

Застосування системи грейдингу на державній службі

Як зробити заробітну плату державних службовців справедливою та конкурентоспроможною і які переваги застосування системи грейдингу на публічній службі? Ці та інші питання обговорили під час міжнародного форуму «Застосування системи грейдингу на державній службі».

Ініціатива проведення належить Національному агентству України з питань державної служби спільно з Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу.

Під час форуму представники Азербайджану, Греції, Грузії, Естонії, Латвії, Польщі, Казахстану, Кіпру, Молдови, Німеччини, Канади, Іспанії, Австрії, Вірменії, Кореї, Хорватії, США, Франції, Японії поділилися досвідом щодо реформування державного управління та місця грейдингу в системі оплати праці державних службовців.

Цікаво, що серед факторів класифікації посади та віднесення до певного грейду найпоширеніші наступні: кваліфікація, досвід, відповідальність, складність, масштаб комунікації та самостійність.

До того ж, близько 50% країн проводять щорічне порівняння заробітної плати на державній службі з ринковою (Грузія, Польща, Республіка Казахстан, Республіка Кіпр, Республіка Молдова). Деякі проводять таке співставлення кожні 5 років (Азербайджанська Республіка).

Досвід кожної країни є унікальним та важливим.

Особливості застосування грейдів:

- розроблення на основі класифікації посад;
- різна кількість грейдів (від 7 до 18 і більше);
- застосовуються фактори оцінки посади;
- можлива залежність оплати праці від географічного розташування;
- проводиться співставлення рівня оплати праці на державній службі з ринковим (50% досліджуваних країн-щорічно);
- можливе підвищення оплати праці працівника в межах грейду без зміни посади на основі стажу роботи, проходження професійного навчання або здобуття певного рівня кваліфікації, щорічної оцінки результатів діяльності.

Плідна та фахова дискусія дала змогу відшукати відповіді на ключові питання реформування системи оплати праці державних службовців в Україні та проаналізувати міжнародний досвід.

Зараз триває перший етап реформи - реалізація експериментального проекту класифікації посад державної служби. У 2022 році розпочнеться впровадження нових умов оплати праці в пілотних державних органах. А вже у 2023 році апробовану модель буде поширено на всі державні органи України.