

КОМІТЕТСЬКІ СЛУХАННЯ

**РЕФОРМА СИСТЕМИ ОПЛАТИ
ПРАЦІ НА ДЕРЖАВНІЙ
СЛУЖБІ**

**Голова НАДС
Наталія Алюшина**

- ВІДСУТНІСТЬ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОСАД
- НЕПРОЗОРИСТЬ
- СКЛАДНІСТЬ СТРУКТУРИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

НАЯВНІСТЬ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ ПРИ
ВСТАНОВЛЕННІ СТИМУЛЮЮЧИХ
НАДБАВОК

НЕСПРАВЕДЛИВІСТЬ - У РІЗНИХ
ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ РІЗНА
ОПЛАТА ПРАЦІ ЗА ПОДІБНУ РОБОТУ

- ПРЕМІЯ ВИКОРИСТОВУЄТЬСЯ ДЛЯ
АВТОМАТИЧНОГО ЗБІЛЬШЕННЯ
ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
- ПРЕМІЯ НЕ ПІДВИЩУЄ ЕФЕКТИВНІСТЬ

ПЕРШОЧЕРГОВІ ПРОБЛЕМИ
СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ:

ОПИТУВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЩОДО СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ



КЛЮЧОВІ НЕГАТИВНІ ЯВИЩА ДІЮЧОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ:

- 1 ПОРУШЕННЯ ПРИНЦИПУ СПРАВЕДЛИВОСТІ ТА ЗНЕВІРА ОКРЕМИХ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У ПІДВИЩЕННІ РІВНЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ
- 2 ЗНИЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СЛУЖБИ НА РИНКУ ПРАЦІ
- 3 НЕДОВІРА ДО РЕФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ
- 4 НЕДОСТАТНІСТЬ БЮДЖЕТНИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ЦЬОЇ РЕФОРМИ
- 5 НЕОБ'ЄКТИВНА ІНФОРМАЦІЯ ПРИ ФОРМУВАННІ РЕАЛЬНИХ ПОТРЕБ ФОНДІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ
- 6 ВІДТІК, ПЛИННІСТЬ КАДРІВ, ВТРАТА ІНСТИТУЦІЙНОЇ ПАМ'ЯТІ В ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ

ШЛЯХИ МІНІМІЗАЦІЇ НАСЛІДКІВ ВИЯВЛЕНИХ НЕГАТИВНИХ ЯВИЩ:

- ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСТАТНЬОГО ТА ПРОЗОРОГО РІВНЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ
- УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
- АКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ РЕФОРМИ ТА МЕТОДОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД
- РОЗШИРЕННЯ СПІВРОБІТНИЦТВА З МІЖНАРОДНИМИ ПАРТНЕРАМИ

СТРУКТУРА ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЗГІДНО ІЗ ЗАКОНОПРОЄКТОМ

(НА ІНДИВІДУАЛЬНОМУ РІВНІ)

посадовий оклад

надбавка за стаж (макс.
30%, 2 відсотки за кожний
календарний рік)

премія квартальна
(не більше 30%)

премія за результатами
щорічного оцінювання
(до трьох посадових
окладів)



матеріальна
допомога для
вирішення соціально-
побутових питань
(відповідно до
рішення КМУ)

надбавка за ранг
(200-1000 грн.)

матеріальна допомога
у зв'язку з відпусткою
(у розмірі посадового окладу,
надбавки за вислугу років та рангу)



компенсація за виконання
обов'язків тимчасово
відсутнього державного
службовця (50% до 3 місяців)

компенсація за
роботу з державною
таємницею (10-20%)

ДОРОЖНЯ КАРТА ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАКОНОПРОЄКТУ

2021

ОТРИМАННЯ ІНФОРМАЦІЇ
ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ
РОЗРАХУНКІВ ЩОДО
РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЄКТУ

результати класифікації
посад державної служби

результати співставлення
рівня оплати праці державних
службовців з приватним
сектором України

РОЗРОБЛЕННЯ МОДЕЛІ
ОПЛАТИ ПРАЦІ (ГРЕЙДИ) НА
ОСНОВІ КЛАСИФІКАЦІЇ
ПОСАД (ПІДЗАКОННІ АКТИ)

2022

АПРОБАЦІЇ МОДЕЛІ
ОПЛАТИ ПРАЦІ НА
ОСНОВІ КЛАСИФІКАЦІЇ
ПОСАД УЧАСНИКАМИ
ПІЛОТНОГО ПРОЄКТУ
(РОЗПОРЯДЖЕННЯ КМУ)

скорочення вакантних
посад (не більше 10 %
вакантних посад)

підготовка та подання Парламенту
пропозиції щодо узгодження
положень законодавчих актів в
частині уніфікації підходів до
визначення рівня оплати праці

забезпечення прийняття
необхідних підзаконних актів

2023

ПОВНЕ НАБРАННЯ
ЧИННОСТІ ЗАКОНУ

ПОШИРЕННЯ НОВОЇ МОДЕЛІ
ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ВСІ
ДЕРЖАВНІ ОРГАНИ

ОЧІКУВАНІ НАСЛІДКИ:

- ПРИПИНЕННЯ НАДМІРНИХ НЕОБґРУНТОВАНИХ ВИПЛАТ;
- МІНІМІЗАЦІЯ ДИСКРЕЦІЇ КЕРІВНИКА НА ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ;
- ЗАПРОВАДЖЕННЯ ДІЄВОГО МЕХАНІЗМУ ОПТИМІЗАЦІЇ ГРАНИЧНОЇ ЧИСЕЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ (з 2022 року не більше 10 % ВАКАНСІЙ);
- ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЄДИНОГО ПІДХОДУ ДО ПЛАНУВАННЯ ВИДАТКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ.

СТРУКТУРА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Принципи SIGMA



Передбачуваність
та стабільність



Конкурентність



Прозорість



Рівність



Мінімальний вплив
керівника на розмір
зарплати

Досвід ЄС



Фіксовані
виплати не
менше

70%



Варіативна
частина не
більше

30%

РЕФОРМА ОПЛАТИ ПРАЦІ

КЛАСИФІКАЦІЯ ПОСАД

(визначення функціоналу,
відповідальності, впливу посади)



ВАКАНТНІ ПОСАДИ



Кількість вакансій може
сягати 50% від граничної
чисельності посад

Кількість вакансій має
сягати не більше 10% від
граничної чисельності

ГРЕЙДИ (зарплатні рівні)

