



Європейські принципи та досвід створення ефективних систем оплати праці в державному управлінні

16 листопада 2020



Основи ефективної системи оплати праці



1

Прозорість

- Інформація про оплату праці ДС є прозорою, доступною для уряду, парламенту та громадськості. HRMIS



2

Системність

- Поняття держави як роботодавця. ДС має єдину систему оплати праці, засновану на наборі принципів, що застосовуються однаково в усіх державних органах



3

Справедливість

- Внутрішньо - всередині кожної організації, зовні – між організаціями. Внутрішньо - на державній службі, зовні - порівняно з ринком праці



Справедлива оплата праці – це



Передбачувана та стабільна (>70%)



Однакова за однакову роботу (класифікація посад) + гендерна рівність



Досить егалітарна



Мотивує правильно (обмежені та пов'язані з результатами премії)



Конкурентна (ринок праці), але збалансована з фінансовими можливостями держави



Цінує досвід та нові ідеї



Приклад реформи заробітної плати з Латвії

Модернізація системи оплати праці



5 ключових елементів системи в Латвії



1. Класифікація посад як основа



Ринок праці



Класифікація посад дозволяє

Порівнювати із ринком праці

Встановлення більш конкретних компетенцій, якими повинні володіти державні службовці

Мати більш системний та цілеспрямований процес набору на роботу

Створити систему професійного розвитку та навчання, яка б краще відображала потреби кожної групи державних службовців

Поліпшити мобільність між державними органами

Державна служба



2. Групи заробітної плати (грейди)



- У Латвії ми маємо **82 сімей** посад та **441 унікальних посад**
- Але у нас також лише **17 грейдів**. Як ми дійшли до 17 з 441?
- Грейди (або групи посад та зарплати) є результатом статистичного групування подібних посад
- Наприклад, 56 (13%) з 441 унікальних посад мають однакову "цінність". Вони відносяться до групи (грейда) 9 відносно інших груп (грейдів)

Групи заробітної плати	Коефіцієнт місячного інтервалу заробітної плати щодо базової заробітної плати		
	Мін	Мед	Макс
1.	0,441	0,581	0,755
2.	0,441	0,592	0,769
3.	0,570	0,814	1,059
4.	0,582	0,832	1,080
5.	0,623	0,890	1,156
6.	0,666	0,950	1,236
7.	0,796	1,137	1,479
8.	0,850	1,215	1,579
9.	1,017	1,453	1,817
10.	1,230	1,757	2,197
11.	1,535	2,194	2,743
12.	1,911	2,730	3,276
13.	2,369	3,385	4,062
14.	2,836	4,050	4,860
15.	3,194	4,562	5,475
16.	3,355	4,793	5,751
17.	3,684	5,263	6,051

Шкала включає інтервали заробітної плати (мінімальний / середній / максимальний), встановлюючи справедливі щомісячні ліміти заробітної плати

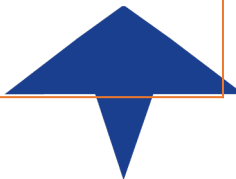


3. Поєднання зарплат вищих чиновників між гілками влади

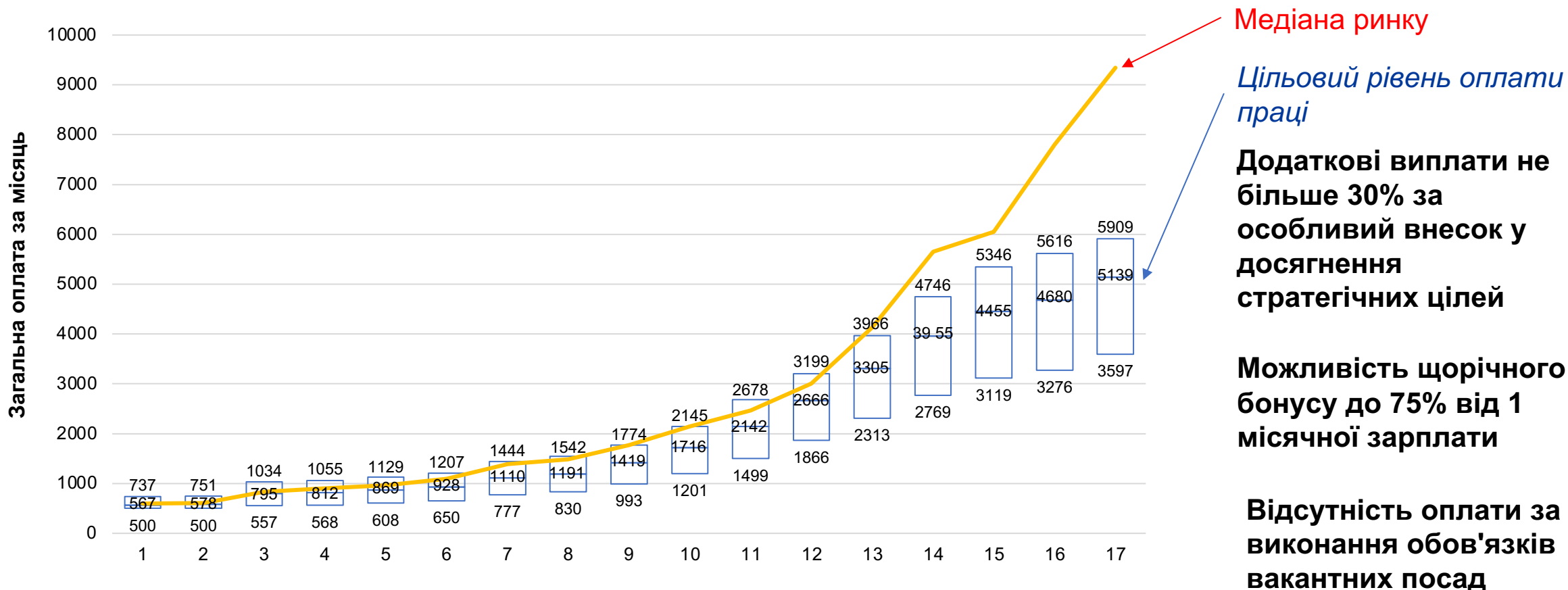


Найвищі посади та коефіцієнт порівняно з базовою зарплатою

1.	Президент 7	Спікер Парламенту* 7	Прем'єр-міністр** 7	Голова К-Суду 7	Верховний суддя 7
2.	Ген-Аудитор 6,2	Омбудсмен 6,2	Міністр** 6,2		Ген прокурор 6,7
3.	Рада РП 5,0			Зам Голови К-Суду 5,77	Голова деп ВС 5,0
4.	Державний секретар До 5,262 Група заробітної плати - 17				



4. Порівняння з ринком



+ Відтепер базова заробітна плата буде щорічно індексуватися шляхом множення на половину суми середньої зарплати та зростання інфляції

5. Стратегія впровадження





ДЯКУЮ.

