

КОМІТЕТСЬКІ СЛУХАННЯ

**РЕФОРМА СИСТЕМИ ОПЛАТИ
ПРАЦІ НА ДЕРЖАВНІЙ
СЛУЖБІ**

**Голова НАДС
Наталія Алюшина**

СТРУКТУРА ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЗГІДНО ІЗ ЗАКОНОПРОЄКТОМ

(НА ІНДИВІДУАЛЬНОМУ РІВНІ)

посадовий оклад

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



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

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

надбавка за ранг (200-1000 грн.)

премія квартальна (не більше 30%)

премія за результатами щорічного оцінювання (до трьох посадових окладів)




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)

