

**Стратегія діяльності
Профспілки працівників хімічних та нафтохімічних
галузей промисловості України на 2026 -2030 роки**

Київ-2025

Стратегія діяльності Профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2026-2030 роки

Вступ

Стаття 36 Конституції України закріпила право громадян на об'єднання у професійні спілки з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та інші законодавчі акти, ратифіковані Україною конвенції Міжнародної організації праці та Статут профспілки визначили роль і місце Профспілки у цьому процесі.

В Україні, з початку широкомасштабної агресії росії проти України та запровадження воєнного стану (Указ Президента України від 24.02.2022 №64\2022 з наступним продовженням терміну), перед Профспілкою постало чимало викликів, пов'язаних із зупинкою та нестабільністю роботи підприємств хімічної, нафтохімічної, нафтопереробної промисловості та фармацевтичного виробництва.

Важливим напрямом діяльності Профспілки в цих умовах стало надання всебічної підтримки і допомоги Збройним Силам України та Силам Оборони України, а також персонально членам профспілки, які повернулися з війни в трудові колективи та сім'ям загиблих.

Повоєнна відбудова України потребуватиме від Профспілки відновлення діяльності втрачених профспілкових організацій та залучення до них нових членів профспілки, сприяння перепідготовці ветеранів війни, їх адаптації до спеціальних умов роботи.

Враховуючи ситуацію в державі в умовах війни, діючи нормативно-правову базу, втілюючи демократичні принципи та враховуючи суспільно-політичні зміни і громадську активність, Профспілка працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України спрямовує свою діяльність на виконання прийнятим IX-м з'їздом Стратегії діяльності Профспілки на 2026-2030 роки, основними пріоритетами якої є:

1. Захист прав членів профспілки на працю та їх продуктивну зайнятість.
2. Захист прав членів профспілки на заробітну плату, що забезпечує достатній рівень життя.
3. Безпечна праця, захист здоров'я членів профспілки на робочому місці.
4. Посилення правового захисту діяльності членів профспілки та їх профспілкових органів.
5. Організаційного зміцнення Профспілки.
6. Кадрова політика Профспілки та профспілкове навчання.

7. Удосконалення фінансової дисципліни Профспілки.

Реалізація Стратегічних напрямів діяльності Профспілки забезпечується шляхом виконання наступних завдань:

Профспілка через свої виборні органи спрямовує свою роботу на захисті прав членів профспілки на працю, їх продуктивну зайнятість, оплату праці, яка б відігравала її відновлюючу і стимулюючу функцію, ліквідацію заборгованості з її виплати, створення безпечних і здорових умов праці шляхом колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин на галузевому та виробничому рівнях, удосконалення їх принципів і підходів.

1. Захист прав членів профспілки на працю, продуктивну зайнятість проводити шляхом:

1.1. Збереження і відтворення наявного трудового потенціалу, створення роботодавцями достатньої кількості робочих місць на підприємствах, заходів щодо відновлення та розвитку підприємств відповідних галузей промисловості, що входять до сфери впливу галузевої профспілки.

1.2. Вживання заходів, направлених на повернення громадян України з еміграції та працівників на підприємства, на збереження за ними робочих місць, перевищення кількості створених робочих місць над ліквідованими з метою досягнення кількісного і якісного балансу попиту та пропозиції на галузевому ринку праці, недопущення скорочення їх чисельності, в тому числі для членів профспілки, які постраждали свого часу на цьому виробництві.

1.3. Забезпечення власниками і роботодавцями стабільної роботи підприємств хімічної, нафтохімічної, нафтопереробної, медичної та мікробіологічної промисловості, виробництва скла, нафтопродуктозабезпечення, та інших галузей, як основи продуктивної зайнятості працівників-членів профспілки.

1.4. Ініціювання підвищення рівня керованості державними підприємствами та підприємствами з часткою державної власності, підвищення ефективності їхньої діяльності.

1.5. Проведення аналізу інформації, поданої роботодавцями щодо доцільності закриття структурних підрозділів виробництв та вивільнення при цьому працівників.

1.6. Встановлення обмежень при річному вивільненні працівників за ініціативою роботодавців, до 5% від загальної чисельності працюючих.

1.7. Надання консультативної допомоги, інформаційного та методичного забезпечення членським організаціям профспілки у питаннях зайнятості, особливо в період ведення ними колективних переговорів та при вирішенні колективних та індивідуальних трудових спорів.

1.8. Підтримки позиції виборного органу первинної профспілкової організації щодо забезпечення соціального захисту працівників у разі їх

звільнення внаслідок реорганізації або ліквідації підприємства, зміни форм власності без попередження не пізніше ніж за три місяці до такого звільнення.

1.9. Обмеження дій роботодавця щодо прийому на підприємство нових працівників у період вивільнення працюючих цього ж підприємства з тією ж кваліфікацією.

1.10. Володіння інформацією про вакантні місця і нові посади для першочергового їх заняття працівниками цього ж підприємства.

1.11. Здійснення громадського контролю впровадження роботодавцями системної роботи щодо проведення навчання й перепідготовки працівників, підвищення їх кваліфікації, передбачуючи на ці цілі не менше 3% ФОП та встановлення періодичності такого навчання не рідше одного разу на 5 років.

1.12. Підвищення рівня дієвості соціального діалогу з галузевими міністерствами, організаціями роботодавців у сфері розробки й реалізації заходів, спрямованих на модернізацію, інноваційну підтримку підприємств а також в ході їх реструктуризації, санації чи планового закриття з максимальним урахуванням забезпечення прав та інтересів найманих працівників.

1.13. Недопущення на підприємствах прихованого (вимушеного) безробіття, відпусток без збереження заробітної плати працівників та застосування контрактної форми трудового договору у випадках не передбачених законодавством.

1.14. Заборони застосування нетипових форм зайнятості, при яких втрачаються прямі відносини між працівником і роботодавцем, що суттєво звужує права та інтереси працівників.

1.15. Співробітництва з іншими профспілками, ФПУ та іншими профспілковими об'єднаннями в Україні та за її межами щодо недопущення звуження прав та законних інтересів працівників в ході внесення змін до трудового законодавства та інших соціально важливих законів.

2. Захист прав членів профспілки на заробітну плату, що забезпечує достатній рівень життя

З метою забезпечення прав працівників галузей промисловості на гідний рівень життя Профспілка боротиметься за кардинальне підвищення рівня заробітної плати шляхом:

2.1. Недопущення зниження реальної заробітної плати в період подолання кризових явищ.

2.2. Здійснення в процесі реформування системи оплати праці переходу на підприємствах і в організаціях від дешевої до високооплачуваної, конкурентоспроможної робочої сили.

2.4. Вдосконалення, разом з ФПУ, нормативної бази визначення прожиткового мінімуму - рівень якого забезпечить потреби самого працівника, утримання членів його сім'ї, витрати на житло, освіту, медичне обслуговування тощо.

2.5. Розробки спільно з господарськими органами заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці.

2.6. Спрямування соціального діалогу всіх рівнів на розширене відтворення робочої сили, забезпечення зменшення загальної чисельності працівників, що отримують заробітну плату в розмірі нижчому від прожиткового мінімуму на працездатну особу, та недопущення випадків недодержання мінімальних соціальних гарантій в оплаті праці.

2.7. Співпраці з іншими профспілками та ФПУ, спрямованої на:

- удосконалення механізму компенсації за затримку заробітної плати та створення вкрай не вигідних економічних умов для роботодавця у випадках її не виплати;
- ратифікації розділу III Конвенції МОП N 173 "Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця";
- ратифікації Європейської соціальної Хартії (переглянутої) в повному обсязі, Європейського Кодексу соціального забезпечення, Конвенцій МОП №102 "Про мінімальні норми соціального забезпечення";
- контролю дотримання виплати заробітної плати у термін, встановлений чинним законодавством та колективними договорами та сприяння невідкладному погашенню заборгованості із виплати заробітної плати працівникам галузей промисловості;
- посилення вимог до власників підприємств за виконання інвестиційних зобов'язань, взятих у процесі приватизації.

3. Безпечна праця, захищене здоров'я працівників на робочому місці

Профспілка та її виборні органи, проводять роботу, спрямовану на:

3.1. Забезпечення роботодавцем усіх працюючих, незалежно від форм власності та господарювання підприємств належними, безпечними та здоровими умовами праці відповідно до чинних законодавчих та нормативних актів з питань охорони праці, належним виробничим побутом, засобами колективного та індивідуального захисту, молоком та лікувально-профілактичним харчуванням, мийними та знешкоджувальними засобами.

3.2 Забезпечення належного рівня громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих ділянках, у цехах та інших структурних підрозділах.

3.3. Збереження наявних на підприємствах оздоровчих пунктів, поліклінік, санаторіїв - профілакторіїв та забезпечення їх ефективної діяльності.

3.4. Відстоювання (у разі звернення працівника до відповідних органів) прав осіб, які потерпіли від нещасних випадків або отримали професійні захворювання на страхові виплати, передбачені законодавством, та на додаткові пільги і компенсації, якщо вони передбачені колективним договором.

3.5. Реалізацію права профспілок на проведення незалежної експертизи рівня безпеки й умов праці, стану діючих виробничих об'єктів або тих, що

проектуються чи будуються на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці.

3.6. Виведення з експлуатації будівель споруд та інженерних мереж, що перебувають в аварійному стані, та становлять загрозу для життя і здоров'я працюючих.

3.7. Участь у роботі комісій щодо прийняття в експлуатацію нових або реконструйованих виробничих об'єктів.

3.8. Участь в опрацюванні та прийнятті нових, перегляді і скасуванні чинних нормативно-правових актів з питань умов та охорони праці.

3.9. Дотримання термінів і порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці.

3.10. Реалізацію галузевих угод з поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2026-2030 роки та програми навчання представників профспілок з питань охорони праці.

3.11. Впровадження та функціонування на всіх підприємствах системи управління охороною праці.

Здійснення контролю за виконанням Комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці та за витратами на охорону праці, які повинні становити не менше 0.5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

3.12. Зниження рівня виробничого травматизму, професійних захворювань, поліпшення стану умов і охорони праці.

3.13. Здійснення контролю за наданням працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці: безоплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

3.14. Подальше виведення жінок із шкідливих і важких умов праці та нічних змін та заборону застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці.

3.15. Підвищення якості навчання працівників, котрі вирішують питання охорони праці.

3.16. Забезпечення ефективного контролю за організацією та якісним проведенням роботодавцями попередніх та періодичних профілактичних медичних оглядів у визначеному законодавством порядку, а також за виконанням рекомендацій заключного акту за результатами періодичного медичного огляду працівників, в т.ч. і за попередні роки.

3.17. Здійснення громадського контролю за наданням у першочерговому порядку місць в оздоровчих закладах працівникам, які працюють у несприятливих та шкідливих умовах праці та закладання цих зобов'язань через колективні договори.

3.18. Здійснення роботодавцями обов'язкових відрахувань до корпоративних та професійних недержавних пенсійних фондів за осіб, які мають право на пільгове пенсійне забезпечення за Списком №1 і №2.

3.19. Сприяння створенню та роботі комісій з питань охорони праці для вирішення будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

3.20. Заохочення працівників до додержання безпечних умов на кожному робочому місці, підвищення їхньої відповідальності за особисте дотримання вимог охорони праці.

3.21. Виконання працівниками Правил внутрішнього трудового розпорядку та належного дотримання трудової дисципліни.

3.22. Посилення взаємодії профспілок з центральними й місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, Центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, Пенсійним Фондом України та іншими організаціями у створенні здорових і безпечних умов праці, профілактиці виробничого травматизму й професійних захворювань, захисті прав працівників з питань охорони праці.

3.23. Збільшення в колективних договорах розміру відрахування роботодавцями виборним органам первинних профспілкових організацій на оздоровчу роботу (ст.250 КЗпП України) для профілактики захворюваності, забезпечення працівників путівками на санаторно-курортне лікування, які цього потребують відповідно до висновків лікарів.

4. Посилення правового захисту діяльності профспілкових органів та членів профспілки

Метою правового захисту діяльності профспілкових органів та членів профспілки є здійснення контролю щодо дотримання трудового законодавства на підприємствах галузі, проведення профілактичних заходів недопущення порушень трудових прав та законних інтересів працівників і, в першу чергу, членів профспілки. Досягнення зазначеного, профспілковим органам Профспілки проводити через соціальний діалог у ході укладення галузевих угод та колективних договорів, індивідуальних переговорів з відповідними службами та роботодавцями підприємств та їх об'єднаннями.

Разом з цим Профспілка буде:

4.1. Наполягати на законодавчому вирішенні питання щодо обов'язковості укладення колективних договорів і поширення норм галузевих угод на всі підприємства незалежно від форм власності та господарювання.

4.2. Ініціювати укладення на кожному підприємстві, установі, організації колективного договору для забезпечення належного захисту трудових та соціально-економічних інтересів працівників.

4.3. Посилювати вимогливість до сторін соціального діалогу щодо своєчасної та повної реалізації норм колективних договорів та галузевих угод, інформувати працівників про результати їх виконання, в тому числі через засоби масової інформації.

4.4. Брати участь у підготовці нормативно-правових актів соціально-економічного характеру, що видаються органами державної влади та управління.

4.5. Надавати членам профспілки необхідну правову допомогу, представляти їх інтереси у судах та органах державного управління.

4.6. Надавати методичну допомогу профорганам у запровадженні заходів соціального характеру в ході адаптації економіки України до Євроінтеграційних процесів і заходів України щодо забезпечення захисту трудящих відповідно до стандартів і практики ЄС.

4.7. Поглиблювати співпрацю профорганів з органами Державної служби України з питань праці.

4.8. Пропагувати правові знання, проводити навчання членів профспілки і профспілкових представників з питань законодавства про працю.

4.9. Брати участь у розробці на державному рівні програм, законів України щодо створення умов для стабілізації вітчизняного виробництва, розвитку галузей промисловості.

4.10. Посилення правового захисту профспілкових працівників в умовах під час ліквідації та приватизації підприємств.

5. Організаційне зміцнення Профспілки

Для удосконалення організаційної розбудови Профспілки, зміцнення її ролі та авторитету, розвитку демократичних засад у профспілкових організаціях спрямувати дії Профспілки на:

5.1. Обов'язкове виконання Статуту профспілки, прийнятих рішень Дев'ятого з'їзду профспілки, виборних органів всіх рівнів та контролю за їх виконанням, реалізації положень Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

5.2. Посилення ролі профспілкових організацій на галузевих підприємствах та у суспільстві, здатності їх виборних органів вести з роботодавцями конструктивний діалог на користь інтересів працівників.

5.3. Удосконалення структурної побудови профорганізацій, запровадження інституту профспілкових представників з наданням їм повноважень виконавчих органів.

5.4. Кадрове зміцнення профспілкових організацій.

5.5. Зміцнення виконавської дисципліни, забезпечення результативності рішень виборних органів і посилення персональної відповідальності керівників профорганів за їх виконання.

5.6. Забезпечення єдності, солідарності дій профспілкових організацій, здатності їх гідно представляти і захищати інтереси членів профспілки.

5.7. Протистояння будь-яким намірам владних структур від втручання у діяльність Профспілки щодо обмеження прав членів профспілки на їх захист шляхом проведення акцій протесту.

5.8. Посилення мотивації профспілкового членства, проведення агітаційної та роз'яснювальної роботи серед новоприйнятих на підприємства, зокрема молоді, залучення до членів профспілки усіх працюючих на підприємствах, в організаціях та установах.

5.9. Координація дій профспілкових організацій з метою збільшення їхньої чисельності, надання практичної допомоги у створенні первинних

організацій профспілки на новоутворених підприємствах.

5.10. Активне залучення членів профспілки до діяльності постійних комісій і робочих груп виборних органів, забезпечення їх участі в підготовці рішень.

5.11. Взаємне інформування вищих за рівнем виборних органів і профкомів про виконання завдань, передбачених Статутом та Стратегією діяльності Профспілки.

5.12. Забезпечення активної участі членів профспілки у діяльності первинних профорганізацій, у підготовці і проведенні профспілкових зборів і конференцій, колегіальності й гласності в роботі виборних профспілкових органів усіх рівнів.

5.13. Активізації роботи постійних комісій профкомів з різних напрямів профспілкової роботи, інформування членів профспілки про прийняті виборними органами рішення та хід їх виконання.

5.14. Удосконалення форм і методів організаційної роботи для створення позитивного іміджу Профспілки, узагальнення і поширення кращого досвіду роботи профспілкових організацій.

5.15. Розробка заходів, які б дозволяли попереджувати та оперативно реагувати на незаконні (рейдерські) напади на виборні органи Профспілки.

5.16. Поліпшення інформаційної діяльності профорганізацій, удосконалення системи внутрішніх інформаційних зв'язків на базі сучасних комп'ютерних технологій.

5.17. Запровадження засобів електронного зв'язку (програм ZOOM, Skype, Viber тощо) при дистанційному проведенні засідань виборних органів в умовах настання обставин непереборної сили.

5.18. Підтримка курсу на відкрите конструктивне, взаємовигідне співробітництво з національними, регіональними та міжнародними профспілками і профцентрами.

5.19. Вивчення та використання міжнародного досвіду профспілкової діяльності впливових профцентрів та профоб'єднань, в тому числі Глобального союзу IndustriALL та IndustriALL-Європа, членом якого є Профспілка.

6. Кадрова політика Профспілки та профспілкове навчання

Здійснюється шляхом:

6.1. Забезпечення представництва у складі виборних органів профспілкових організацій досвідчених, всебічно підготовлених працівників, здатних кваліфіковано відстоювати права та інтереси членів профспілки.

6.2. Залучення молоді та жінок до профспілкової діяльності, забезпечення пропорційного їх представництва у виборних органах. Створення умов для професійного росту молоді, надання їй можливостей для самореалізації у Профспілці.

6.3. Активізації роботи Молодіжної ради Центральної Ради профспілки та молодіжних рад і комісій в обласних і первинних організаціях.

6.4. Створення дієвого резерву на посади виборних профспілкових працівників, оновлення керівного складу профспілкових органів усіх рівнів.

6.5. Запровадження цілісної системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації профспілкових кадрів і активу, постійного поліпшення якості профспілкового навчання, розширення мережі шкіл профспілкового активу, максимального охоплення навчанням членів профспілки, підготовки молодого профспілкового активу.

6.6. Створення електронного обліку членів профспілки.

6.7. Підвищення престижності роботи у Профспілці, надання додаткових пільг і соціальних гарантій профспілковим працівникам, запровадження дієвих механізмів захисту та підтримки ветеранів профспілкового руху.

7. Удосконалення фінансової дисципліни Профспілки:

Зокрема:

7.1. Забезпечення систематичного та в повному обсязі виконання фінансових зобов'язань зі сплати членських внесків відповідно до Статуту профспілки.

7.2. Обов'язкове встановлення в колективних договорах або в окремих договорах профспілкових органів з роботодавцями порядку утримання профспілкових внесків із заробітної плати членів профспілки та безоплатного і безготівкового перерахування цих коштів на відповідні рахунки профспілкових органів.

7.3. Фінансове зміцнення профспілкових організацій шляхом дотримання фінансової дисципліни, отримання та раціональне витрачання профспілкових коштів та коштів, отриманих від роботодавців на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

7.4. Активізацію роботи щодо зменшення навантаження на профспілкові бюджети, зокрема, шляхом фінансування окремих заходів за рахунок коштів роботодавця.

7.5. Здійснення суворого обліку з надходження та використання профспілкових внесків.

7.6. Підвищення ефективності роботи контрольно-ревізійних комісій.

7.7. Створення соціальних фондів, діяльність яких спрямована на допомогу членам профспілки та їх сімей.

Прикінцеве положення

“Стратегія діяльності Профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2026-2030 роки” є програмним документом на період між з’їздами, який спрямований на посилення мотивації профспілкового членства, захист конституційних прав і гарантій працівників, удосконалення внутріспілкових відносин та є обов’язковими для виконання усіма профспілковими організаціями. При чергових звітах профспілкових органів про виконання Статутних вимог включати інформацію про виконання положень цієї Стратегії діяльності.