

Аналитическая записка

Повышение заработной платы государственным служащим в городе Алматы

Исполнитель: Кашаганова Д.Е

Введение:

Во исполнение поручения Главы государства, озвученного в Послании народу Казахстана от 1 сентября 2021 года "Единство народа и системные реформы – прочная основа процветания страны", с 1 января 2022 года начато поэтапное повышение заработной платы отдельных категорий гражданских служащих [1].

Министерство труда Казахстана в целях реализации данного поручения внедрило систему по повышению заработной платы государственным служащим. В рамках новой системы в тарификацию работников было внедрено деление на функциональные блоки «А» и «Б» административных госслужащих корпуса Б, изменив старую технику расчетов по стажу работников, что уменьшило заработную плату некоторых госслужащих.

В данной записке рассмотрены причины возникновения этой проблемы, ее последствия и возможные пути решения.

Содержательная часть:

Возможности и эффективность деятельности государственных служб зависит от профессионализма госслужащих, поэтому политика в области госуправления в любом государстве направлена в первую очередь на привлечение и удержание компетентных и квалифицированных лиц для работы на государственной службе. Система оплаты труда государственных служащих являются важнейшим фактором такой политики.

Во исполнение указанного выше поручения Президента страны реализован комплексный подход к повышению зарплат государственного сектора в Алматы для улучшения качества госуслуг и привлечения профессионалов. С 1 января 2022 года начато поэтапное повышение заработной платы отдельных категорий гражданских служащих (за исключением педагогов, медицинских и социальных работников) путем применения поправочного коэффициента к должностному окладу. В 2022 году размер данного коэффициента составлял 1,23, в 2023 году – 1,45. В 2024 году его поднимут до 1,71, а в 2025 году – до 2,0. Таким образом, в течение этих четырех лет заработная плата гражданских служащих будет увеличиваться.

Одновременно с этим внедрение разделения на функциональные блоки «А» и «Б» административных госслужащих корпуса Б также внесло определенные изменения в заработную плату госслужащих.

При таком разделении в первую очередь учитывается уровень выполняемых задач, а не стаж работы. При этом в так называемый вспомогательный блок попадают многочисленные работники госорганов, как кадровые службы, бухгалтерия, юристы, госзакупщики. В большинстве своем работники таких отделов имеют солидный стаж работы, который позволяет им качественно обеспечивать деятельность госорганов. Подразделения, в которых работает данная категория госслужащих, фактически являются подразделениями жизнеобеспечения госоргана и в них работают много сотрудников. Поэтому в ситуации, когда их отнесли в категорию вспомогательных служб блока «Б», их многолетний стаж работы, позволяющий качественно выполнять работу, не влияет в достаточной мере на их зарплату.

Таким образом, на текущий момент существует **проблема** неприятия некоторыми госслужащими разделения на функциональные блоки госслужащих корпуса Б из-за того, что при этом их стаж работы отходит на второй план.

Говоря о причинах такой ситуации, нужно отметить, что основе такого разделения, безусловно, лежит стремление стимулировать работу госслужащих на достижение глобальных целей, поставленных перед госорганом. Поэтому в «Методике распределения административных государственных должностей корпуса "Б" по функциональным блокам» [2] четко обозначено, что «к функциональному блоку «А» относятся служащие, должностные полномочия которых непосредственно влияют на достижение и реализацию стратегических целей и задач, возложенных на государственный орган, подготовку решений, способствующих выработке, определению и реализации государственной политики». Соответственно, к блоку «Б» относятся служащие, «должностные полномочия которых косвенно влияют на достижение и реализацию стратегических целей и задач», то есть перечисленные ранее отделы госоргана, деятельность которых отнесена к вспомогательной.

С другой стороны, в том же документе указывается, что «... В случае превышения семидесяти пяти процентов государственных должностей, отнесенных к функциональному блоку "А" от штатной численности административных государственных должностей корпуса "Б", распределение утверждается исключительно по согласованию с уполномоченным органом или его территориальными подразделениями». Это в свою очередь говорит о том, что причиной проблемы неприятия новой политики разделения на функциональные блоки могут быть

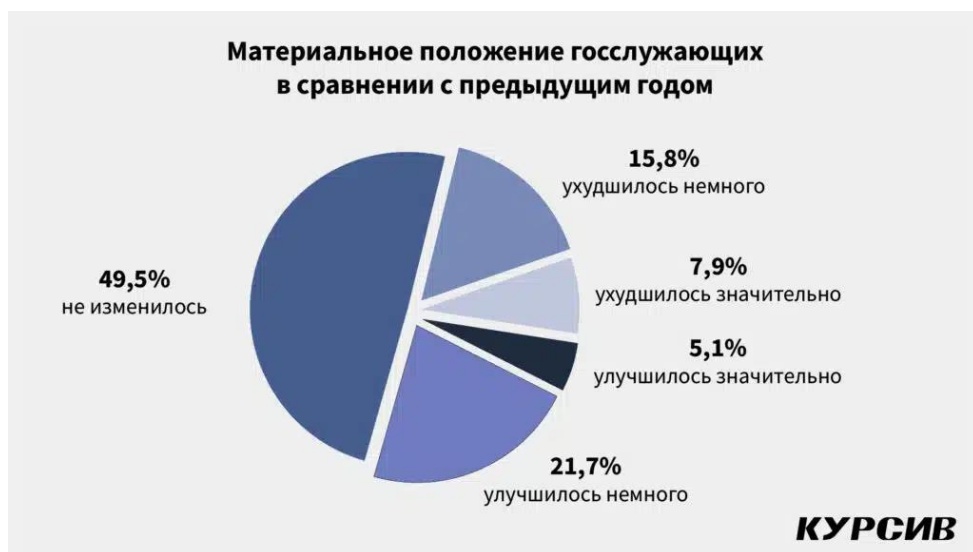
- либо неисполнение последнего пункта методических указаний о не более 75% должностей блока «А»

- либо недостаточное разъяснение широкому кругу госслужащих целей разделения на функциональные блоки, чтобы исключить неприятие этой системы.

Очевидным **последствием** такого неприятия рядом госслужащих разделения их деятельности на функциональные блоки может стать отток опытных сотрудников ряда отделов, как отдел кадров, бухгалтерия и др., которые добросовестно в течение многих лет обеспечивали и обеспечивают жизнедеятельность госорганов.

Оттоку может способствовать и тот факт, что и среди других госслужащих нет однозначного мнения о том, что нововведения повысили их материальное благополучие.

В статье [3] автор приводит результаты опроса свыше 32 тыс. служащих центральных и местных государственных органов. Так, около 49,5% респондентов во время опроса отметили, что их материальное положение по сравнению с предыдущим годом не изменилось; каждый четвертый или 23,7% считает, что ухудшилось. При этом на сельском уровне по сравнению с центральным на 10% больше служащих, считающих свой доход низким.



Заключение:

Изложенное позволяет сделать следующие выводы:

- Разделение на функциональные блоки административных госслужащих корпуса Б неоднозначно воспринята госслужащими, имеющими многолетний стаж работы и выполняющими вспомогательные функции в деятельности госоргана;
- Такое восприятие госслужащими позитивных по сути мер стимулирования на достижение стратегических целей госоргана говорит о недостаточности разъяснительной работы по применению

«Методика распределения административных государственных должностей корпуса "Б" по функциональным блокам»

Для решения указанных проблем предлагается следующее:

- Провести широкую разъяснительную работу с госслужащими о целях и перспективах разделения на функциональные блоки административных госслужащих корпуса Б;
- При необходимости принять меры по дополнительному рассмотрению численности сотрудников по каждому функциональному блоку в соответствии с «Методикой распределения административных государственных должностей корпуса "Б" по функциональным блокам», чтобы максимально защитить работников с большим стажем;
- Принять эффективные меры социальной поддержки госслужащих вне зависимости от их принадлежности к функциональным блокам, включающие медицинские услуги, гранты на дополнительное обучение, субсидирование жилья, бесплатные парковки и т.п.

В долгосрочной перспективе эти меры приведут к повышению кадрового потенциала, снижению оттока специалистов на госслужбе, а также повышению доверия граждан к власти, к улучшению качества жизни государственных служащих и повышение эффективности государственной службы, общего уровня жизни всех работников.

1. https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/uvelichenii-zarplat-kazahstantsev-dva-raza-rasskazali-516998/
2. «Методика распределения административных государственных должностей корпуса "Б" по функциональным блокам» - <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2100023964>
3. <https://kz.kursiv.media/opinions/uroven-oplaty-truda-gossluzhashih/>