

ДОПОВІДЬ

«Про стан соціально-економічного захисту державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування – членів профспілки у ході проведення реформування державного управління»

Доброго дня, шановні учасники пленуму!

Почну з такого твердження, що ефективність використання робочої сили (будь-якої) залежить від багатьох факторів: серед них – соціально-економічних (умови праці, матеріальне та моральне стимулювання).

Разом з тим забезпечення ефективності праці багато в чому залежить від досконалості застосування системи мотивації трудової діяльності працівників. Не є виключенням і державна служба.

У багатогранній системі мотивації матеріальне стимулювання посідає найвагоміше місце. Підтвердженням цього є те, що фонд оплати праці у структурі ВВП у розвинених країнах становить від 60 % (країни ЄС) до 75% (США).

Рівень оплати праці в Україні істотно відстає від загальносвітових норм. За даними Держкомстату в останні три роки в Україні цей показник не досягає навіть 50% (в межах 48-48,2%). Тому, очевидно, як економічна категорія заробітна плата не повною мірою виконує свої основні функції - розподільчу, відтворення робочої сили.

Водночас ми розуміємо, що для державного службовця, посадової особи місцевого самоврядування, якого держава з одного боку – наділила вкрай важливими для суспільства функціями надавача адміністративних послуг, забезпечення аналізу державної політики та її реалізації, з іншого боку – позбавила на законодавчому рівні можливості мати інший дохід у вигляді заробітної плати, заробітна плата має бути стимулом для ефективної, творчої роботи та забезпечувати гідний рівень життя.

Тому питання захисту соціально-економічних прав та інтересів працівників – членів профспілки, дотримання норм міжнародного і національного законодавства, боротьба за гідну, своєчасну оплату праці було, є, і залишається вже багато років поспіль одним з найбільш важливих напрямків діяльності профспілки.

Скажемо відверто: до теперішнього часу об'єктивні реалії говорили про жебрацький рівень заробітної плати більшої частини категорій державних службовців.

Здійснюючи попередню експертизу законопроектів, актів Кабінету Міністрів України, міністерств та відомств, Профспілка не погодила жоден з тих, які погіршували соціально-економічний стан працюючих.

ЦК профспілки регулярно виступає проти незадовільного рівня оплати праці державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування, необґрунтованого скорочення робочих місць і намагається вирішити зазначені питання шляхом ведення соціального діалогу. За останні роки нами накопичено певний досвід соціального партнерства. Це –

формування загальнодержавних, галузевих програм та угод, розроблення заходів, спрямованих на забезпечення продуктивної зайнятості. Натепер ЦК профспілки укладені і діють 10 угод, майже кожна восьма з укладених галузевих угод в Україні.

Забезпечено участь представників організації профспілки у роботі Національної тристоронньої соціально-економічної ради, територіальних тристоронніх соціально-економічних рад, громадських рад, колегій, постійно діючих нарад у міністерствах та відомствах, органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування.

Звичайно, це суттєво впливає на збільшення кількості укладених угод на регіональному і територіальному рівнях та на загальну динаміку укладання колективних договорів в установах, організаціях та підприємствах.

Так, на обласному рівні укладені та діють тристоронні угоди між облдержадміністраціями, об'єднаннями профспілок та роботодавців області.

На рівні міст та районів укладені угоди між органами місцевої влади і координаційними радами, до складу яких входять голови наших профспілкових комітетів. Це стосується Волинської, Дніпропетровської, Запорізької, Івано-Франківської, Рівненської, Черкаської та інших областей.

У цілому на сьогоднішній день укладено близько 10 тисяч колективних договорів у первинних організаціях профспілки, або 97,0% від їх загальної кількості (у 2014 році було 95,9%).

Аналіз стану виконання взаємних зобов'язань за колдоговорами свідчить, що робота щодо їх реалізації сприяла, в певній мірі, стримуванню розвитку негативних процесів у сфері соціально-трудових відносин у сфері державної служби, формуванню системи соціального захисту працюючих на засадах соціального партнерства.

Разом з тим слід зазначити, що у середньому лише на 90% - 93% виконуються колдоговірні зобов'язання з питань оплати, охорони праці та зайнятості. Залишається серйозною проблемою і якість укладених колективних договорів. Незважаючи на вимоги ЦК профспілки, прийняті відповідні рішення з цього питання, з року в рік спостерігаємо типові недоліки при укладанні колективних договорів. Деяка частина норм носить декларативний характер, а окремі колдоговори взагалі не передбачають зобов'язань щодо реалізації обов'язкових норм, визначених Законом України «Про колективні договори і угоди», Генеральною, галузевими угодами та іншими нормативно-правовими актами.

Починаючи з 2008 року організації профспілки всіх ланок не припиняли свою роботу, направляючи листи, звернення до уряду стосовно необхідності підвищення посадових окладів працівникам органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. Уряд «дбав» про зазначених працівників, виплачуючи їм індексацію заробітної плати (в межах фонду оплати праці).

Нарешті в листопаді 2015 року Мінсоцполітики розробило і направило на погодження до профспілок проект постанови Кабінету Міністрів України, в якій посадові оклади працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів підвищувалися на 25%, при цьому повністю «обнулялася» індексація їх заробітної плати.

ЦК профспілки опрацював зазначений проект і категорично його не погодив, як такий, що фактично зменшував оплату праці вказаних працівників і порушував статтю 22 Конституції України.

Незважаючи на непогодження його профспілкою, Кабінет Міністрів України 9 грудня 2015 року ухвалив постанову № 1013 «Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та внесення змін до деяких нормативно-правових актів».

Багато звернень до Президента та уряду було направлено від ЦК, обласних, районних, міських організацій профспілки після прийняття цієї постанови, оскільки збільшення зарплати відбулося лише для працівників на керівних посадах (голова райдержадміністрації, заступники голови та керівник апарату райдержадміністрації) і зовсім не торкнулося державних службовців середньої та нижньої ланок.

Позитивним результатом звернень організацій профспілки стало прийняття Кабінетом Міністрів України постанови від 11 лютого 2016 року № 77 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078 і від 9 грудня 2015 р. № 1013», яка врегулювала оплату праці середньої та нижньої ланок державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Профспілка, керуючись нормами Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії», домовленостями за Генеральною, галузевими та регіональними угодами, враховуючи пропозиції та критичні зауваження членів профспілки галузі, постійно ініціювала внесення змін до проекту Державного бюджету України

Так наприклад, до проекту Державного бюджету України на 2016 рік були внесені наступні пропозиції в частині оплати праці та забезпечення соціальних гарантій державним службовця:

Зокрема, щодо передбачення видатків у 2016 році на:

➤ забезпечення введення в дію нового Закону України «Про державну службу», зокрема на оплату праці, заохочення і соціальні гарантії державного службовця в повному обсязі;

➤ підвищення посадових окладів посадовим особам органів місцевого самоврядування.

Профспілка зайняла чітку і конструктивну позицію в питаннях комплексного розв'язання питань матеріального забезпечення державних службовців у процесі проведення реформи державного управління.

У першу чергу – це робота представників профспілки, зокрема членів ЦК та виконавчого апарату профспілки, у процесі розробки та прийняття нової редакції Закону України «Про державну службу» (від 10 грудня 2015

року № 889-VIII), який вступив в дію з 1 травня ц.р. та над законопроектом "Про службу в органах місцевого самоврядування" (реєстр. № 2489, прийнятий за основу 23.04.2015).

Так, наприклад, вдалося в тій чи іншій мірі відстояти позиції профспілки щодо необхідності передбачення в Законі, яким зокрема передбачено нові підходи до оплати праці державних службовців та працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування, правові передумови для підвищення престижності державної служби, розмежування політичних та адміністративних посад, врегулювання статусу державного службовця, рівного доступу до державної служби, запровадження прозорого механізму прийняття на державну службу.

Виключно в результаті багаторічної боротьби за підвищення рівня соціального та матеріального захисту державних службовців та за наполяганням профспілки до Закону увійшли такі норми, як:

- розмір мінімального посадового окладу державного службовця групи 9 (до неї належать посади спеціалістів державних органів і прирівняні до них посади) на рівні двох розмірів мінімальної заробітної плати;

- надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється на рівні 3 відсотків посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 50 відсотків посадового окладу;

- виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця;

- виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою;

- премії за результатами роботи та щорічного оцінювання службової діяльності державного службовця тощо.

Більше того, вдалось відстояти фонд преміювання державного органу у розмірі 20 відсотків загального фонду посадових окладів за рік та економії фонду оплати праці (у Законі від 1993 року фонд преміювання встановлювався у розмірі 10 відсотків).

Завдяки нашій наполегливій роботі та вимогам залишилися без змін умови пенсійного забезпечення для осіб, які на день набрання чинності Законом мають не менш як 20 років стажу на посадах, віднесених до відповідних категорій посад державної служби, їм зберігається право на призначення пенсії відповідно до статті 37 Закону України "Про державну службу" від 1993 року у порядку, визначеному для осіб, які мають не менш як 20 років стажу роботи на посадах, віднесених до категорій посад державних службовців.

Крім того, вдалося відстояти право державних службовців, які на день набрання чинності Закону займають посади державної служби та мають не менш як 10 років стажу на посаді державного службовця, на призначення їм

пенсії відповідно до статті 37 Закону України "Про державну службу" від 1993 року у порядку, визначеному для осіб, які мають не менш як 20 років стажу роботи на посадах, віднесених до категорій посад державних службовців.

Поряд з певними досягненнями, які мають місце, фактично вже місяць поспіль профспілка на усіх своїх рівнях стикається з рядом проблемних питань, які вимагають подальшого правового врегулювання, відповідного методичного супроводу, що мають будуватись на злагодженій позиції низки державних органів на центральному рівні. Тому ми постійно тримаємо «руку на пульсі», узагальнюючи проблематику та вживаємо за доцільне частину з них озвучити в цій залі, користуючись представництвом сьогодні посадовців Міністерства соціальної політики та Нацдержслужби.

Отже, велику напругу викликає те, що видатки на реалізацію положень постанов у 2016 році здійснюються в межах коштів, передбачених Законом України "Про Державний бюджет України на 2016 рік".

За інформацією з місць, яка надходить до ЦК профспілки, фонду оплати праці органів виконавчої влади для реалізації вимог Закону недостатньо, що може призвести до чергового скорочення працівників.

Обкоми профспілок надіслали нам інформацію про те, що коштів на оплату праці до кінця року не вистачає в обсязі від 15 до 50% річного фонду оплати праці. Наприклад: в Івано-Франківській області для забезпечення основних виплат необхідно виділити додатково 89 млн. гривень. З огляду на це обласним комітетом вже в середині травня проведено семінар – нараду для голів та скарбників районних (міських) комітетів, розширені наради-семінари за участю керівників та голів профорганізацій районних державних адміністрацій, структурних підрозділів обласної державної адміністрації, профспілки, на якому детально розглядалися питання про порядок та існуючі проблеми з впровадження в дію нового Закону України «Про державну службу». Згідно статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» керівництво облдержадміністрації попередньо провело консультації з обласною та первинними організаціями профспілки. В результаті вжитих заходів, на даний момент вдалося уникнути значного вивільнення працівників.

Інший приклад: Чернівецька область. У цілому по області не вистачає майже 33 млн. грн. на фінансування заробітної плати (з них – понад 21 млн.грн. для заробітних плат районним державним адміністраціям та понад 11 млн.для обласної державної адміністрації).

Фактично з усіх областей надходить інформація про те, що є складнощі, пов'язані з методичним супроводом, відсутністю роз'яснень процедури розмежування посад державних службовців та посад працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування. Питання оплати праці державних службовців та працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування у поточному році повинні вирішуватись у відповідності до постанов Кабінету Міністрів України від

06.04.2016 р. № 292 «Деякі питання оплати праці державних службовців у 2016 році» та «Про умови оплати праці працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування, у 2016 році» від 6 квітня 2016 року № 268.

Проте, на місцях відчувається, що керівники не знають достеменно на зараз – які посади виводяться з державної служби і в який спосіб це зробити. Оскільки частина повноважень у цьому питанні на регіональному рівні покладається на територіальні органи Нацдержслужби, то відповідно вони мали б на себе взяти всю вагу методичного забезпечення. Проте, на жаль, є інформація, що це поки не забезпечено у необхідному обсязі. З цього питання надходять пропозиції з місць щодо необхідності формування Національним агентством з питань державної служби централізованого уніфікованого переліку таких посад.

Регіональні організації профспілки, як я вже наголошувала, оперативно приступили до аналізу ситуації щодо введення Закону.

Так, президія Кіровоградського обкому профспілки 11 травня на своєму засіданні розглянула питання «Про стан оплати праці працюючих в зв'язку з введенням в дію Закону України «Про державну службу».

Виступаючі стверджували, що станом на 10 травня:

- рівень заробітної плати державних службовців і працівників органів місцевого самоврядування залишається занадто низьким;
- має місце повна невизначеність щодо оплати праці в найближчому часі та надалі;
- не забезпечено супровід введення Закону необхідними фінансуванням та нормативно-правовими актами;
- відсутні затвержені штатні розписи і структура державних органів;
- більшість працюючих, матимуть 9 ранг і це на найближчі 3 роки.

Такі висновки за результатами аналізу існуючої наразі ситуації, підкреслюю, є типовими.

Зважаючи на це актуальними наразі залишаються такі пропозиції організацій профспілки:

1. Забезпечити супровід введення Закону необхідними нормативно-правовими актами та відповідними методичними матеріалами (в частині розмежування посад, введення нових штатних розписів, присвоєння державним службовцям рангів тощо);

2. Визначитися щодо посад, які відсутні у новому Законі "Про державну службу" та у схемах посадових окладів на посадах державної служби за групами оплати праці з урахуванням юрисдикції державних органів згідно з додатком 1, а також у переліку посад державної служби, що прирівнюються до відповідних груп оплати праці, згідно з додатком 3, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 06.04. 2016

№ 292 "Деякі питання оплати праці державних службовців у 2016 році".

3. Визначитися щодо надбавок за доступ до державної таємниці; знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської - у розмірі 10, однієї східної, угро-фінської або африканської - 15, двох і більше мов - 25 відсотків посадового окладу; за науковий ступінь кандидата або доктора наук з відповідної спеціальності - у розмірі відповідно 5 і 10 відсотків посадового окладу; за почесне звання "заслужений" - у розмірі 5 відсотків посадового окладу.

4. Ініціювати внесення змін до Закону України «Про державний бюджет України на 2016 рік» щодо збільшення видатків на оплату праці працівників органів виконавчої влади.

Вважаємо, що активна позиція профспілки (очевидно, що це має бути відповідне звернення до Кабінету Міністрів України) та аргументи щодо збільшення обсягів навантаження на державних службовців повинні вплинути на підходи до формування бюджетних асигнувань на оплату праці працівників органів виконавчої влади та фактичного збільшення видатків на оплату праці вже у цьому році.

Питання оплати праці посадових осіб органів місцевого самоврядування у поточному році продовжують врегульовуватися у відповідності до постанов Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та внесення змін до деяких нормативно-правових актів» від 09.12.2015 № 1013 та «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078 від 9 грудня 2015 р. № 1013» від 11.02.2016 № 77.

За інформацією з місць станом на 20 травня п.р. розміри посадових окладів посадових осіб органів місцевого самоврядування збільшені на 25%. Заробітні плати перераховані з 1 грудня 2015 року згідно із постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2016 № 77. Міжпосадові співвідношення регулюються розміром премій, надбавок.

Як приклад: в Полтавській області при затвердженні місцевих бюджетів усіх рівнів у 2016 році, на оплату праці працівників органів місцевого самоврядування видатки збільшені в середньому на 29%, що підвищило розмір середньої заробітної плати у поточному році на 17,7% (5138 грн.) у порівнянні з 2015 роком (4364 грн.).

Натепер, органи місцевого самоврядування мають можливість збільшувати асигнування на утримання працівників місцевих рад з урахуванням підвищення посадових окладів та збереження надбавки, доплати, премії, які виплачуються працівникам органів місцевого самоврядування.

Керівництво ЦК профспілки продовжуватиме і надалі активно відстоювати свої позиції у складі робочих груп на рівні підкомітету Верховної Ради України щодо гідного матеріального забезпечення працюючих у рамках впровадження Закону України «Про державну службу» та підготовки до другого читання законопроекту «Про службу в

органах місцевого самоврядування» (реєстр. № 2489, прийнятий за основу 23.04.2015).

Завдяки наполегливій позиції профспілки вдалось відстояти низку питань щодо оплати праці під час засідань Робочої групи з опрацювання Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування. Зокрема у частині:

- визначення розмірів посадового окладу на найвищій і найнижчій посаді;
- диференціації у розмірах між найнижчим і найвищим посадовим окладом, що не може перевищувати 5,5 рази;
- збереження надбавки за ранг;
- виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за тимчасово відсутнього службовця місцевого самоврядування;
- виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою посадової особи місцевого самоврядування.

У цілому, вимоги профспілки, зокрема щодо оплати праці державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування, урядовою стороною, представниками профільного комітету Верховної ради визнаються актуальними і справедливими.

Водночас слід зазначити: подекуди на різних рівнях має місце незлагодженість дій організацій профспілки. Спостерігається неготовність деяких з них вести свою боротьбу послідовно, має місце слабкий соціальний діалог на місцях, низький рівень інформування рядових членів профспілки про відстоювання їх інтересів.

А тому спільні зусилля всіх організацій профспілки мають бути спрямовані на вирішення питання збільшення асигнувань для покриття видатків на оплату праці для реалізації Закону України «Про державну службу» в повному обсязі.

Центральний комітет зазначає, що проведення адміністративно-територіальної реформи та хід імплементації законів України «Про державну службу» та «Про добровільне об'єднання територіальних громад», підготовча робота до майбутнього впровадження Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» потребує наразі ґрунтовного соціального діалогу на всіх рівнях і особливо на місцях.

Тому з огляду на цю проблематику, сподіваємось на конструктивну позицію усіх зацікавлених центральних органів виконавчої влади, а також і Кабінету Міністрів в частині оперативного зняття напруги в колективах та виведення ситуації з впровадженням закону на новий якісний рівень.

Дякую за увагу.