

2.3. Державна служба та управління людськими ресурсами

Професійна державна служба, яка користується довірою суспільства, – ключовий елемент належного урядування. Політична нейтральність державних службовців стане результатом виконання нового Закону України «Про державну службу». Запровадження інституту державних секретарів, нові підходи до управління персоналом та нова культура державної служби є важливими елементами реформи.

» Мета Уряду

полягає у створенні професійного інституту державної служби, запровадженні сучасних інструментів управління людськими ресурсами на державній службі та забезпеченні її ефективності.

Основними завданнями реформування є:

- забезпечення рівного доступу громадян до державної служби шляхом проведення відкритого конкурсу на зайняття вакантних посад
- формування ефективної системи управління людськими ресурсами на державній службі

- підвищення якості професійного навчання державних службовців, приведення програм навчання у відповідність із сучасними потребами державного управління

- встановлення справедливої та прозорої оплати праці.

» Реформування управління персоналом та вдосконалення законодавства про державну службу

Відповідно до Плану заходів з реалізації Стратегії реформування державного управління Національне агентство України з питань державної служби (НАДС) забезпечило розроблення та прийняття підзаконних актів, визначених Законом України «Про державну службу». Всього прийнято 41 підзаконний акт, з них 24 постанови і одне розпорядження Кабінету Міністрів, та 16 наказів, які зареєстровано у Міністерстві юстиції. Найважливішими можна назвати такі:

- Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби (16)

- Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби (17), із змінами (39)
- Типові вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А»
- Порядок визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» (57)
- Порядок проведення атестації осіб, які претендують на вступ до державної служби щодо вільного володіння державною мовою (36)
- Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців
- Типове положення про службу управління персоналом державного органу
- Питання оплати праці державних службовців.



НАДС розробило Методичні рекомендації щодо визначення ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В» (68), а також проекти законів України «Про внесення змін до деяких законів України у зв'язку із прийняттям Закону України «Про державну службу» (реєстр. № 4526-д), «Про внесення змін до Митного Кодексу України» (реєстр. № 4534) та «Про внесення змін до Податкового кодексу України» (реєстр. № 4635), які схвалені на засіданні Кабінету Міністрів 25 березня 2016 р. та подані на розгляд Парламенту. Законопроект «Про внесення змін до Закону України "Про державну службу" (щодо уточнення окремих положень)» (реєстр. № 6227) знаходиться у Верховній Раді з 23.03.2017р.

9 лютого 2017 р. Верховна Рада України ухвалила у другому читанні та в цілому новий Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», спрямований на розбудову нової та якісної європейської служби. Президент України повернув Закон на доопрацювання. Комітет ВРУ з питань державного будівництва, регіональної політики та місцевого самоврядування розглянув нову редакцію Закону і рекомендував парламенту прийняти доопрацьований Закон в цілому. Очікується розгляд Закону на одному з пленарних засідань Верховної Ради.

Закон України № 2190-VIII «Про внесення змін до деяких законів України щодо окремих питань проходження державної служби» прийнятий ВРУ 9 листопада 2017 року. Закон приводить окремі

положення Законів України "Про місцеві державні адміністрації", "Про центральні органи виконавчої влади", "Про Кабінет Міністрів України" та "Про державну службу" у відповідність із статтями 106, 116 і 118 Конституції України. Прийняття зазначеного Закону забезпечить усунення невідповідності стосовно порядку призначення і звільнення голів місцевих державних адміністрацій та їх заступників, а також керівників центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів.

У червні 2016 р. сформована та розпочала роботу Комісія з питань вищого корпусу державної служби, яка включає 11 членів, з яких сім представників всіх гілок влади України та чотири представники громадських об'єднань, наукових установ і навчальних закладів (Положення про Комісію затверджено Постановою КМУ (16)). Основною метою діяльності Комісії є сприяння формуванню професійного і кваліфікованого вищого корпусу державної служби шляхом конкурсного відбору на відповідні посади.

» Комісія з питань вищого корпусу
державної служби, 11 членів

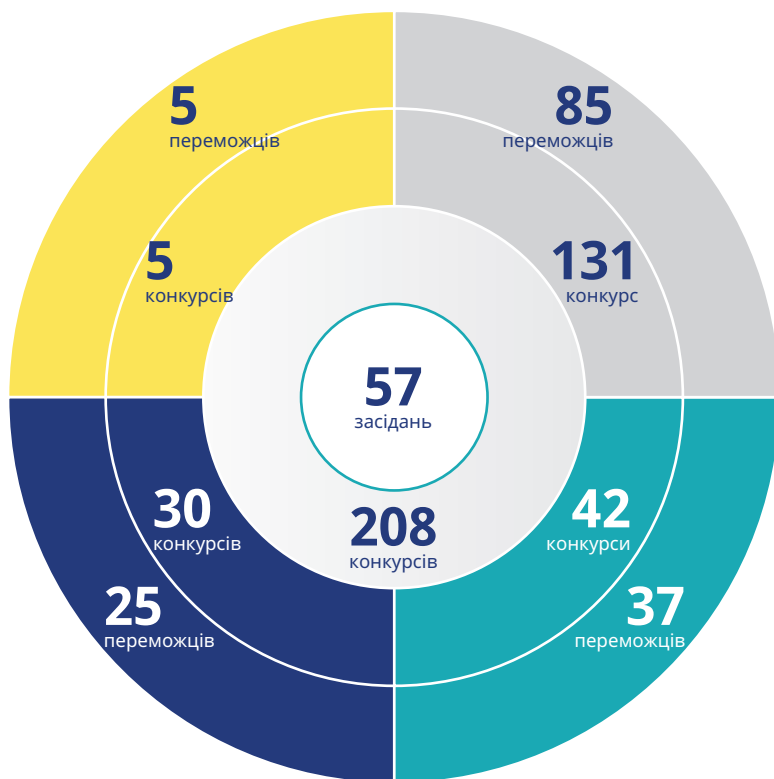


У 2017 році відбулись кадрові зміни в складі Комісії. У квітні Розпорядженням КМУ (16-1) зі складу Комісії виведено Голову Державної судової адміністрації України Холоднюка Зеновія Васильовича у зв'язку з необхідністю приведення у відповідність із Законом України «Про Вищу раду правосуддя». У листопаді Розпорядженням КМУ (16-2) зі складу Комісії виведено Купрія Володимира Олександровича у зв'язку з призначенням його першим заступником Голови НАДС та Янчука Артема Олександровича, якого призначено державним секретарем Міністерства

охорони здоров'я.

Протягом 2016-2017 років Комісія з питань вищого корпусу державної служби провела 57 засідань та 208 конкурсів на посади державної служби категорії «А», включаючи державних секретарів міністерств, голів обласних та районних державних адміністрацій, керівників центральних органів виконавчої влади та їх заступників. Визначено переможців 152 конкурсів, других кандидатів за результатом 69 конкурсів; призначено 137 переможців конкурсів.

» Статистика проходження конкурсів на посади категорії «А»



- » Державний секретар (заступники)
- » Керівники, заступники керівників ЦОВВ та інші
- » Голови ОДА
- » Голови РДА

Інформація про оголошення конкурсів на вакансії державної служби та результати проведених конкурсів розміщується на веб-сайті НАДС. Загальна кількість осіб, які подали документи для участі у конкурсі становить 1 732.

Уряд призначив 17 державних секретарів міністерств, Державного секретаря Кабінету Міністрів України та чотирьох його заступників. Серед державних секретарів - дві жінки. Станом на 12.01.2018 90% посад державних секретарів вже заповнені.

На посади державної служби у ЦОВВ (керівники, перші заступники, заступники керівників, керівники апарату, державні секретарі, заступники державних секретарів) призначено 35 осіб, з яких п'ять жінок та 30 чоловіків.

На посади голів районних держадміністрацій (РДА) призначено 75 осіб, з яких 17 жінок та 58 чоловіків.

За результатами проведення конкурсів на зайняття вакансій державної служби категорії «А» за 2017 рік 23 % таких посад займають жінки. Порівняно з 2016 роком показник майже не змінився (22 %). На одній посаді державного секретаря з дев'яти перебуває жінка, що дорівнює 11%. Таке співвідношення є лише частковим поліпшенням порівняно з 2016 роком, де частка жінок на посадах категорії «А» становила 7,6%. Показник серед керівників ЦОВВ та їхніх перших заступників майже збігаються з загальною статистикою щодо посад категорії «А» та становлять як у 2016-му, так у 2017 році 21 %. Найкращий ґендерний показник на рівні голів місцевих державних адміністрацій, де 18 жінок посіли відповідну посаду із загальної кількості в 70 осіб (25,7%). Втім хоч загальна тенденція порівняно з 2016-м дещо покращується, ґендерний баланс поки не досягнутий на рівні посадових осіб вищої категорії.

» Конкурси на зайняття посад

Конкурси на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» в Україні



НАДС затвердило Типове положення про службу управління персоналом (52). Положення, зокрема, включило новий перелік повноважень Служби управління персоналом:

- організовує роботу щодо розроблення структури державного органу
- бере участь у розробленні проєктів нормативно-правових актів, що стосуються питань управління персоналом, трудових відносин та державної служби
- вносить керівнику державної служби пропозиції з питань удосконалення управління персоналом та кадрового менеджменту
- вивчає потребу в персоналі на вакансії в державному органі та вносить відповідні пропозиції керівнику державної служби
- розробляє спеціальні вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В»
- організовує проведення внутрішніх навчань державних службовців апарату державного органу
- здійснює планування професійного навчання державних службовців державного органу
- аналізує кількісний та якісний склад державних службовців.

НАДС утворило Генеральний департамент управління персоналом на державній службі (на виконання Концепції запровадження посад фахівців з питань реформ). Серед основних завдань Генерального департаменту:

1. забезпечення формування державної політики у сфері управління персоналом на державній службі
2. моніторинг та оцінювання результатів реалізації державної політики

3. нормативно-правове регулювання у сфері управління людськими ресурсами на державній службі.

У 2017 році НАДС продовжило роботу над законодавчим врегулюванням процесів в управлінні персоналом на державній службі. Створено та затверджено низку регламентуючих документів, що дозволили забезпечити системне навчання та унормувати підходи до оцінки роботи держслужбовців.

У Типовому порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців (40), розробленому НАДС, визначена процедура оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій "А", "Б" і "В". Метою такого оцінювання є об'єктивне визначення якості виконання державним службовцем поставлених завдань, а також прийняття рішення щодо його преміювання, планування службової кар'єри, визначення потреби у професійному навчанні.

З метою забезпечення підтримки реформи державної служби, поширення кращих практик управління персоналом в органах державної влади та вироблення практичних рекомендацій утворено Раду управління людськими ресурсами державної служби при НАДС (69), до складу якої входять керівники підрозділів управління персоналом центральних органів виконавчої влади.

НАДС підготовлено Концепцію реформування професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, яку затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів (50). Основні новації Концепції включають:

1. замовниками освітніх послуг з підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад визначаються асоціації органів місцевого самоврядування та політичні партії, що отримують державне фінансування

2. запроваджується новий вид підвищення кваліфікації – навчання за акредитованими програмами суб'єктів надання освітніх послуг, що мають ліцензію на відповідну діяльність

3. проведення процедури акредитації навчальних програм з підвищення кваліфікації та ліцензування освітньої діяльності у сфері підвищення кваліфікації для суб'єктів надання освітніх послуг різних форм власності

4. Концепцією передбачено нові механізми фінансування системи професійного навчання:

- виділення щороку щонайменше 2 % фонду оплати праці на навчання державних службовців
- запровадження фінансування підвищення кваліфікації депутатів місцевих рад за рахунок коштів місцевих бюджетів
- зобов'язання політичних партій, що отримують державне фінансування, спрямовувати певну частку витрат за рахунок такого фінансування на професійне навчання депутатів місцевих рад, обраних від цих політичних партій.

5. Особливий акцент у Концепції зроблений на забезпеченні безперервності, обов'язковості та плановості професійного навчання шляхом урізноманітнення видів, форм, строків підвищення кваліфікації для відповідних категорій осіб.

Постановою Кабінету Міністрів (37) затверджено індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності державного службовця.

» Реалізація Концепції фахівців з питань реформ

У 2017 році Уряд реалізував пілотний проект щодо залучення на державну службу фахівців з питань реформ.

Для досягнення цілей Стратегії реформування державного управління НАДС розроблено Концепцію запровадження посад фахівців з питань реформ, яку схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України (45).

Для створення необхідних інструментів реалізації Концепції (49) розроблено чотири проекти актів Уряду, які прийнято 18 серпня 2017 р., зокрема:

- розпорядженням Кабінету Міністрів України внесені зміни до Концепції запровадження посад фахівців з питань реформ (49), якими актуалізовано положення Концепції в частині заходів і строків їх виконання, відповідальних виконавців
- постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання упорядкування структури Секретаріату Кабінету Міністрів України, апарату міністерств та інших центральних органів виконавчої влади» (70) визначено утворення директоратів. Для нових структур затверджено типові положення
- визначено посади фахівців з питань реформ: генеральний директор, керівник експертної групи і державний експерт. Питання оплати їх праці врегульовано постановою Уряду (70-1), якою внесені відповідні зміни до постанови Кабінету Міністрів від 18 січня 2017 р. № 15

Доповнено схему посадових окладів на посадах державної служби за групами оплати праці з урахуванням юрисдикції державних органів у 2017 році для посад: Генерального директора директорату; керівника експертної групи у складі директорату; державного экс-

перта, державного експерта директорату. Визначено розмір та порядок встановлення щомісячної надбавки за виконання особливо важливої роботи для фахівців з питань реформ, виключено можливість одночасного встановлення дублюючих надбавок

• постановою Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» (39) визначено спеціальні професійні вимоги та рівні компетентності та особливості проведення конкурсу на зайняття посад фахівців з питань реформ.

» **Етапи конкурсу на вакансії фахівців з питань реформ**




НАДС забезпечило розроблення та прийняття нормативно-правових актів, спрямованих на реалізацію положень зазначеної постанови. З цією метою затверджено:

- рекомендований перелік експертів з питань управління персоналом (70)

- типові завдання для перевірки професійних знань (71)
- перелік завдань для перевірки компетенцій (72).

» Вимоги до професійної компетентності

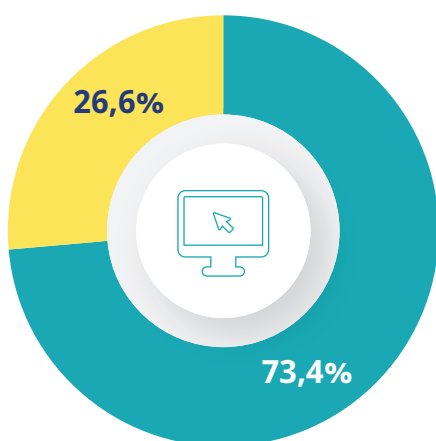
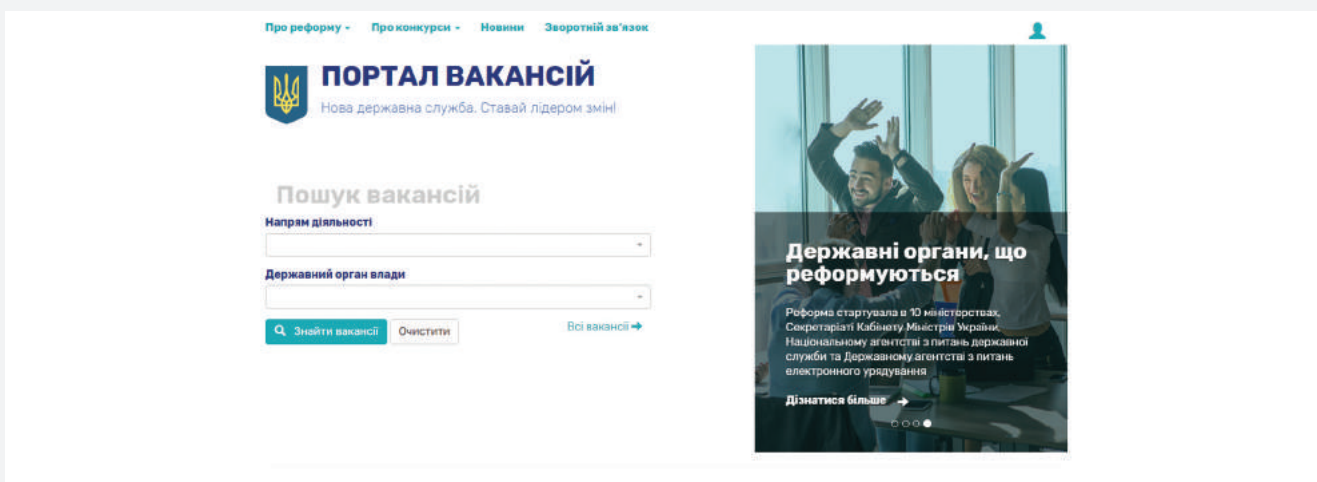
 <p>Генеральний директор</p>	 <p>Керівник експертної групи</p>	 <p>Державний експерт</p>
<ul style="list-style-type: none">✓ Стратегічне бачення✓ Впровадження змін✓ Прийняття ефективних рішень✓ Лідерство✓ Комунікація та взаємодія✓ Досягнення результатів✓ Стресостійкість✓ Аналітичні здібності	<ul style="list-style-type: none">✓ Концептуальне та інноваційне мислення✓ Управління організацією роботи✓ Управління персоналом✓ Комунікація та взаємодія✓ Досягнення результатів✓ Стресостійкість✓ Аналітичні здібності	<ul style="list-style-type: none">✓ Ефективність аналізу та висновків✓ Командна робота✓ Комунікація та взаємодія✓ Досягнення результатів✓ Стресостійкість✓ Аналітичні здібності

НАДС підготувало Методичні рекомендації щодо визначення завдань та ключових показників результативності Генерального директора на період випробування (73).

Інформацію про конкурси розміщено на веб-сайті <http://www.nads.gov.ua/> та веб-порталі вакансій державної служби <https://career.gov.ua/>.

Новостворений сучасний портал вакансій career.gov.ua надав кандидатам можливість подати заяви та документи на участь у конкурсі онлайн. Запуск порталу супроводжувався активними комунікаціями щодо пошуку та залучення фахівців із приватного сектору, громадських організацій, з міжнародною освітою та іноземним досвідом роботи.

» Про career.gov.ua



» Відвідувачі, що повернулися

» Нові відвідувачі

Трафік сайту, користувачів:

42 000	щомісячно
13 000	щотижнево
2 500	щодня
7 576	всього профілів користувачів

» Всі результати офіційно публікуються на порталі

» Запущена інформаційна лінія підтримки кандидатів: по телефону та e-mail

На порталі career.gov.ua зібрана інформація про реформу, перебіг конкурсного відбору, новини, вакансії ФРП. Для ефективного і оперативного проходження оцінювання компетенцій кандидатів на посади ФПР діє тестова платформа, яка дає можливість пройти п'ять видів тестування, а саме:

- тест на знання законодавства
- тест на роботу кандидата з абстрактної інформацією
- тест на роботу кандидата з числовою інформацією
- тест на роботу кандидата з текстовою інформацією
- тест опитувальник на мотивацію кандидата.

Для популяризації вакансій ФПР застосовано онлайн-маркетинговий підхід, що передбачав розміщення реклами в соціальних мережах, в тому числі на сторінці РДУ у Facebook, контекстну рекламу в пошукових системах Інтернету. Лише у листопаді-грудні 2017 р. вдалось охопити аудиторію понад 1,5 млн осіб. У ході роботи втілено такі заходи:

- контекстно-медійна мережа, зокрема банерна реклама, – 934 594 переглядів
- ремаркетинг – повернення користувачів на сайт career.gov.ua, які вже були на ньому раніше, – 119 043 переглядів
- просування постів у Facebook – 266 646 переглядів.

Важливими каналами інформування потенційних кандидатів про вакансії фахівців з питань реформ стали найбільші портали з пошуку роботи в Україні – hh.ua, work.ua, rabota.ua, а також ключові ЗМІ та інформаційні ресурси, FB-сторінки. За час співпраці було розміщено понад 340 вакансій та отримано значну кількість переходів

на сайт career.gov.ua для подальшого проходження конкурсного відбору. Додатково до розміщення вакансій на ресурсах опубліковано брендovanі сторінки реформи, логотипи та банерну рекламу на головних сторінках сайтів.

Для інформування цільових аудиторій, зокрема молодих спеціалістів, щодо конкурсів на нові посади державної служби комунікаційна команда РДУ взяла участь у трьох ярмарках вакансій: *KyivPost Employment Fair* для бізнес-аудиторії та студентів провідних вишів, *Career Factory* для студентів КНУ імені Тараса Шевченка, *Innovation Market Forum* для представників креативних індустрій та випускників вишів, що спеціалізуються на інноваціях.

З метою залучення потенційних кандидатів на нові вакансії в міністерствах у рамках роботи з бізнес-асоціаціями, асоціаціями випускників та бізнес-школами протягом серпня-грудня проведено низку презентації та зустрічей.

Анонси про конкурсні відбори поширено через FB-сторінки асоціацій та онлайн-розсилки. Понад 1500 плакатів та інформаційних брошур з інформацією про набір на вакансії реформаторських кадрів та новий портал вакансій career.gov.ua розповсюджено в університетах, міністерствах та державних адміністраціях регіонів.

Для забезпечення прозорості процесу набору на вакансії ФПР з 23 жовтня розпочала роботу інформаційна лінія підтримки сайту державних вакансій www.career.gov.ua. Її консультанти забезпечують швидке та повне надання інформації на запити, що надходять телефоном та електронною поштою із сайту Career.gov.ua. Менеджери «гарячої лінії» перебувають на постійному зв'язку з міністерствами та допомагають створити позитивний імідж конкурсного відбору. За перші три місяці роботи «гарячої лінії» опрацьовано понад 2 000 звернень.

» Популяризація вакансій ФПР та охоплення



Онлайн маркетинг
охоплення аудиторії понад **1,5 млн осіб**



Розміщення інформації про вакансії
на HH.ua, work.ua, rabota.ua, у ЗМІ та соціальних медіа



Участь у ярмарках вакансій та форумах



Більше 10 зустрічей
з бізнес-асоціаціями, асоціаціями
випускників та бізнес-школами



**Понад 1500 плакатів та інформаційних
брошур розповсюджено**



**Інформаційна лінія для
кандидатів на посади ФПР**
2 000 звернень

Реформа викликала значний резонанс в суспільстві. Середня кількість охочих зайняти вакансію на оновленій державній службі становить 29 осіб на одне місце.

Найбільшою популярністю серед конкурсантів користувалися Секретаріат Кабінету Міністрів, Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства, Міністерство юстиції, Міністерство освіти і науки. Подані до цих міністерств документи сумарно становлять майже 70 % усіх заявок на посади фахівців з питань реформ.

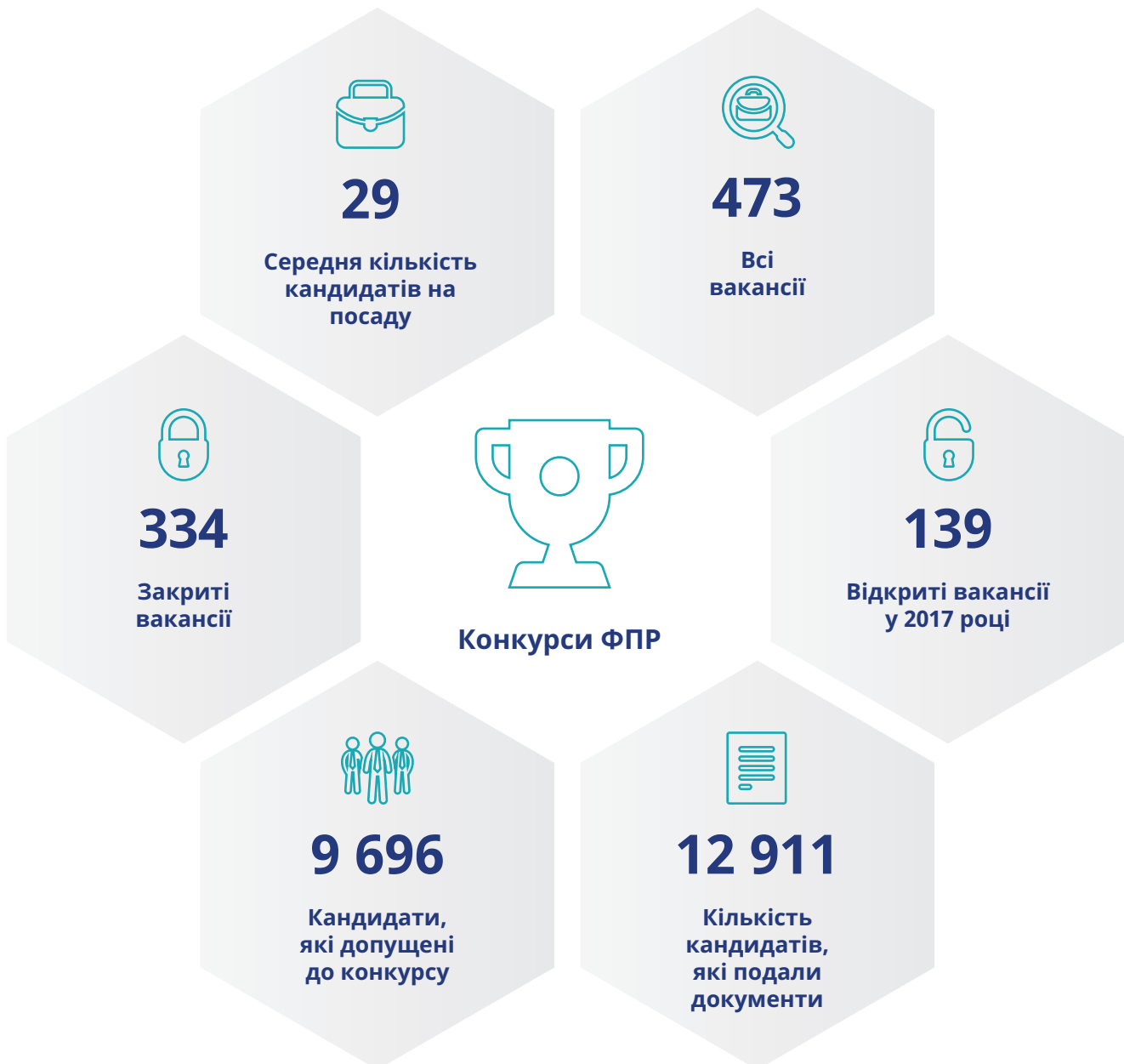
У нових генеральних директоратах є фахівці, які навчалися в провідних закордонних вузах країн ЄС, США, Великої Британії, працювали в США, Канаді, країнах ЄС, зокрема в аналітичних центрах та інвестиційних компаніях, в міжнародних проектах та організаціях, члени спеціальних комітетів Ради

Європи тощо. Серед генеральних директорів випускники Школи державного управління ім. Кеннеді Гарвардського університету (США), Школи Pardee RAND (США), Школи державного управління Роберта Вагнера Нью-Йоркського університету (США), Університету Ліон-3 імені Жана Мулена (Франція), Університету Королеви Мері (Велика Британія), Університету Маастрихту (Нідерланди), освітніх та професійних програм Німеччини, Чехії, Польщі, США, Канади, Туреччини. Нові директорати очолили фахівці, які були співзасновниками та керівниками відомих українських громадських організацій та благодійних фондів, зокрема Фонду "Таблеточки", Благодійного соціально-реабілітаційного центру для дітей з тяжкими порушеннями розвитку "Родина", громадського проекту Factcheck-Ukraine, громадської організації «Національна антикорупційна платформа» тощо.



» **Статистика конкурсів ФПР**

Станом на 31 грудня 2017 р. проведено 367 конкурсів, у яких взяло участь 9 799 осіб, з них 77 призначено на посади фахівців з питань реформ.



На кінець січня 2018 р. в результаті проведення конкурсного відбору на посади фахівців з питань реформ призначено 139 осіб. Ще близько 50 чекають на призначення за результатами проведення спеціальної перевірки. Переважна більшість конкурсів пройде в наступні роки.

НАДС та експерти проекту Європейського Союзу "Support to implementation of the Concept of Reform Staff Positions" провели цикл тренінгів для членів конкурсних комісій з відбору фахівців з питань реформ. Зокрема тренінг проводився для членів конкурсних комісій НАДС та Державного агентства з питань електронного урядування України. Члени комісій вивчали такі підходи до оцінки кандидатів, як матриця оцінки вимог, індикатори поведінки, професійні компетентності тощо.

Крім того, НАДС та Всеукраїнським центром підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування затверджено тренінгову програму підвищення кваліфікації фахівців з питань реформ, яка складається з двох модулів. Тренінгова програма розроблена та впроваджена за підтримки проекту Європейського Союзу «Association4You» і Київської школи економіки за участі міжнародних тренерів. Навчання пройшли 93 особи, з них 70 – фахівців з питань реформ, 23 – члени конкурсних комісій з відбору фахівців з питань реформ.

НАДС і Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу у співпраці та за підтримки швейцарсько-українського освітнього проекту «Розвиток громадянських компетенцій в Україні» підготовлено посібник «Порядок денний директорату міністерства»*. Посібник пропонує

практичні поради для вирішення типових питань, з якими стикатимуться у своїй роботі фахівці з питань реформ.

» **Реформа системи оплати праці та оптимізація чисельності державних службовців**

З метою визначення оптимальної чисельності державних службовців з урахуванням функцій та організаційної структури органів державного управління НАДС у 2016 році у тестовому режимі запустило портал автоматизованого збору даних щодо кількісного складу державних службовців (КСДС) – ksds.nads.gov.ua. Вперше застосована в Україні, онлайн-система збору даних працює в режимі реального часу й охоплює 898 державних органів (129 органів виконавчої влади та 769 органів судової влади). Визначення фактичної чисельності державних службовців проводиться НАДС щокварталу через систему КСДС шляхом надходження звітів органів влади відповідно до форми звітності КСДС «Звіт про кількісний склад державних службовців» (66) та Інструкції щодо її заповнення. Дані про зменшення особового складу державних установ можна переглянути у таблицях 3.1.1 та 3.1.2 з додатка 3.1 до цього звіту.

На виконання Закону «Про державну службу» у 2017 році ліквідовано надбавку за знання та використання в роботі іноземної мови; доплату за науковий ступінь кандидата або доктора наук; надбавку за почесне звання "заслужений".

У період до 2020 року посадові оклади мають повністю замінити стимулюючі виплати та запровадити рівні умови оплати в рамках однієї групи державних службовців.

* «Порядок денний директорату міністерства»: практичний посібник / [М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, Н. Протасова, А. Кукуля, І. Роцин, О. Бутенко, Ю. Федина, І. Семенець-Орлова; за заг. ред. К. Ващенко]. – К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2017. – 250 с.

» **Нова модель оплати праці**

• **Середня заробітна плата головного спеціаліста ЦОВВ, тис.грн**

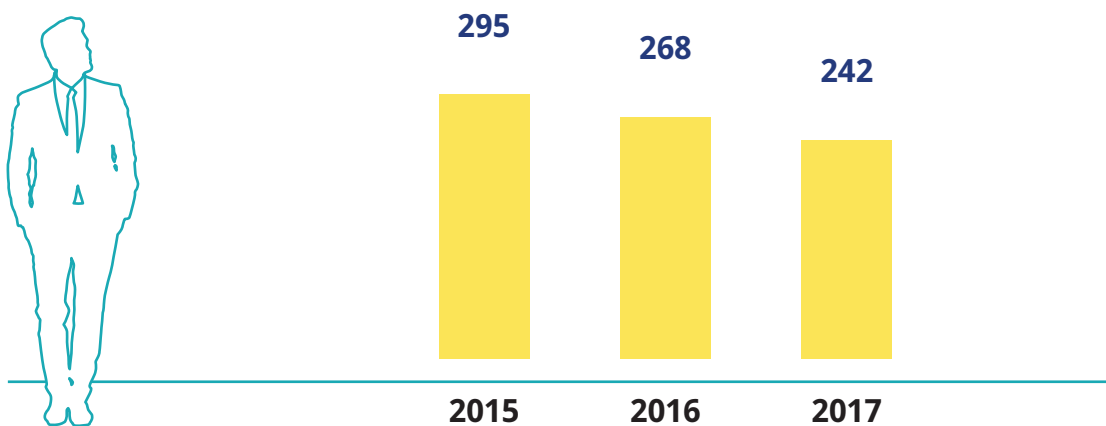


• **Середня заробітна плата головного спеціаліста МДА, тис.грн**

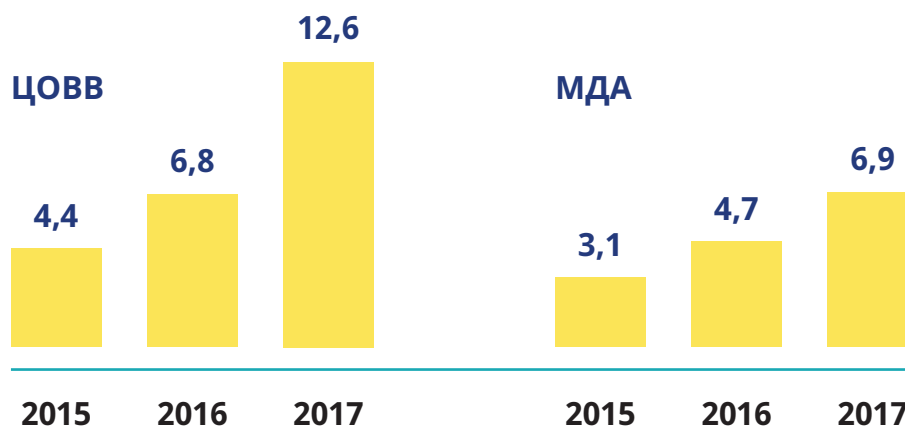


Згідно з даними незалежного дослідження Центру економічної стратегії (ЦЕС) «Реформа оплати праці державних службовців»* опублікованого в травні 2017 року, Україна має конкурентний рівень заробітних лат держслужбовців на місцевому рівні. На центральному рівні, особливо на керівних посадах, розмір заробітної плати на держслужбі значно нижчий ніж у приватному секторі.

» Кількість державних службовців по роках, тис.

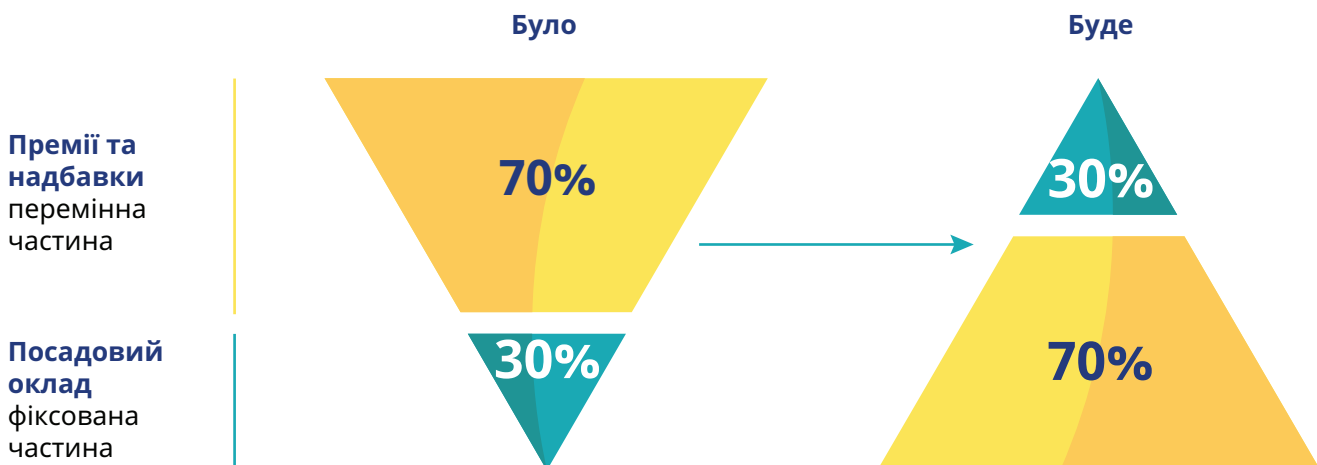


» Середня заробітна плата головного спеціаліста, тис.грн



* «Аналітична записка ЦЕС «Реформа оплати праці державних службовців», травень 2017 року»

» Структура оплати



Для того щоб держава стала конкурентним роботодавцем та змогла залучати кращих фахівців, розробляється нова комплексна система оплати праці на 2019 рік. Завданням нової системи стане приведення оплати праці держслужбовців у відповідність з нормами Закону України «Про державну службу».

» Інформаційні системи на державній службі (HRMIS та електронний кабінет)

У 2017 році Уряд розпочав впровадження Єдиної платформи електронного урядування (е-урядування). Єдина для всіх урядових структур комунікаційна платформа надаватиме можливість кожному державному службовцю долучитись до спільної системи через власний «кабінет державного службовця» з використанням сучасних інструментів для роботи - скайп, пошта, месенджер, інструменти планування в єдиному вікні, та мати доступ до нормативно-правової бази, іншої робочої документації.

Єдина платформа також надаватиме доступ до онлайн-моніторингу за виконанням Стратегії реформування держуправління на базі SharePoint, за допомогою якого Уряд зможе оперативно отримувати інформацію про

статус реформи (більш детально у розділі 4.1 цього звіту).

З метою забезпечення ефективного управління людськими ресурсами у сфері державної служби, контролю зайнятості на державній службі, сприяння прозорості витрат на персонал розроблено Концепцію впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та план заходів щодо її реалізації, які схвалені розпорядженням Кабінету Міністрів (51). Концепція визначає напрями, механізми і строки впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами (HRMIS) у державних органах.

Система націлена на поліпшення управління людськими ресурсами в системі державного управління з урахуванням стажу роботи на державній службі. Система включатиме функції для набору й обліку проходження

державної служби, оцінки результатів службової діяльності та нарахування заробітної плати.

За підтримки Європейського Союзу і Світового банку Україна долучилася до Проекту із зміцнення системи управління державними ресурсами. Проектною групою НАДС за підтримки Світового банку проводяться підготовчі та аналітичні роботи з впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами.

У 2017 році НАДС виконало перші етапи з впровадження HRMIS:

1. Розроблено та затверджено наказом НАДС Операційний посібник з управління Грантом ЄС №TF0A5324 «Зміцнення управління державними ресурсами», який включає розділи, передбачені «Vision document template»

2. Затверджено склад Наглядової ради щодо моніторингу та контролю стану впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах. До складу Наглядової ради увійшли керівники міністерств, державні секретарі, їх заступники, представники Світового банку та ЄС

3. Затверджено склад робочої групи щодо придбання та впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах, що складається з трьох блоків за напрямками: управління людськими ресурсами; фінанси та бухгалтерський облік; інформаційні технології. До складу робочої групи увійшли відповідні фахівці, представники центральних органів виконавчої влади

4. Затверджено склад тендерного комітету НАДС з питань закупівлі товарів, робіт і послуг, пов'язаних із впровадженням Гранту № TF0A5324 «Зміцнення управління державними ресурсами» та положення про нього

5. Для написання технічної специфікації HRMIS відібрано консультанта з розроблення тендерних документів, HR-консультанта, консультанта із заробітної плати, з якими найближчим часом будуть підписані договори. Укладено договір з менеджером проекту

6. З метою аналізу ринку програмних продуктів з управління людськими ресурсами для кращого розуміння його стану проведено ярмарок програмних продуктів за участю потенційних провайдерів інформаційної системи управління людськими ресурсами.

» **Концепція впровадження Інформаційної Системи Управління
Людськими Ресурсами в державних органах до 2020 року**



- » Організація запитів до потенційних постачальників (виробів) програмного забезпечення
- » Розроблення технічної документації
- » Розроблення тендерної документації та проведення процедури закупівлі



- » Впровадження інформаційної системи в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади
- » Формування єдиної інформаційно-телекомунікаційної інфраструктури
- » Врегулювання на законодавчому рівні застосування альтернативних електронному цифровому підпису схем електронної ідентифікації
- » Удосконалення механізму публікації наборів даних, які підлягають оприлюдненню у формі відкритих даних



- » Впровадження інформаційної системи в територіальних підрозділах міністерств, інших центральних органах виконавчої влади, обласних, Київській міській, районних держадміністраціях

Заходи з реалізації концепції здійснюватимуться протягом 2017-2020 років за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, зокрема міжнародної фінансової допомоги

» **Виклики та ризики
впровадження**

- Недостатня спроможність державних органів до впровадження сучасних інструментів управління персоналом, зокрема до започаткування процедури щорічної оцінки результативності, оновлених конкурсних процедур та активного залучення (рекрутингу) на державну службу.
- Негативне ставлення та непривабливий імідж державної служби серед громадян, що заважає залучати кращих фахівців на державну службу.
- Відсутній оперативний і комплексний облік чисельності працівників державних органів і відповідних якісних характеристик, зокрема фактичного рівня заробітної плати.
- Недостатні досвід та ресурси у державних органах для впровадження комплексних інформаційних систем, відсутність затвердженого узгодженого підходу та стандартів до впровадження таких систем.

» **Плани та підходи
до зменшення ризиків**

- Подальша оптимізація конкурсних процедур для посад ФПР та інших посад державної служби.
- Підтримка якісного та узгодженого впровадження процедури оцінювання державних службовців.
- Продовження роботи з впровадження HRMIS.
- Перегляд підходів до фінансової мотивації та системи оплати праці державних службовців.
- Розвиток спроможностей служб управління персоналом державних органів.