується в розмірі 50% призначеної суми та перераховується на їхні особисті рахунки в банку. Інші 50% перераховуються на рахунок установи (закладу) за місцем перебування дитини. Дітям-інвалідам із числа сиріт за період перебування на повному державному утриманні державна соціальна допомога виплачується в повному розмірі та перераховується на їхні особисті рахунки в банку.

Виплата державної соціальної допомоги згідно з Законом України „Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам” проводиться органами праці та соціального захисту населення за рахунок субвенції з державного бюджету.

Завдяки внесенню змін від 30.05.2007р №782 до Постанови Кабінету Міністрів України від 4.03.2002р. за №256 змінилися строки подачі заявок та фактично нарахованих сум на виплату цієї державної соціальної допомоги фінансовим органам райдержадміністрацій (до 3 числа поточного місяця), та встановлені строки Державному казначейству (до 10 числа поточного місяця) перерахування субвенції на виплату допомоги сім'ям з дітьми, малозабезпеченим сім'ям, інвалідам з дитинства, дітям-інвалідам та тимчасової державної допомоги дітям. Це забезпечило своєчасне надходження коштів на виплату державної соціальної допомоги.

Станом на 01.12.07 в органах праці та соціального захисту населення перебуває 231,5 тис. інвалідів з дитинства та дітей-інвалідів які отримують державну соціальну допомогу відповідно до Закону України „Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам”.

Розмір державної соціальної допомоги інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам станом на 01.01.2008 р. в порівнянні з розміром станом на 01.01.2007 р. значно збільшився, наприклад: для інвалідів з дитинства I групи на 135 гривень; для інвалідів з дитинства II групи від 72 до 85,5 гривень; для інвалідів з дитинства III групи від 54 до 67,5 гривень; для дітей-інвалідів від 63 до 147 гривень.

У 2008 році розмір державної соціальної допомоги та надбавки на догляд відповідно до Закону України „Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам” визначається у відсотках від прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, та прожиткового мінімуму для дітей відповідного віку (таблиця розмірів додається).

Протягом 2008 року 4 рази (з 1 січня, з 1 квітня, з 1 липня та з 1 жовтня) буде проведений перерахунок цієї допомоги, завдяки збільшенню прожиткових мінімумів для осіб, які втратили працездатність, та для дітей відповідного віку.

РОЗМІРИ

державної соціальної допомоги інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам у 2008 році

Категорія громадян	січень-березень	квітень-червень	липень-вересень	жовтень-грудень
1	2	3	4	5
Інвалідам з дитинства I групи з надбавкою на догляд (100% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, + 50 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність)	705	721,50	723	747
Інвалідам з дитинства II групи (80% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність)	376	384,8	385,6	398,40
Одиноким інвалідам з дитинства II групи, які за висновком медико-соціальної експертної комісії потребують постійного стороннього догляду з надбавкою на догляд (80% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, + 15% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність)	446,5	456,95	457,9	473,10

1	2	3	4	5
Інвалідам з дитинства III групи (60 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність)	282	288,6	289,20	298,80
Одиноким інвалідам з дитинства III групи, які за висновком медико-соціальної експертної комісії потребують постійного стороннього догляду з надбавкою на догляд (60% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, + 15% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність)	352,5	360,75	361,5	373,5
На дітей-інвалідів від 0 до 18 років (70 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність)	329	336,70	337,40	348,60
На дітей-інвалідів до 6 років з надбавкою на догляд (70 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, + 50 % прожиткового мінімуму для дітей віком до 6 років)	592	605,7	607,4	627,1
На дітей-інвалідів від 6 до 18 років з надбавкою на догляд (70 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, + 50 % прожиткового мінімуму для дітей віком від 6 до 18 років)	660,50	675,7	677,4	699,10
На дітей-інвалідів, захворювання яких пов'язане з Чорнобильською катастрофою від 0 до 18 років (70 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, + 50% розміру допомоги для дітей-інвалідів)	493,5	505,05	506,10	522,9
На дітей-інвалідів, захворювання яких пов'язане з Чорнобильською катастрофою, до 6 років з надбавкою на догляд (70 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, + 50% розміру допомоги для дітей-інвалідів + 50 % прожиткового мінімуму для дітей віком до 6 років)	756,5	774,05	776,10	801,4
На дітей-інвалідів, захворювання яких пов'язане з Чорнобильською катастрофою, від 6 до 18 років з надбавкою на догляд (70 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, + 50% розміру допомоги для дітей-інвалідів + 50 % прожиткового мінімуму для дітей віком від 6 до 18 років)	825	844,05	846,10	873,4
	1 січня	1 квітня	1 липня	1 жовтня
Розрахунки виконано виходячи з прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність	470	481	482	498
для дітей до 6 років	526	538	540	557
для дітей від 6 до 18 років	663	678	680	701

Підготувала Наталія ТИХОНЕНКО

Події січня

РОЗМІР КОМПЕНСАЦІЇ ЗА ХАРЧУВАННЯ ДІТЯМ-ЧОРНОБИЛЬЦЯМ ПЛАНУЮТЬ ЗБІЛЬШИТИ

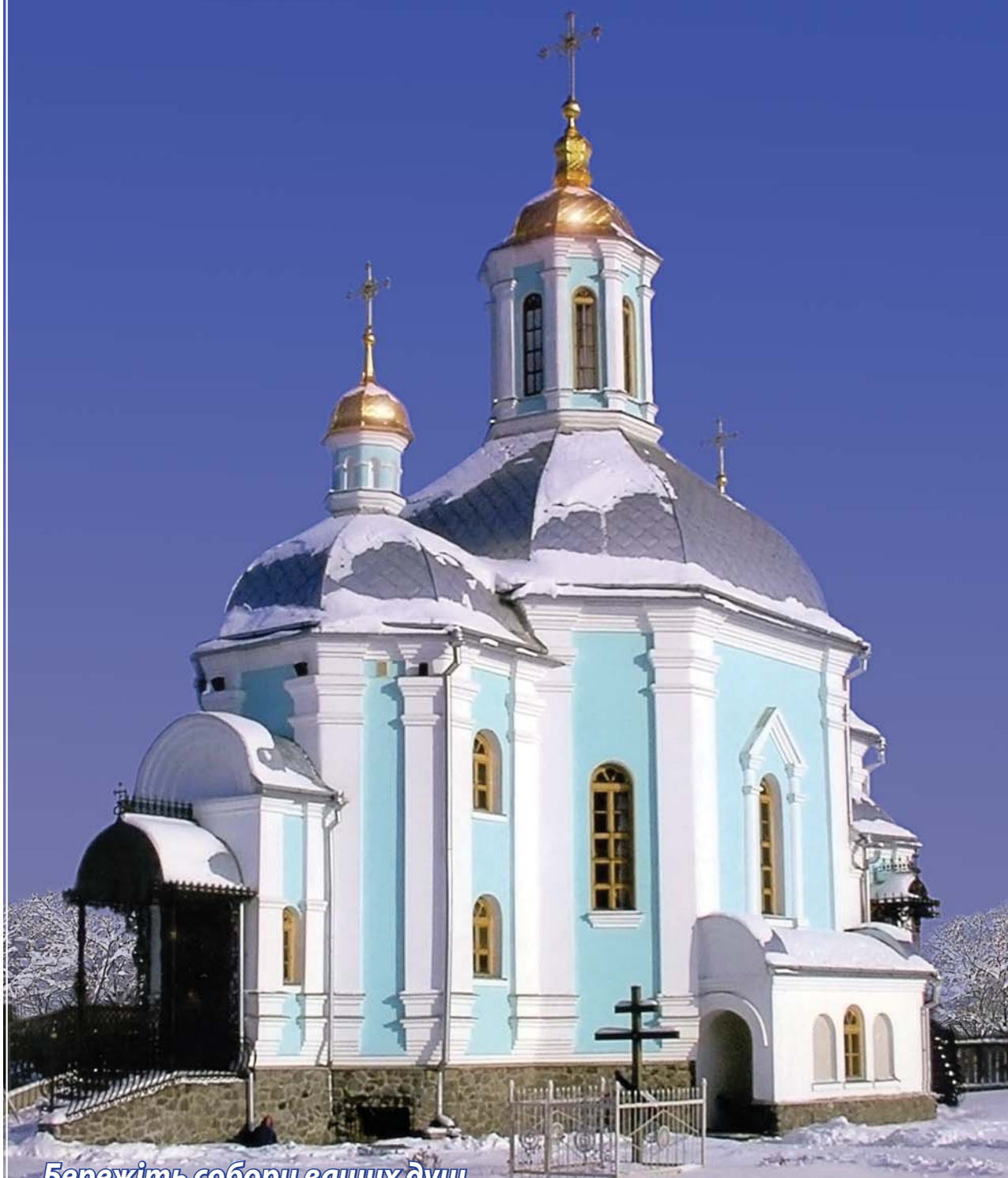
Законом України „Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України” внесено зміни до механізму надання деяких видів допомог, передбачених Законом України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”.

Зокрема, внесено зміни до пункту 12 ст. 30 «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи». Цей пункт стосується потерпілих дітей, які не відвідують дитячі дошкільні та загальноосвітні навчальні заклади (у тому числі і тих, які не знаходяться в обліковому складі шкіл). Батькам цих потерпілих дітей виплачуватиметься грошова компенсація в порядку та розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України.

Нові розміри грошової компенсації відповідно до пункту 12 Закону будуть виплачуватись після прийняття Кабінетом Міністрів України відповідної постанови. Проект цієї постанови надіслано на погодження до зацікавлених міністерств. Він передбачає збільшення розміру компенсації.

Прес-служба Мінпраці

Храм Різдва Христова на Березняках у Києві



Бережіть собори ваших душ...

О. Гончар