



Спільно

соціальні послуги
для сімей у громаді

Формування якісного кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування

Володимир Мягкоход, директор Центрального офісу впровадження децентралізаційної реформи Асоціації міст



Впроваджується:



Перспективи змін служби в органах місцевого самоврядування

Нова редакція
Закону України
«Про службу в
органах
місцевого
самоврядування»
(урядова
ініціатива)

- Самостійність ОМС
- Професіоналізація
- Деполітизація
- Новий підхід до формування оплати праці

Зміни в складі керівників служби

Зміна статусу керуючого справами

- переведення з групи виборних посад (затверджується радою, строк повноважень 5 років, без вимог до кваліфікації) до групи посад за конкурсом (призначається за конкурсом безстроково)
- обов'язкові вимоги до освіти та стажу роботи

Розмежування кадрових повноважень

- голова - вища керівна ланка
- керуючий справами виконкому - середня керівна ланка, спеціалісти, інші працівники (крім працівників, які належать до компетенції керівників виконавчих органів)
- керівник виконавчого органу у разі уповноваження радою - середня керівна ланка, спеціалісти, інші працівники відповідного виконавчого органу (зокрема начальник управління соціального захисту)

Кваліфікаційні вимоги посад та строк служби

Кваліфікаційні вимоги посад

- вища керівна ланка – освіта - магістр; загальний стаж від 5 років, з них керівником від 2 років;
- середня керівна ланка – освіта від бакалавра, стаж служби або керівником від 1 року;
- спеціалісти – освіта від молодшого бакалавра.

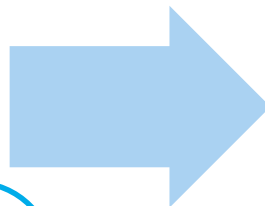
Строк служби

- можливість продовжити службу у віці від 65 до 70 років шляхом однорічних строкових трудових договорів.

Зміна принципів формування оплати праці

Зараз

- Закон - засади, мінімальна заробітна плата
- постанова Кабміну - інші питання



Планується

- Закон - засади, мінімальні міжкатегорійні гарантії та співвідношення
- рішення місцевої ради за поданням голови - інші питання

Загальні принципи формування оплати праці

Підвищення ролі посадового окладу

основну частину заробітної плати становить посадовий оклад; саме через нього відбувається основне регулювання рівня оплати праці, через інші складові відбувається лише стимулювання.

оклад не матиме максимальних обмежень але матиме стримувальні вимоги для формування.

Система стримування і противаг від диспропорцій посадових окладів

гнучкі міжкатегорійні співвідношення (ефект пружини, взаємозалежність окладів): найвищий і найнижчий посадовий оклад – 6 до 1

схема посадових окладів затверджується радою лише за поданням голови

рада більш зацікавлена у регулюванні оплати праці саме через посадові оклади, бо інші складові заробітної плати вирішуються переважно на розсуд лише голови чи іншого керівника.

Стабільність схеми посадових окладів

застосування коефіцієнтів замість точних сум робить автоматичним перерахунок посадових окладів і не потребуватиме регулярного розгляду питання місцевою радою

Нова структура заробітної плати

