

Реформування оплати праці державних службовців

Заробітна плата - є не тільки важливим мотивуючим чинником, а й джерелом існування.

Діюча система оплати праці застаріла і неефективна. Вона включає в себе багато складових. Посадовий оклад у цій схемі складає всього 39% - 49%. Близько 50% виплат - варіативні. Це премії, надбавки, стимулюючі виплати, розмір яких, як правило, визначає керівник, часто спираючись не на результати роботи, а на власне суб'єктивне бачення і відношення до працівника.

Реформа оплати праці державних службовців спрямована на підвищення ефективності всієї державної служби. Реформа комплексна і направлена на всі категорії держслужбовців шляхом поетапного впровадження в усіх державних органах.

Основна частка заробітної плати не буде залежить від рішення керівника та визначить чіткі складові заробітної плати (оклад становитиме не менше 70%).

Нову модель впровадять пілотні державні органи, а саме: НАДС та його територіальні органи, Міністерство фінансів України, Міністерство цифрової трансформації та Секретаріат Кабінету Міністрів України. Згодом вона буде поширена на інші державні органи.

Першим кроком і основою реформи оплати праці має стати сучасна класифікація посад. Класифікація передбачає розподіл посад державної служби та присвоєння їм класифікаційних кодів на основі віднесення посад до відповідних сімей та рівнів, визначених у Каталозі типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад. Каталог це рамковий документ, що описує функціонал, межі відповідальності та обсяг завдань на посадах державної служби.

Класифікація розроблена НАДС із залученням вітчизняних та міжнародних експертів. Вона використовується у всіх країнах ЄС як основа сучасної системи управління персоналом.

Модель класифікації передбачає:

- 28 професійних сімей посад - до кожної сім'ї є короткий опис на основі ключового функціоналу на посадах;
- 9 рівнів відповідальності - від першого керівного рівня до початкового фахового рівня;
- 3 рівні юрисдикції - центральний рівень, обласний, районний.

Що варто пам'ятати про класифікацію посад?

- класифікації підлягають усі посади, які є у штатному розписі державного органу;
- класифікації підлягає посада, а не конкретний працівник. Класифікація не оцінює відповідність держслужбовця посаді, яку він/вона обіймає;
- посади з одного структурного підрозділу можуть відноситись до різних сімей та рівнів.

Рівень заробітної плати кожного державного службовця буде залежати від результатів його роботи. Крім того, заробітна плата поступово буде наближена до ринкової і допоможе залучати на держслужбу більше висококваліфікованих фахівців, а також мотивувати професійних співробітників, які вже працюють.