

Створення Каталогу (класифікації) посад державної служби як основи системи оплати праці на державній службі

Ілона Шарова
старший HR експерт EU4PAR
директор HUDSON Україна

EU4PAR



ОФІС РЕФОРМ
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

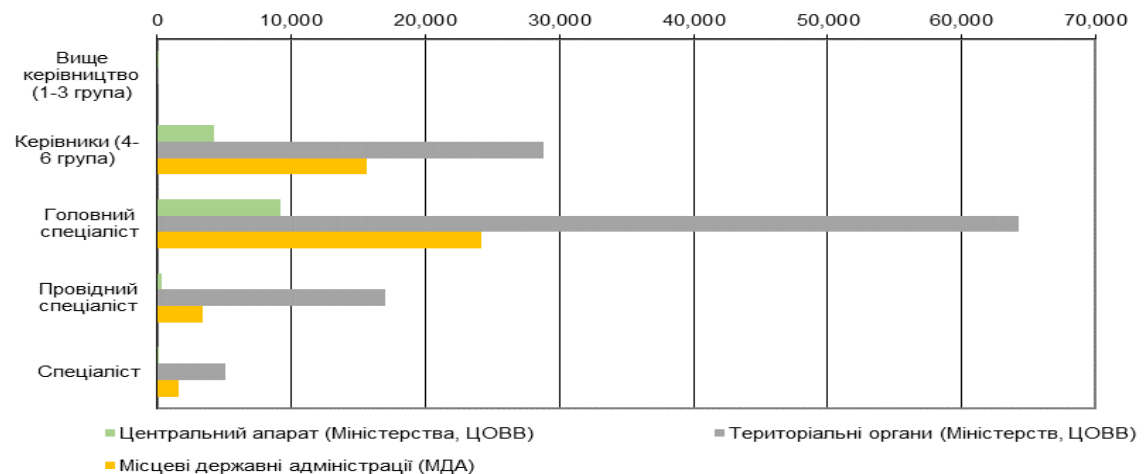
Існуюча класифікація посад д/с – недостатньо глибока та складно урегульована

- Описана трьома різними нормативними актами
- Не бере до уваги специфіку діяльності, складність робіт, вимоги до компетентності :
 - можливість штучних перекосів задля підвищення окладу, коли **56% всіх лінійних посад державних службовців - головні спеціалісти** (єдиною умовою є вища освіта)
 - порушуються принципи **справедливості винагороди** за більш складну та відповідальну роботу
 - унеможлиблюється **порівняння різних професійних груп державних службовців з ринком праці** у відповідних напрямках діяльності, ускладнюється підбір кваліфікованого персоналу та професійне навчання

Структура посад лінійних службовців у державній службі



Структура посад державних службовців центрального апарату та територіальних органів



Каталог посад державної служби - Вертикальний розподіл посад

Вертикальний розподіл посад за характером та обсягом повноважень і впливу:

- Обсяг повноважень, рівень управлінських навичок
- Рівень експертизи та вирішення задач

Адресує наступні суттєві проблеми:

- *слабко-диференційовані вимоги до лінійного персоналу, дуже загальні та нечітко окреслені критерії відбору, підвищення кваліфікації та кар'єрного просування для некерівного персоналу державної служби*
- *подвійні стандарти у описі посад ФПР*

Каталог посад державної служби - Горизонтальний розподіл посад

Горизонтальний розподіл посад за спеціалізацією діяльності, ґрунтуючись на таких факторах як:

- Функціональний напрямок
- Спрямованість діяльності, обсяг знань та рівень підготовки

Адресує наступні суттєві проблеми:

- забезпечити справедливе визнання різної складності та суті виконувальних робіт, незалежно від конкретного державного органу або професійної групи
- забезпечити підґрунтя для деталізації кваліфікаційних вимог до посад та надати можливість порівняння різних професійних груп державних службовців з ринком праці у відповідних напрямках діяльності, що, в свою чергу, сприятиме підвищенню ефективності підбору кваліфікованого персоналу
- диференціювати підходи до підготовки, перепідготовки та професійного навчання
- надати можливість горизонтального розвитку працівникам в межах одного вертикального рівня управління

Три площини оцінювання посад: юрисдикція, категорія, функціонал

5 юрисдикцій

1. «Центр Уряду»: апарат (секретаріат) вищих органів державної влади (ВРУ, АПУ, КМУ, РНБО, ЦВК...)
2. Міністерства, міністерства, органи зі спеціальним статусом* (*НКВЗ, НКРЕ, НКФП, Фонд Держмайна, Антимонопольний комітет, НКРЗІ...)
3. Інші державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України
4. Державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію однієї або кількох областей, м. Києва, Севастополя
5. Державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обл. значення

3 категорії (13 підкатегорій)

- А – Вищий корпус
- Б – Керівники середньої ланки
- В – Фахівці та виконавці

3 функції (16 підфункцій) із 2ма видами спрямованості

Ф. Формування політики

- F.I. Стратегічне планування та координація
- F.II. Аналітика
- F.III. Нормо-проекування

Р. Реалізація політики

- R.IV. Поточна координація, планування, моніторинг
- R.V. Контроль та інспектування
- R.VI. Надання адміністративних послуг та консультацій

А- адміністративна спрямованість

Е – експертно-фахова спрямованість

С. Забезпечення та підтримка

- S.VII. Облік та управління фінансами
- S.VIII. Управління персоналом
- S.IX. Інформаційні технології та кібербезпека
- S.X. Юридична служба
- S.XI. Діловодство та секретарські функції
- S.XII. Протокольна та комунікаційна підтримка
- S.XIII. Державні закупівлі
- S.XIV. Організаційна та комунікаційна підтримка
- S.XV. Технічне та інше забезпечення
- S.XVI. Внутрішній контроль та аудит

Пропозиції щодо використання Каталогу в якості основи для систем оплати праці державних службовців

- схема оплати праці із зазначенням **груп оплати праці на перетині** вертикальних рядків та горизонтальних стовбців
- **30% крок** між мінімальними розмірами посадових окладів груп з оплати праці (вертикальний рівень) – визначається для посади
- **30% “виделка” окладів** між мін.та макс. розміром для однієї групи оплати – визначається для конкретної особи на посаді, можливе використання коефіцієнтів вислуги або територіальних коефіцієнтів, або врахування балів сертифікації чи спец.тестувань

Кодування	F.I.	F.II.	F.III.	R.IV.A.	R.IV.E.
Б.3.1.					
Б.3.2.					
Б.3.3.					
Б.4.1.					

Пропозиція – Класифікація та Каталог посад державної служби

- Запровадити справедливий винагороду (рівень з/п) за більш **складну та відповідальну роботу**, а також наблизений до “ринкового” рівень винагороди для посад з **рідкісною кваліфікацією** для залучення кадрів
- Порівнювати винагороду професійних груп державних службовців з ринком праці у відповідних напрямках діяльності та сприяти більш ефективному **підбору кваліфікованого персоналу;**

- Забезпечити більш **збалансовану класифікацію посад лінійного персоналу** (усунувши перекид (56%) працівників на вищому рівні лінійних посад);

- Забезпечити **єдність стандартів** у описі посад різної спрямованості та усунути сприйняття “штучності” рівня винагороди посад ФПРів;
- Забезпечити підґрунтя для деталізації кваліфікаційних вимог до посад для **сфокусованого залучення та відбору;**

- Диференціювати підходи до підготовки, перепідготовки та професійного **навчання для посад із різною професійною спрямованістю.**