**ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА**

**ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВ**

**УКРАЇНИ**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**ПРЕЗИДІЯ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМІТЕТУ**

**П О С Т А Н О В А**

**03.09.2019 м. Луцьк № П-16-1**

**Про роботу Профспілки щодо**

**реформування умов оплати праці**

**на державній службі та структури**

**заробітної плати державних службовців**

В рамках основних статутних завдань щодо захисту права членів Профспілки на участь у розробленні та здійсненні державної політики у сфері оплати праці, впродовж 2015-2019 років Профспілкою працівників державних установ України (далі – Профспілка) здійснювалась значна робота, направлена на реалізацію вітчизняного та міжнародного законодавства з питань гідного рівня оплати праці державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Так, у Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (далі - Закон) було закладено, зокрема, і реформування умов оплати праці на державній службі і було враховано пропозиції від Профспілки щодо визначення розміру мінімального посадового окладу державного службовця групи 9 (до якої належать посади спеціалістів державних органів і прирівняні до них посади) у межах двох розмірів мінімальної заробітної плати.

Проте, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 № 1774-VIII (далі - Закон № 1774), в порушення Закону України «Про соціальний діалог» та  без погодження з профспілками, було встановлено прив’язку розрахунку розмірів посадових окладів (тарифних ставок) до прожиткового мінімуму, затвердженого для працездатних осіб.

Профспілка, в рамках соціального діалогу, не зупиняла своєї роботи із забезпечення гідного рівня оплати праці державних службовців. І, як результат, в березні 2019 року, Головою Національного агентства України з питань державної служби була створена, із залученням представників Профспілки, робоча група по підготовці змін до Закону України «Про державну службу» та проекту Концепції реформування системи оплати праці державних службовців.

Робочою групою опрацьовувались зміни до Закону в частині питань, що стосуються порядку призначення на посаду державної служби, оплати праці державних службовців, груп оплати праці та схем їх посадових окладів, встановлення надбавок, компенсацій та премій, питання щодо кількості груп оплати праці та віднесення до них відповідних посад, структури заробітної плати, надбавок та стимулюючих виплат, порядку виплати премій, зокрема за результатами щорічного оцінювання.

Профспілкова сторона брала активну участь у процесі обговорення вищезазначених питань та подала більше 30 усних і письмових пропозицій. Головою Профспілки на засіданнях робочої групи наголошувалось на необхідності відновлення норми Закону щодо встановлення посадового окладу державного службовця на найнижчій посаді в розмірі не менше двох мінімальних заробітних плат, або чотирьох прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір яких встановлено на 1 січня відповідного календарного року.

Заслухавши та обговоривши інформацію голови Профспілки Піжука Ю.М., президія ЦК Профспілки

**ПОСТАНОВЛЯЄ:**

1. Інформацію про роботу Профспілки щодо реформування умов оплати праці на державній службі та структури заробітної плати державних службовців взяти до відома, додається.
2. Голові Профспілки:
   1. звернутися до Кабінету Міністрів України щодо внесення змін до Закону України «Про державну службу» в частині:

2.1.1. збільшення розміру посадового окладу на найнижчій посаді державного службовця на рівні не нижче чотирьох прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня відповідного календарного року;

2.1.2. недопущення замороження видатків на оплату праці на 2020 рік;

2.1.3. поетапної зміни структури заробітної плати державного службовця, де 90% - посадовий оклад, 10% - заохочувальні виплати.

* 1. продовжувати роботу з соціальними партнерами щодо питань вдосконалення системи оплати праці на державній службі;
  2. в рамках соціального діалогу проводити вивчення та аналіз проектів нормативно-правових актів щодо реформування умов оплати праці на державній службі та структури їх заробітної плати, недопущення звуження економічних та трудових прав державних службовців.

1. Регіональним організаціям Профспілки:
   1. проводити моніторинг змін умов оплати праці та структури заробітної плати державних службовців в регіоні та давати відповідну інформацію до виконавчого апарату Профспілки;
   2. вживати необхідних заходів з підвищення рівня інформаційної роботи щодо діяльності Профспілки з питань захисту економічних та трудових прав державних службовців.

4. Контроль за виконанням постанови покласти на голову Профспілки Піжука Ю.М.

**Голова Профспілки Ю.Піжук**

Додаток

до постанови

президії ЦК Профспілки

від 03.09.2019 № П-16-1

ІНФОРМАЦІЯ

про роботу Профспілки щодо реформування умов оплати праці на державній службі та структури заробітної плати державних службовців

Протягом тривалого часу мали місце чіткі ознаки розбалансування усієї системи державного управління і став очевидним критичний стан оплати праці державних службовців.

Зокрема, на початок 2014 року оплата праці на державній службі була не тільки вкрай низька та така, що не могла забезпечити добробут державним службовцям, але й, у окремих випадках, залишала їх за межею бідності.

Впродовж 2008-2015 років жодного разу не переглядався розмір посадового окладу державного службовця, премії та надбавки до посадового окладу виплачувались в повному обсязі лише окремим працівникам. Фактично, впродовж восьми років заробітна плата працівників державного управління була заморожена.

Одним з основних напрямків роботи Профспілки завжди було і є вирішення питань, пов’язаних із забезпеченням гідного рівня оплати праці членів Профспілки.

З метою уникнення порушення трудових прав працівників державних органів, Профспілка спільно з Нацдержслужбою, Мінсоцполітики, Мінюсту системно працювала над узгодженням позицій для впровадження Закону з 1 травня 2016 року.

Завдяки наполегливій роботі організацій Профспілки у Законі було враховано низку пропозицій від Профспілки, зокрема, визначено розмір мінімального посадового окладу державного службовця групи 9 (до якої належать посади спеціалістів державних органів і прирівняні до них посади) у межах двох розмірів мінімальної заробітної плати.

Але, вже у 2017 році, Профспілка, як і інші профспілки бюджетної сфери, зіштовхнулись із новим викликом. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 № 1774-VIII (далі- Закон № 1774) було встановлено прив’язку розрахунку розмірів посадових окладів (тарифних ставок) до прожиткового мінімуму, затвердженого для працездатних осіб, замість прив’язки їх розрахунку до розміру мінімальної заробітної плати, як це було раніше.

Насамперед, зміна розрахункової одиниці для розрахунку посадового окладу відобразилась на розмірах посадових окладів державних службовців, зокрема місцевих державних адміністрацій.

Слід зазначити, що відповідні рішення щодо системи оплати праці були прийняті в порушення Закону України «Про соціальний діалог» від  23.12.2010 № 2862-VI,  без погодження з профспілками.

Профспілка не зупиняла своєї боротьби по забезпеченню гідного рівня оплати праці державних службовців. Це не тільки низка нарад, звернень, листувань (лист Прем’єр - міністру України, голові ВРУ, народним депутатам (430 персональних звернень Голови Профспілки), це щоденна робота регіональних, територіальних, первинних організацій Профспілки в трудових колективах. Це наполеглива робота із Секретаріатом КМУ, особисті зустрічі Голови Профспілки із керівництвом Секретаріату, перемовини та консультації з Мінфіном, НАДС, Мінсоцполітики. Голова Профспілки виступив у Брюсселі на засіданні комітету з державного управління та місцевого самоврядування під час розгляду звіту по оплаті праці в країнах Євросоюзу та звернувся до Генерального секретаря ЕПСУ Яна Вільямса з проханням вплинути на ситуацію, а також направити лист до Уряду та ВРУ. Сотні звернень надійшли від регіональних організацій із зазначених питань.

Профспілка здійснювала пошук вирішення піднятої проблеми у різний спосіб. Зокрема, в рамках соціального діалогу вдалося у 2018 році додатково отримати до видатків на оплату праці працівників державного управління 11,5 млрд. грн. (Закон України «Про державний бюджет України на 2018 рік»). Цих грошей, за попередніми підрахунками, мало б вистачити не тільки для забезпечення реалізації норми Закону щодо оплати праці в повній мірі, але й більш високих заохочень для державних службовців.

Проте, через недосконалість механізмів контролю за розподілом фінансів, впродовж 2018 року в органах виконавчої влади виникли значні диспропорції з оплати праці, зокрема в центральних органах виконавчої влади, де середня заробітна плата різнилася в рази. В окремих установах та організаціях фонд оплати праці розподілявся без застосування справедливого принципу і премії, інколи, сягали від 20 до 400%.

В листопаді 2018 року голова Профспілки звернувся до Міністра Кабінету Міністрів України щодо необхідності реформування системи заробітної плати на державній службі, яка є недосконалою та потребує нових підходів. Було окреслено позицію Профспілки стосовно необхідності розпочати широку дискусію з цього питання. Наявність диспропорцій оплати праці в органах виконавчої влади та відсутність контролю за розподілом фінансів, зокрема видатків на оплату праці, спонукало Профспілку звернутись з пропозиціями до Прем’єр-міністра України щодо здійснення моніторингу рівня оплати праці в органах виконавчої влади та перегляду і удосконалення Схеми посадових окладів державних службовців, залучивши до цих процесів соціальних партнерів.

Пропонований проект постанови Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо впорядкування структури заробітної плати працівників державних органів, судів, органів та установ системи правосуддя у 2019 році» (далі – проект постанови) змусив Профспілку здійснити ряд рішучих дій, піддати різкій критиці намагання уряду впорядкувати структуру заробітної плати працівників державних органів у такий спосіб.

Це питання було піднято головою Профспілки на засіданні колегії при обговоренні Публічного звіту про підсумки діяльності Нацдержслужби у 2018 році.

В грудні 2018 року до Профспілки надійшов на погодження черговий проект постанови. Проте в проекті постанови, як і в постановах Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 № 15, від 25.01.2018 № 24, не прослідковувався єдиний підхід у встановленні посадових окладів по «горизонталі», тобто у розрізі державних органів відповідно юрисдикції та спостерігався різний коефіцієнт приросту розмірів посадових окладів державних службовців за групами оплати праці (по «вертикалі»).

Позиція Профспілки полягає в тому, що такий підхід «впорядкування структури заробітної плати», порушує диференціацію в рівнях оплати праці зазначеної категорії працівників та нівелює системний підхід до її врегулювання. Про це було наголошено розробнику проекту постанови.

Як результат, в березні 2019 року, головою Національного агентства України з питань державної служби було створено робочу групу із підготовки змін до Закону України «Про державну службу» та проекту Концепції реформування системи оплати праці державних службовців.

До складу робочої групи ввійшли представники заінтересованих міністерств та громадськості, також було запрошено до роботи голову Профспілки та працівників виконавчого апарату.

У ході засідання робочої групи її учасниками, зокрема і головою Профспілки наголошувалося, що не зважаючи на закладення достатнього правового підґрунтя відповідно до Закону України «Про державну службу» та схваленої Кабінетом Міністрів України Стратегії реформування державного управління України на 2016–2020 роки (далі - Стратегія), попри потужну фінансову та методологічну допомогу ЄС, пріоритетні цілі реформування державної служби та системи оплати праці державних службовців на сьогодні не досягнені.

Так, за висновками, зробленими у Доповіді SIGMA (Звіт про базові вимірювання), справедливість і конкурентоспроможність системи оплати праці державних службовців в Україні були оцінені в «1» бал (за шестибальною шкалою оцінювання від 0 до 5 балів).

Крім того, учасниками робочої групи був розглянутий Звіт Рахункової палати України (травень 2019) про результати аналізу використання коштів державного бюджету на оплату праці працівників органів державного управління. Як висновок – нормативно-правова база, яка врегульовує питання оплати праці працівників органів державного управління, залишається суперечливою і непрозорою. Закріплення на законодавчому рівні особливих умов оплати праці для працівників окремих установ у системі органів державного управління зводить нанівець закладені Законом України «Про державну службу» єдині засади і принципи державної служби, знижує мотивацію працівників решти органів державного управління, нівелює встановлені Законом України «Про оплату праці» принципи рівної оплати за рівну працю.

В порушення вимог частини третьої статті 51 Закону України «Про державну службу», схема посадових окладів працівників на посадах державної служби затверджується щороку Кабінетом Міністрів України із значним запізненням після прийняття Закону України про Державний бюджет України на відповідний рік. При цьому міжпосадові диспропорції в умовах оплати праці державних службовців з року в рік поглиблюються.

За висновками Рахункової палати, за таких умов, пріоритетне завдання Стратегії в частині досягнення співвідношення частки посадового окладу та премії на рівні 70 на 30%, не може бути забезпечено взагалі. А прийняття на законодавчому рівні базової величини для визначення посадового окладу державного службовця на основі рівня прожиткового мінімуму для працездатних осіб (межа бідності) не узгоджується з нормами Закону України «Про прожитковий мінімум» та не сприяє конкурентоспроможності заробітної плати державних службовців в умовах забезпечення фінансової стабільності державного бюджету.

Відповідно до наведеної інформації, у ході засідань робочої групи опрацьовувалися питання щодо порядку призначення на посаду державної служби, оплата праці державних службовців, групи оплати праці та схема їх посадових окладів, надбавки, компенсації та премії. Також обговорювалися питання та напрацьовувались пропозиції змін до Закону, а саме щодо кількості груп оплати праці та віднесення до них посад; структури заробітної плати; надбавок та стимулюючих виплат; порядку виплати премій, зокрема за результатами щорічного оцінювання. Профспілкова сторона брала активну участь у процесі обговорення зазначених питань та вносила пропозиції до них.

Зокрема, наголошувалось про необхідність відновлення норми Закону, що була встановлена на момент його прийняття стосовно розміру посадового окладу державного службовця на найнижчій посаді, а саме: «Мінімальний розмір посадового окладу групи 9 у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення, не може бути менше двох розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом». Або ж на виконання Закону № 1774 Профспілка погоджувалась два розміри мінімальної заробітної плати замінити на чотири прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня відповідного календарного року. Ця позиція була висловлена Профспілкою Кабінету Міністрів України у зверненні від 28.12.2017 № 367 та відстоюється надалі.

Також, в структурі заробітної плати посадовий оклад державного службовця має становити 90% і тільки 10% - заохочувальні виплати. Але для цього необхідно, щоб посадовий оклад на найнижчій посаді державного службовця був конкурентоспроможним на ринку праці.

За результатами узагальнених пропозицій та зауважень, які обговорювались на засіданнях робочої групи, НАДС напрацювала проект тексту змін до Закону України "Про державну службу" (далі – зміни до Закону) та, з метою зміни системи і підходів до регулювання оплати праці у сфері державної служби, підготував проект Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів щодо її реалізації (далі - Концепція).

Разом з тим, окремими учасниками робочої групи було запропоновано ряд змін до Закону, що принципово не підтримується Профспілкою, а саме - розмір посадового окладу не може бути менше трьох прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня відповідного календарного року та співвідношення посадових окладів у найнижчій та найвищих категоріях посад з коефіцієнтом 10.

Щодо Концепції, то Профспілка, в основному погодилась з її метою.

Водночас Профспілкою було зазначено, що Концепція не сприяє забезпеченню дотримання частини 1 статті 50 Закону України «Про державну службу», де наголошено, що «держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов’язків, заохочує їх до результативної, ефективної, доброчесної та ініціативної роботи». При визначенні найнижчого розміру посадового окладу на найнижчій посаді в Концепції не враховано закладеного принципу.

Зокрема, зазначено, що розмір посадового окладу не може бути менше трьох прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня відповідного календарного року.

Але ж станом на 1 липня 2019 року - це лише **5 тис 808 грн**., а з 1січня 2020 року – це орієнтовно складатиме **6 тис. 300 грн.** Навіть при наявності 30% премії, і без надбавки за вислугу років, для молодих спеціалістів ця сума і наближено не забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов’язків.

Тому, після надходження на погодження проекту розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів щодо її реалізації», Профспілка офіційно висловила свою позицію, яка полягає у встановленні розміру посадового окладу державного службовця на найнижчій посаді не менше чотирьох прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня відповідного календарного року або в розмірі не менше двох мінімальних заробітних плат*,* встановлених діючим законодавством України.

Крім того, у зауваженнях Профспілки до Концепції було наголошено на необґрунтованості та дискримінаційності застосованого коефіцієнту «10» у співвідношеннях посадових окладів у найнижчій та найвищій категоріях посад, що порушує справедливий принцип у визначенні розмірів посадових окладів державних службовців, враховуючи, що в найбільш розвинутих європейських країнах таке співвідношення складає до 7 разів.

Профспілка продовжує роботу над пропозиціями по внесенню змін до Закону України "Про державну службу". Принциповим є врахування, що до державного службовця в умовах реформи державного управління встановлено ряд вимог, а саме: активно реагувати на всі виклики суспільства, діяти згідно чинного законодавства, та постійно підвищувати свій рівень професійної компетентності, а за належне виконання своїх обов’язків в державному органі він має право на гідну оплату праці. І саме держава має забезпечувати достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочувати їх до результативної, ефективної, доброчесної та ініціативної роботи.

Таким чином, ключовим питанням в реформуванні державного управління є забезпечення ресурсної, зокрема фінансової частини видатків на утримання та розвиток в цілому системи державного управління. А відтак, робота соціальних партнерів Профспілки та урядової сторони має зосереджуватись не лише на питаннях пов’язаних з оплатою праці державних службовців, зокрема питаннями відстоювання нижньої межі гарантованого рівня але й питаннями щодо забезпечення фінансування органів державного управління на достатньому рівні.

З метою досягнення ринкової конкурентоспроможної оплати праці в цих органах, враховуючи, що джерелом формування фонду оплати праці державних службовців є державний бюджет, було б доцільно передбачити в Законі норму щодо гарантованого забезпечення асигнувань на сферу державного управління, відповідного відсотку валового внутрішнього продукту (за рахунок коштів державного, місцевих бюджетів та інших джерел фінансування, не заборонених законодавством). Розгляд та вирішення цих питань Профспілка реалізовуватиме через призму соціального діалогу між урядовою стороною та Профспілкою.

Відділ захисту соціально-економічних прав членів профспілки

**ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА**

**ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВ**

**УКРАЇНИ**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**ПРЕЗИДІЯ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМІТЕТУ**

**П О С Т А Н О В А**

**03.09.2019 м. Луцьк № П-16-2**

**Про Звіт про навчання профспілкових працівників і профактивістів у 2018/2019 навчальному році у Профспілці**

Розглянувши інформацію про підсумки навчання профспілкових працівників і профактивістів у 2018-2019 навчальному році у Профспілці, розвитку єдиної системи навчання у Профспілці, покращення ефективності навчального процесу та подальшого удосконалення системи профспілкового навчання, президія ЦК Профспілки

**ПОСТАНОВЛЯЄ:**

1. Інформацію про Звіт про навчання профспілкових працівників і профактивістів у 2018/2019 навчальному році у Профспілці взяти до відома (додаток 1).

2. Затвердити Звіт про навчання профспілкових працівників і профактивістів у 2018/2019 навчальному році у Профспілці працівників державних установ України (додаток 2).

3. Регіональним організаціям Профспілки, з метою виконання постанови Ради Федерації профспілок України «Про виконання рішень VII з’їзду ФПУ щодо організаційного і фінансового зміцнення Федерації профспілок України та її членських організацій задля посилення ефективності дій на захисті прав членів профспілок» від 29.03.2019 № Р-4-2, при формуванні бюджетних пропозицій на 2020 рік передбачити збільшення планових показників та цільових видатків на навчання не менше, ніж 10%.

4. Внести зміни у постанову президії ЦК Профспілки від 06.09.2018 №П-12 «Про Звіт про навчання профспілкових працівників і профактивістів у 2017/2018 навчальному році», виклавши пункт 5 в такій редакції:

«5. Регіональним організаціям Профспілки щорічно подавати до виконавчого апарату Профспілки:

5.1. до 15 лютого Звіт відповідно до форми, затвердженої у додатку 3 та розгорнуту інформацію до нього;

5.2. до 25 грудня План навчальних заходів відповідно до форми, затвердженої у додатку 4».

5. Додаток 7 до постанови президії ЦК Профспілки «Про організацію навчання у Професійній спілці працівників державних установ України» від 06.06.2018 № П-11-2, викласти в редакції згідно додатку 3.

6. Голові Профспілки Піжуку Ю.М.:

6.1. в місячний термін затвердити новий склад тренерської мережі, відповідно до результатів роботи за попередній період;

6.2. звернутись до Федерації профспілок України з пропозицією щодо перегляду термінів подачі звітності по навчанню.

7. Контроль за виконанням постанови покласти на голову Профспілки Піжука Ю.М.

**Голова Профспілки Ю.Піжук**

Додаток 1

до постанови

президії ЦК Профспілки

від 03.09.2019 № П-16-2

**Інформація про Звіт про навчання профспілкових працівників і профактивістів у 2018/2019 навчальному році у Профспілці**

Профспілка працівників державних установ України (далі – Профспілка) продовжує працювати над розбудовою власної системи навчання профактиву, яка реалізується Центром профспілкових знань «Basis» (далі – Центр) (м. Київ) та у чотирьох його регіональних представництвах. Основне завдання створеної профспілкової мережі навчальних центрів – здійснення навчання профспілкового активу та постійне підвищення кваліфікації тренерів, а також вивчення і поширення кращого досвіду діяльності профспілок з питань навчання спілчан, посилення мотивації профспілкового членства, рекрутингу.

За звітний навчальний період Профспілкою було відкрито навчальний центр профспілкових знань «Basis», який забезпечено необхідною матеріально-технічною базою для ефективного та якісного проведення занять, тренінгів, семінарів, круглих столів. Центром здійснюється вся навчально-методична робота, інформаційне забезпечення навчального процесу у Профспілці, організація та проведення навчальних занять.

В цілому навчальна діяльність Профспілки реалізується по таких основних напрямах:

- навчання профспілкового активу (голови первинних та територіальних організацій Профспілки, працівники апаратів регіональних організацій Профспілки, члени молодіжних рад організацій Профспілки) в межах спільного проекту між Профспілкою працівників державних установ України з Профспілкою працівників державних службовців Швеції Fackforbundet ST «Розвиток державного сектору в Україні» (далі - проект);

- навчання профспілкової молоді;

- навчання, що проводяться в регіональних організаціях відповідно до навчальних планів організацій Профспілки різних рівнів.

**Інcтитуціоналізація навчального процесу**. Впродовж звітного року більш чітко викристалізувалась система навчальної діяльності Профспілки. Так, окрім загальних традиційних програм профспілкових навчань, які існували в Профспілці включаючи і розрізнені, що проводились самостійно регіональними організаціями було зведено весь комплекс навчань в одну систему, яка дала змогу забезпечити безперервний та єдиний процес навчання з єдиними стандартами, рівнем викладання. В першу чергу, інституціоналізовано діяльність Центру та його 4-х регіональних представництв, в основу діяльності яких покладено шведську методику викладання. З цією метою, постановою президії ЦК Профспілки від 06.06.2018 №П-11-1 затверджено:

- Основні засади організації навчання профспілкового активу у Профспілці в рамках реалізації проекту «Розвиток державного сектору в Україні»;

- Положення про Навчально-методичну раду Профспілки – консультативно-дорадчий орган, що створений з метою координації діяльності Центру профспілкових знань, його регіональних представництв, розробки пропозицій та рекомендацій щодо вдосконалення єдиної системи підготовки та підвищення кваліфікації профспілкових кадрів та активу. До складу ради увійшли заступник голови Профспілки, завідувач відділом навчання, координатор проекту від української профспілки, голови регіональних організацій Профспілки, які є координаторами регіональних представництв, викладачі профспілкових навчальних закладів;

- Персональний склад координаторів регіональних представництв Центру профспілкових знань, що дозволило залучити регіональні організації профспілки до активної діяльності в рамках реалізації проекту;

- Положення про тренера Профспілки, яким визначено офіційний статус тренера Профспілки;

- Персональний склад тренерської мережі Профспілки (21 особа).

Протягом звітного періоду діяльність Центру була зорієнтована на підвищення кваліфікації тренерів, а також навчання і підвищення кваліфікації голів регіональних, територіальних організацій Профспілки, працівників апаратів регіональних організацій Профспілки, членів ЦК Профспілки. Організація навчання цієї категорії слухачів здійснювалась тренерами тренерської мережі Профспілки, а також із залученням фахових тренерів та викладачів вищих навчальних закладів. На базі Західного, Східного, Південного та Північного регіональних представництв навчалися голови первинних профспілкових організацій та члени виборних органів, організацій Профспілки, активісти молодіжних рад за програмою «Базовий курс навчання профактиву» (15 навч. годин, тривалістю 2 дні). Структура навчальної програми базового курсу навчання профактиву за проектом «Розвиток державного сектору в Україні» складається з 7 модулів, зокрема:

Модуль 1. Історія профспілкового руху.

Модуль 2. Організаційна робота.

Модуль 3. Правовий захист членів Профспілки. Охорона праці.

Модуль 4. Соціальний діалог та колективно договірна робота.

Модуль 5. Фінансова робота.

Модуль 6. Інформаційна робота та комунікація.

Модуль 7. Психологія та особистісний розвиток.

Модулі в свою чергу складаються з 34 тем. Теми модулів охоплюють основні питання профспілкової роботи у первинних профспілкових організаціях та були розроблені у відповідності до потреб у навчанні. Слухачам пропонується також додатковий навчальний матеріал на самостійне вивчення.

В рамках інституалізації системи навчання у Профспілці розроблено та видано друком загальну програму «Базового курсу навчання профактиву за проектом «Розвиток державного сектору в Україні». Програмою забезпечено тренерів тренерської мережі Профспілки та регіональні організації Профспілки. Для практичного використання в роботі та ефективного засвоєння знань розроблено та видано «Робочий зошит базового курсу навчання профактиву», де у стислій формі представлено весь навчальний курс, з можливістю робити нотатки. До викладання базового курсу навчання профактиву залучаються тренери Профспілки, фахові викладачі, у тому числі представники шведської профспілки Fackfӧrbundet ST.

Реалізація проекту в сфері навчання профактивістів здійснюється з урахуванням потреб у навчанні, за пропозиціями регіональних організацій Профспілки. Регіональними організаціями, на базі який функціонують регіональні представництва Центру, здійснюється підготовка пропозицій та потреб у навчанні серед профспілкового активу, залучення тренерів Профспілки до викладання, організаційно-технічний супровід навчального процесу (визначення проживання, харчування, забезпечення наявності технічних засобів). Це дозволяє якомога більше залучити регіональні організації Профспілки до реалізації проекту, сформувати сильну та дієву профспілкову команду зі здійснення навчання, сприяти більшій активності у регіонах.

Для забезпечення узгодження дій в організації навчального процесу впроваджено діяльність координаторів регіональних представництв з числа керівного складу регіональних організацій (1 особа на кожне представництво).

Загальна координація роботи регіональних представництв та навчання членів Профспілки за проектом здійснюється відділом навчання, інформаційного забезпечення та міжнародного співробітництва виконавчого апарату Профспілки.

У процесі проведення навчання застосовують мультимедійні засоби, проводять опитування, анкетування учасників щодо їх очікувань від навчання, оцінки початкової ситуації у первинній профспілковій організації, яку вони представляють та після проведення навчання з виявлення змін поглядів членів профспілки на профспілкові цінності, підвищення спроможності навчених голів первинних профспілкових організацій у захисті соціально-економічних та трудових прав членів профспілки. В процесі складення питань для анкетування використовували досвід проведення анкетування колегами зі шведської профспілки щодо питань, які допомагають оцінити очікування та ставлення учасників до профспілкової роботи. Відповідно до анкетування, проведеного після семінарів базового курсу навчання, 92 % учасників зазначили, що вони змінили ставлення до профспілкової роботи.

Окрім того, велика увага приділяється навчанню новобраних голів первинних профспілкових організацій об’єднаних територіальних громад, враховуючи процеси децентралізації та необхідності рекрутингу. Так, до навчання у чотирьох регіональних представництвах Центру профспілкових знань протягом звітного періоду було залучено 22 слухачі з новоутворених первинних профспілкових організацій на базі ОТГ, що складає більше 10% від усієї кількості навчених профспілкових активістів.

**Проект «Розвиток державного сектору в Україні»**. У побудові профспілкового навчання державних службовців ми використовуємо досвід колег з Профспілки державних службовців Швеції. У рамках спільного проекту «Розвиток державного сектору в України» наші тренери та члени Профспілки мають можливість відвідувати семінари за участю шведських колег, переймати досвід державного управління Швеції. Семінар з рекрутингу «Рекрутинг у діяльності Профспілки та його інструменти» за участі координатора проекту Магнуса Рунстена та омбудсмена, тренера Мікаеля Андерссона, дозволив вивчити досвід шведської профспілки з питань ведення колективно договірної роботи, питань заробітної плати, роботи з мотивації членів профспілки та потенційних членів на робочому місці, проведення зустрічей, а також опанувати механізмами рекрутингу. Проведено семінар «Соціальні медіа в профспілковій роботі. Планування профспілкового навчання» в рамках якого тренери шведської профспілки обговорили не лише використання соціальних медіа в організації профспілкових компаній боротьби за гідні умови праці, вміння планування профспілкового навчання та складання плану проведення тренінгу, а й особливу увагу звернули на шляхи впровадження на практиці напрацьованих механізмів. В рамках співпраці провідний експерт відділу навчання, інформаційного забезпечення та міжнародного співробітництва Оксана Гузь пройшла стажування з питань навчання на базі шведської профспілки ST та організації Union to Union.

**Навчання профспілкової молоді**. Окремий напрямок навчальної роботи – це навчальні семінари, які проводяться Молодіжною радою Профспілки в рамках співпраці з Центром Солідарності Американської федерації праці. Так, проведено семінар «Профспілкові цінності в дії: прозорість, рівність, солідарність», а також рафтінг флеш-моб «Молодь за сучасне обличчя державної служби». У серпні поточного року відбувся семінар на тему: «ANTIBULLING: використання профспілкових механізмів боротьби за гідні умови праці» та «Безпечне робоче місце: профспілки проти цькування на робочому місці».

Молодіжною радою Профспілки проведено міжнародний круглий стіл «Реформування державної служби в Україні: проблеми та виклики. Роль професійних спілок в процесі реформування» за участю керівництва Профспілки, НАДС та молодих державних службовців землі Вестфалія (Німеччина).

За підтримки обласних організацій Профспілки молодіжні ради проводять спільні навчання за рахунок бюджетів регіональних організацій профспілки. Прикладом такої співпраці є проведення двох спільних семінарів молодіжних рад Івано-Франківської, Тернопільської та Чернівецької обласних організацій Профспілки, в яких взяли участь молоді члени Профспілки з відповідних областей. Це новий і позитивний момент роботи в сфері навчання молоді.

Протягом звітного періоду, обласні організації профспілки покращили роботу з проведення навчання для членів молодіжних рад за рахунок власного фінансування, зокрема на тему: «Молодіжна робота в профспілці» (Хмельницька область), «Популяризація профспілкових цінностей та ідей в молодіжному середовищі» (Запорізька область), семінар для молодих профспілковців із залученням тренера з Краківського університету на тему: «Що спільного і відмінного у світових системах управління: кар’єра, лідерство, вибір молоді» (Луганська область), «Стан реалізації державних і міських житлових програм та перспективи отримання житла громадянами, зокрема працівниками державних установ» (Полтавська область).

Члени Молодіжної ради Профспілки та обласних молодіжних рад взяли участь у семінарах ФПУ на тему: «Розвиток компетенції молодих профспілкових лідерів та базові цінності профспілки», на базі НМЦ Федерації профспілок Чернігівської області (Запорізька, Херсонська області), у літньому таборі для профспілкових тренерів та модераторів (Київська, Херсонська, Черкаська, Донецька області).

**Навчання в регіональних організаціях профспілки**. Регіональні організації Профспілки проводять навчання відповідно до затверджених планів. Серед тем, як традиційні: «Про дії профкому при звільненні працівників», «Дії профкому при виникненні заборгованості», «Про оподаткування профспілкових організацій», «Формування стратегії роботи обласних організацій профспілки спрямованих на розвиток молодіжного середовища», так і нові теми з мотивації профспілкового членства та молодіжної роботи, розбудови та збереженню профспілкових організацій в ОТГ в умовах децентралізації медіаграмотності. Велика увага приділялась навчанням з теми гарантій членів профспілки, обраних до профорганів.

Практикою роботи обкомів стали виїзні семінари з питань колдоговірної роботи, реформування пенсійної системи у райкомах (Запорізька, Вінницька, Хмельницька області). Так, особливо слід відзначити проведення семінарів «Мотивація профспілкового членства, формування довіри та підбір правильних аргументів» (Запорізька область), «Практичні аспекти з організації переговорів з роботодавцями під час укладання колективних договорів, створення профспілкової команди, методи роботи з молоддю» (Херсонська область), «Важливість підвищення рівня соціально-економічного та правового захисту членів профспілки в умовах сьогодення» (Полтавська область). Також активну роботу з навчання проводять Херсонська, Львівська, Миколаївська, Луганська, Хмельницька, Харківська, Івано-Франківська, Черкаська, Рівненська, Полтавська області.

Навчання з охорони праці пройшли активісти з Запорізької, Херсонської Миколаївської та Полтавської областей.

Налагоджена практика проведення навчальних семінарів обласними комітетами профспілки на базі Навчально-методичного центру Профспілок у м. Чернігові та Луцьку. Так протягом звітного періоду на базі Навчально-методичного центру Федерації профспілок Чернігівської області семінари для профактивістів провели Хмельницька, Запорізька, Луганська обласні організації Профспілки. Крім того обласні організації профспілки активно беруть участь у навчаннях, що проводяться обласними облміжпрофрадами.

Проводяться навчання у співпраці з комунальними закладами органів місцевого самоврядування та органів державної влади, недержавними громадськими організаціями. Прикладами такої співпраці у навчанні членів профспілки стали семінар «Солідарність – крок до об’єднання» на базі Хмельницького молодіжного центру, круглий стіл «Побудова співпраці з профспілками в умовах децентралізації» (Харківська область), виїзні круглі столи в ОТГ «Шляхи вдосконалення роботи первинної профспілкової організації в умовах децентралізації» (Запорізька область), міжнародний семінар спільно з ГО «Соборність» «Лідерство в Профспілці» (Луганська область), на базі обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організації (Черкаська область).

Посилилась робота з підготовки навчально-методичних матеріалів: «Порадник дій голів профкомів на захист трудових прав працівників», «Методичні рекомендації про порядок утворення та легалізації первинних профспілкових організацій», «Скорочення працівників: поетапні дій профспілок» (Львівська, Харківська, Хмельницька, Запорізька, Івано-Франківська області).

У цілому у Профспілці, впродовж 2018/2019 навчального року було проведено 469 (369) навчальних заходи, під час яких пройшли навчання 14 154 (12 365) профактивістів. Детальніше у додатку Форма 4.

За результатами роботи напрацьовано **подальші кроки** з удосконалення навчальної діяльності у Профспілці. Зокрема:

- передбачити у своїх планах стовідсоткове охоплення навчанням за базовим курсом новообраних голів первинних профспілкових організацій

- з метою рекрутингу та подолання негативних наслідків децентралізації та збереження профспілкового членства в ОТГ включити 40% учасників базового курсу навчання представників ОТГ;

- посилити співпрацю з ФПУ, недержавними організаціями громадського сектору щодо організації спільних навчальних;

- продовжити співпрацю з державними органами влади, щодо проведення спільних навчальних заходів для членів профспілки, які працюють в цих органах;

- продовжити проведення спільних навчальних заходів представників Молодіжної ради Профспілки, молодіжних рад обласних та районних організацій, а також спільно з молодіжними радами інших галузевих профспілок;

- продовжити роботу щодо наповнення інформаційної та навчально-методичної бази Центру профспілкових знань «Basis».

Провідний експерт відділу

навчання, інформаційного забезпечення

та міжнародного співробітництва О.Гузь

Додаток 2

ЗАТВЕРДЖЕНО

постанова президії

ЦК Профспілки

03.09.2019 № П-16-2

**З в і т**

**про навчання профспілкових працівників і профактивістів**

**у 2018/2019 навчальному році**

**у Профспілці працівників державних установ України**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Навчання організоване профспілкою** | **Кількість**  **проведених**  **заходів** | **Чисельність слухачів** |
| Семінари,  тренінги | 469 | 14154 |
| Школи профспілкового активу | 104 | 2146 |
| Навчання з питань охорони праці тривалістю  • 1 місяць (160 годин)  • 2 тижні (80 годин)  • 1 тиждень (40 годин) | 7 | 51 |
| Участь у міжнародних освітніх проектах  (назви проектів)  *- Спільний проект між Профспілкою працівників державних установ України та Профспілкою державних службовців Швеції «Розвиток державного сектору в Україні»*  *- Спільний проект «Профспілкові цінності в дій» Молодіжної ради Профспілки та Центру Солідарності Американської федерації праці* | 14 | 395 |
| Круглі столи  (назви) | 100 | 2103 |
| Підготовлено інформаційних, методичних матеріалів | 664 |  |
| Фінансування профспілкового навчання  (% у зведеному бюджеті профспілки) | 43%/4.1% | |

Заступник Голови Профспілки Н.Титаренко

Додаток 3

до постанови

президії ЦК Профспілки

від 03.09.2019 № П-16-2

**Положення про тренера Профспілки**

1. Тренер Профспілки – профспілковий активіст, який бере участь у розробці матеріалів для навчання профспілкового активу, підготовки та проведенні навчання у Профспілці, який пройшов навчання та засвоїв теоретичні та практичні знання щодо профспілкової роботи. У окремих випадках тренером Профспілки може бути особа з відповідним досвідом роботи та фаховими знаннями.

2. З тренерів Профспілки формується тренерська мережа Профспілки, склад якої затверджується розпорядженням голови Профспілки. Тренеру Профспілки видається відповідне посвідчення.

3. Тренер Профспілки у своїй роботі керується Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», чинним трудовим законодавством, іншими законами України та нормативно-правовими актами, загальноприйнятими нормами і принципами міжнародного права, конвенцією Міжнародної організації праці (МОП) та Статутом Професійної спілки працівників державних установ України, постановами ЦК Профспілки, розпорядженнями голови Профспілки, навчальними планами Профспілки, цим Положенням, етичними нормами.

4. Тренер Профспілки має:

4.1. володіти спеціальними знаннями і уміннями, необхідними для проведення тренерської роботи;

4.2. мати теоретичну підготовку з напрямків навчання;

4.3. вміти адаптувати теоретичні знання до практичного застосування;

4.4. володіти методиками проведення тренінгів та навичками інтерактив-ного навчання;

4.5. вдосконалювати навички своєї роботи шляхом самоосвіти, участі у заходах з підвищення кваліфікації для тренерів тренерської мережі Профспілки.

5. Завданнями тренера Профспілки є:

5.1. передача теоретичних і практичних знань з актуальних питань діяльності Профспілки;

5.2. інформування профактивістів, членів Профспілки, потенційних членів Профспілки про діяльність Профспілки;

5.3. формування навичок ефективного ведення профспілкової роботи.

6. Тренер Профспілки відповідно до покладених на нього завдань здійснює такі функції:

6.1. проводить семінари і тренінги;

6.2. розробляє та запроваджує програми для тренінгів і семінарів;

6.3. застосовує програми проведення тренінгів та семінарів міжнародних організацій, навчальних, наукових, тренінгових центрів, забезпечує їх подальше впровадження та використання;

6.4. надає пропозиції Навчально-методичній раді щодо організації та проведення навчання;

6.5. розробляє проекти роздаткових матеріалів для учасників та матеріалів для тренерів;

6.6. надає інформацію про проведене навчання, проблеми, які виникали, зміст запитань учасників навчання.

7. Тренер Профспілки здійснює навчання з використанням новітніх методів, інтерактивних технік, навичок комунікації.

8. Тренер Профспілки здійснює навчання відповідно до навчальних планів Профспілки.

9. З метою розвитку тренерської мережі та ефективного здійснення навчального процесу у Профспілці, відповідальною особою виконавчого апарату ЦК Профспілки проводиться аналіз роботи тренерів у відповідності до критеріїв, затверджених Навчально-методичною радою.

Заступник Голови Профспілки Н.Титаренко