# Бюджетное сообщество PEMPAL

# Рабочая группа по вопросам управления фондом оплаты труда в государственном секторе

# Ознакомительный визит в Словению

# ОТЧЕТ

**Распространение отчета**: вебсайт PEMPAL; в Координационный комитет PEMPAL; возможная презентация на очередном пленарном заседании БС; рассылка отчета участниками внутри соответствующих правительств и учреждений.

**Процесс подготовки**: Отчет подготовлен ресурсной группой бюджетного сообщества PEMPAL, обеспечивающей функционирование Рабочей группы по управлению фондом оплаты труда. В состав ресурсной группы входят специалист по вопросам управления в государственном секторе Майя Гусарова и специалист по вопросам управления в государственном секторе Зак Миллз. Участники визита внесли свой вклад в подготовку отчета, приняв участие в «круглом столе», организованном 16 апреля 2016 года в ходе визита. До завершения работы над отчетом проект документа был направлен участникам визита для комментариев.

## **Общая информация**

### **Цели и участники мероприятия**

В период с 13 по 16 апреля 2016 года состоялся ознакомительный визит в Любляну, организованный Рабочей группой БС PEMPAL по вопросам управления фондом оплаты труда. Целью визита было ознакомление с ходом реформирования системы оплаты труда в государственном секторе Словении. Со-организатором визита выступило министерство государственного управления Словении при участии министерства финансов Словении. В состав делегации вошли члены рабочей группы, представляющие министерства финансов шести стран: Армении, Хорватии, Боснии и Герцеговины, Беларуси, Молдовы и Кыргызской Республики. Мероприятие дало членам рабочей группы PEMPAL уникальную возможность получить от представителей Словении подробную информацию о проведенных реформах и извлеченных уроках.

Делегацию сопровождали эксперты Всемирного банка – специалист по вопросам управления в государственном секторе и координатор ресурсной группы БС Майя Гусарова и специалист по вопросам управления в государственном секторе Зак Миллз; они обеспечивали функционирование рабочей группы и выполнение ее программы с 2013 по 2016 год. Ксения Галанцова, член Секретариата PEMPAL, оказывала административную поддержку при организации визита. Консультант Нина Дудучава оказывала содействие в проведении после мероприятия онлайн-опроса для получения отзывов участников.

Рабочая группа PEMPAL по вопросам управления фондом оплаты труда (ФОТ) была образована осенью 2013 года для изучения актуальных вопросов управления фондом оплаты труда в государственном секторе и распространения результатов аналитической работы, проводимой Всемирным банком и другими международными институтами развития. 2016 финансовый год - последний год функционирования рабочей группы. Члены группы участвовали в *Опросе по институциональным механизмам и политике*, состоявшемся в ноябре–декабре 2013 года, в семи обучающих мероприятиях, организованных в формате видеоконференции, а также в очном семинаре в Москве в мае 2014 года. Наиболее активным членам группы предложили принять участие в ознакомительном визите в Словению – страну, где за последнее десятилетие были проведены существенные преобразования в системе оплаты труда в государственном секторе с консолидацией ФОТ.

Цель визита заключалась в том, чтобы *детально ознакомиться с преобразованиями в сфере оплаты труда в организациях государственного сектора в Словении, в том числе с уроками, извлеченными в процессе реформ министерством государственного управления и министерством финансов.*

### **Обзор программы визита[[1]](#footnote-1)**

Программа визита охватывала следующие вопросы: режимы занятости в государственном секторе; политика в отношении оплаты труда и проводимые реформы; кадровая политика и управление кадрами; планирование расходов на оплату труда и управление фондом оплаты труда, включая информационно-технологические механизмы управления ФОТ; подходы к удержанию высококвалифицированных специалистов и др.

## **Обзор презентаций**

Первый день визита был посвящен обзору государственного сектора и системы оплаты труда в государственном секторе Словении.

**Государственный сектор в Словении[[2]](#footnote-2)**

В государственном секторе Словении насчитывается 157 000 работников сектора государственного управления, занятых в органах государственного управления, государственных фондах и государственных коммерческих организациях, других публично-правовых образованиях, косвенно использующих средства государственного или местных бюджетов. Сектор государственного управления включает органы исполнительной, судебной и законодательной власти, а также органы местного самоуправления 212 муниципалитетов. Органы государственного управления включают следующие виды организаций:

* министерства, которые выполняют административные задачи по одному или нескольким административным направлениям;
* подведомственные органы министерств, выполняющие специализированные задачи, требующие специальных знаний, инспекционные и надзорные функции;
* административные органы, выполняющие задачи по государственному управлению, требующие организации по территориальному принципу;
* правительственные управления, оказывающие организационное, техническое и другие виды содействия правительству (например, генеральный секретариат правительства, управление законодательства, управление правительственной связи, управление макроэкономического анализа и развития, статистическое управление и т.д.).

В Словении под *государственными служащими* понимаются *лица, занятые в секторе государственного управления.* Все работники организаций государственного сектора являются государственными служащими, однако государственные служащие, работающие в органах государственного управления (31 000 чел.), имеют особый статус.

Государственные служащие *органов государственного управления* включают следующие категории:

* должностные лица, выполняющие государственные функции в соответствии с занимаемой должностью[[3]](#footnote-3);
* профессиональные технические специалисты, выполняющие вспомогательные задачи. Эти служащие не имеют должностного звания;
* государственные служащие старшей группы – лица, занимающие руководящие позиции в органах государственного управления (например, генеральный директор, генеральный секретарь, директор органа внутри министерства, директор правительственного управления, начальник административного подразделения).

В соответствии с Конституцией Словении привлечение кадров на государственную службу осуществляется исключительно на конкурсной основе, причем на некоторые должности претендуют до 200 кандидатов. В системе государственной службы Словении обязательная ротация госслужащих не предусмотрена, но есть возможность перевода в другую организацию в системе государственного управления.

**Система оплаты труда в государственном секторе Словении[[4]](#footnote-4)**

За последнее десятилетие система оплаты труда в государственном секторе Словении претерпела радикальные преобразования. Новая система оплаты труда в государственном секторе, введенная в 2008 году, стала результатом шестилетних переговоров между правительством и профсоюзами. Важнейшим принципом новой системы является прозрачность, а ее ключевой особенностью – централизация. Новая система была разработана в целях повышения устойчивости бюджетной системы и повышения управляемости расходами на ФОТ. За политику в сфере оплаты труда в госсекторе отвечает министерство государственного управления, а вопросы реализации данной политики в рамках осуществления бюджетного контроля возложены на министерство финансов.

***Структура оплаты труда***

В Словении оплата труда государственных служащих включает базовый оклад и переменные компоненты. Последние включают дополнительные выплаты (которые в других контекстах можно определить как надбавки) и премиальные выплаты по результатам работы.

*Размер базового оклада* определяется на основе единой шкалы окладов, установленной в соответствии с законом «О системе оплаты труда в государственном секторе» (приложение 1 к ZSPJS) и включающей 65 разрядов оплаты труда. Правила установления размера оплаты труда определены указанным законом (ZSPJS). Размер оплаты труда отдельных служащих должен учитывать должностные категории (регламентируются статьей 7 закона ZSPJS) и тарифные группы, отражающие уровень сложности работы по должностям и позициям в отношении требующегося уровня образования или подготовки (статья 8 закона ZSPJS). Разряды оплаты труда по функциям, позициям и должностям приводятся в «Каталоге функций, позиций и должностей». Базовый оклад государственного служащего определяется разрядом оплаты труда, к которому относится позиция или должность служащего, или разрядом, который ему установлен в порядке повышения по службе.[[5]](#footnote-5) Разряды оплаты труда по базовым должностям устанавливаются в Коллективном соглашении по организациям государственного сектора (KPJS), а по большинству позиций также в коллективных соглашениях по профессиональным группам, которые согласовываются и подписываются в ходе переговоров между правительством и профсоюзами.

В ходе реформирования системы оплаты труда была упрощена система *дополнительных выплат* (надбавок).[[6]](#footnote-6) Состав надбавок определяется статьей 23 закона «О системе оплаты труда в государственном секторе» (ZSPJS). В настоящее время установлены следующие виды доплат:

* надбавка к должностному окладу за особые условия службы;
* доплата за выслугу лет;
* доплата за наставничество;
* доплата за специализацию, степень магистра или доктора философии, если они не являются условием для занятия должности;
* надбавка за знание иностранного языка;
* надбавка за неблагоприятные условия труда, если они не учтены при оценке надбавки к окладу за особые условия службы;
* надбавка за опасные условия труда или особые обязанности, если они не учтены при оценке надбавки к окладу за особые условия службы; а также
* надбавки за сверхурочную работу.

Размер надбавок определяется в соответствии с коллективным соглашением.

***Присвоение более высокого разряда оплаты труда***

Базовый оклад может быть увеличен в результате назначения на более высокую должность с учетом критериев, установленных в отраслевых нормативных актах, принятых линейными министерствами в рамках базовой системы профессионального развития. Повышение в должности с переводом в более высокую категорию оплаты труда может осуществляться каждые три года при условии удовлетворения критериям оценки деятельности служащего. Правила повышения в должности и критерии оценки деятельности служащих установлены постановлением правительства об установлении более высокого разряда оплаты труда.[[7]](#footnote-7)

***Публикация информации о зарплатах в государственном секторе в открытом доступе***

В соответствии с законом «О системе оплаты труда в государственном секторе» (ZSPJS)[[8]](#footnote-8), информация о зарплатах в организациях государственного сектора является открытой и размещается на национальном портале информационного взаимодействия: <https://nio.gov.si>. На этом сайте граждане могут узнать о максимальных зарплатах в государственном секторе, размерах ФОТ бюджетополучателей и части фонда, выделяемой на доплаты и надбавки, а также о среднемесячной заработной плате по всем позициям и функциям в государственном секторе.

***Выплаты по результатам работы***

Доплаты по результатам работы определяются по трем видам деятельности в соответствии с законом ZSPJS:

* *Результаты текущей работы.* Государственным служащим, результаты текущей работы которых превышают средний уровень, могут начисляться премии в размере, не превышающем двухмесячный оклад работника. В соответствии с законом ZSPJS, общая сумма премиального фонда для выплат по результатам текущей работы составляет от 2% до 5% от годового объема базовой части фонда оплаты труда. При этом точный процент и критерии начисления премий устанавливаются коллективным соглашением. Для государственных служащих старшего звена в органах государственного управления (директоров) размер премий по результатам работы устанавливается органом, ответственным за назначение служащего на основе критериев, установленных соответствующим министром (статья 22 закона ZSPJS).
* *Работа при повышенной нагрузке (максимум 20% от ежемесячного базового оклада)* в тех случаях, когда рабочая нагрузка «превышает ожидаемый объем работы в тот или иной конкретный месяц, если при работе в таких условиях в организации-бюджетополучателе может быть обеспечено более рациональное выполнение задач». Этот вариант требует оформления письменного решения директора организации-бюджетополучателя и соответствующего государственного служащего (статья 22e закона ZSPJS). Для выплаты компенсаций за повышенную нагрузку бюджетополучатель может использовать средства, выделенные в его финансовом плане как средства, сэкономленные на незаполненных вакансиях, а также средства, предназначенные для специальных проектов.
* *Бюджетополучатели, осуществляющие продажу товаров и услуг на рынке,* могут использовать вырученные от продаж средства для выплаты вознаграждения по результатам труда. Условия использования таких средств изложены в статье 22J закона ZSPJS.

***Рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда***

Несмотря на целый ряд преимуществ новой системы оплаты труда, она по-прежнему воспринимается как жесткая система, ограничивающая автономию руководителей бюджетополучателей при принятии решений, что затрудняет эффективное управление ресурсами. В 2012 году ОЭСР провела оценку словенской системы оплаты труда в государственном секторе и сформулировала ряд рекомендаций по ее дальнейшему совершенствованию (врезка 1).

**Врезка 1. РЕКОМЕНДАЦИИ ОЭСР ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРЕ СЛОВЕНИИ**

* Предоставление руководителям организаций большей автономии в принятии решений по ФОТ при сохранении единых правил определения размера заработной платы.
* Создание централизованной службы, отвечающей за вопросы стратегического управления, для обеспечения обзора полной системы управления кадровыми ресурсами в государственном секторе.
* Налаживание углубленного политического и социального диалога с целью формирований компетентностей и ресурсов для децентрализованного управления кадрами.
* Проведение анализа действующей системы бюджетного финансирования и формирования нормативной базы на основе принципа финансирования «сверху вниз» при одновременном обеспечении соблюдения единых ограничений, касающихся децентрализованной системы определения размера оплаты труда.
* Прекращение практики автоматической индексации заработной платы.
* Сокращение масштабов нормативного управления с соответствующим усилением роли активного управления кадровыми ресурсами.
* Возобновление конструктивного социального диалога с четким разграничением предмета политических решений и предмета взаимоотношений работника и работодателя.
* Введение так называемой «двухуровневой» модели переговоров.

*Источник: презентация Бранко Видича, руководителя отдела по оплате труда в государственном секторе министерства государственного управления, подготовленная для членов рабочей группы PEMPAL по управлению фондом оплаты труда, 14-15 апреля 2016 г., Любляна, Словения.*

**Бюджетное планирование, включая управление ФОТ**

Во второй день визита состоялась сессия с участием представителей министерства финансов Словении, которые рассказали о своих подходах к планированию расходов на фонд оплаты труда.[[9]](#footnote-9)

Бюджетное планирование по фонду оплаты труда в государственном секторе осуществляется в соответствии с процедурами, установленными следующими законодательными актами:

* Закон «О государственных финансах»;
* Постановление «О разработке плановых документов и процедур подготовки национального бюджета»;
* Закон «Об исполнении бюджета»;
* Конституция Словении (статья 148);
* Закон «О бюджетном правиле»;
* Пакт о стабильности и росте.

В целом, бюджетное планирование осуществляется в два этапа. На первом этапе расходы на оплату труда закладываются в трехлетний бюджетный план, а затем предусматриваются в двухлетнем государственном бюджете. Правительство поставило перед собой цель к 2020 году достичь структурной сбалансированности бюджета расширенного правительства, и предельные уровни расходов определяются исходя из этой цели. Профсоюзы играют большую роль в переговорах по фонду оплаты труда, и социальный диалог в этом контексте весьма важен.

Всем бюджетополучателям (как прямым, так и косвенным) предоставляется право увеличить общую сумму расходов на оплату труда на 2,5%. Право на дополнительные увеличения расходов предоставляется в соответствии со специальными правилами, которые применяются только к отдельным бюджетополучателям и на разовой основе. Бюджетополучатели обязаны представить штатное расписание, соответствующее предложению о выделении средств. Затем формируется бюджет – с учетом общего количества штатных единиц, а не фактической численности работников. Однако, штатное расписание не содержит информации о структуре персонала организации и оценка штатного расписания не проводится. В этой ситуации министерству финансов трудно проверить, соответствуют ли заложенные в бюджет суммы фактически необходимым расходам. В последние годы некоторые бюджетополучатели намеренно занижали суммы своих обязательств по оплате труда и впоследствии требовали перераспределения средств или принятия дополнительных бюджетов для восполнения дефицита средств. Для предотвращения повторения подобных ситуаций министерство финансов издало нормативный акт, согласно которому все бюджетополучатели до 31 января (незадолго после начала финансового года) должны иметь на своих счетах все средства, необходимые для финансирования всех оставшихся обязательств по расходам на оплату труда до конца финансового года.

**Информационные системы для анализа системы оплаты труда и управления ФОТ**

Основная информационная система, используемая в Словении для обеспечения процессов управления кадрами и фондом оплаты труда, называется MFERAC. Большинство пользователей этой системы – работники министерства финансов (1630 из общего количества пользователей, насчитывающего 2410).Данная система, функционирующая на платформе Oracle, поддерживает унифицированное ведение реестра служащих по всем государственным учреждениям, а также процессы кадрового планирования, классификации должностных позиций, определения разрядов оплаты труда, администрирования найма государственных служащих, повышений в должности (горизонтальных и вертикальных), оформления отпусков и обучения кадров. Система также поддерживает процессы управления ФОТ и бухгалтерского учета, выплаты заработной платы служащим всех организаций-бюджетополучателей, передачу данных в налоговые органы, пенсионный фонд, институт медицинского страхования и другие внешние учреждения.[[10]](#footnote-10)

Кроме того, для передачи и анализа данных о работниках государственного сектора и оплате их труда министерство государственного управления использует систему ISPAP. Данная система служит основным источником для формирования национальных статистических данных о занятости в государственном секторе и заработках государственных служащих.

1. **Выводы по итогам изучения опыта Словении странами PEMPAL**

В третий день визита ресурсная группа PEMPAL организовала «круглый стол» для обсуждения выводов, извлеченных участниками визита из словенского опыта. В ходе обсуждения были обозначены следующие ключевые выводы:

* Все участники отметили впечатляющий уровень прозрачности в системе оплаты труда в государственном секторе Словении. На национальном портале информационного взаимодействия размещена информация о максимальных зарплатах в организациях государственного сектора, среднемесячном размере оплаты труда по всем должностям и функциям в государственных организациях, а также сведения о размере ФОТ всех бюджетополучателей и отдельно данные о надбавках и премиальных выплатах по результатам работы.
* Являясь специалистами-практиками, отвечающими за вопросы планирования оплаты труда в государственном секторе, участники визита обратили внимание на преимущества, создаваемые прозрачностью в сфере оплаты труда, для проведения анализа и планирования ФОТ. При том что в некоторых странах-членах PEMPAL были проведены реформы в сфере оплаты труда государственных служащих (например, в Молдове, Кыргызской Республике, Армении), большинство стран-участниц признают необходимость дополнительных преобразований, обусловленных сложностью систем оплаты труда, низким уровнем прозрачности, а также трудностями, возникающими при управлении расходами на оплату труда с целью обеспечения эффективного предоставления услуг. Участники визита подтвердили необходимость уделять больше внимания реформам, касающимся оплаты труда работников организаций государственного сектора (бюджетных организаций), поскольку на них обычно приходится самая большая часть консолидированного фонда оплаты труда в госсекторе, и, соответственно, они в большей степени влияют на динамику фонда оплаты труда.
* Все участники отметили важную роль профсоюзов в реформировании системы оплаты труда. Словенский опыт заключения коллективных соглашений и ведения переговоров с профсоюзами оказался особенно полезным для Хорватии, поскольку в этой стране существует похожая практика.
* Участники с большим интересом ознакомились с функционированием двух информационных систем, одна из которых используется для анализа системы оплаты труда и установления норм в этой сфере министерством государственного управления, а вторая – для анализа состояния фонда оплаты труда и управления ФОТ со стороны министерства финансов. Участники отметили, что данная автоматизированная система   включила в себе все необходимые инструменты: бухгалтерский учет фонда заработной платы, бюджетный контроль, а также   позволил систематизировать единый подход  в управлении кадрами. При этом участники отметили, что не во всех странах функционирует автоматизированное управление человеческими ресурсами и фонда оплаты труда.
* Все участники признали важность мониторинга и анализа оплаты труда и штатной численности для обеспечения устойчивого управления ФОТ. При этом отмечалось, что не во всех странах-участницах имеются специальные структурные подразделения, отвечающие за проведение анализа системы оплаты труда в госсекторе. Также, участники отметили, что повышение потенциала специалистов в сфере оплаты труда в государственном секторе, ознакомление опытами других стран является важным аспектом совершенствования    в своих странах нормативных правовых актов  по вопросам  заработной платы и управления ФОТ.

Дополнительная информация о системе оплаты труда в государственном секторе Словении, о практике управления фондом оплаты труда и о соответствующей информационной системе содержится в презентациях, представленных во время визита. С презентациями можно ознакомиться на вебсайте PEMPAL: <https://www.pempal.org/events/study-visit-public-sector-pay>

Закон Республики Словении «О системе оплаты труда в государственном секторе» (ZSPJS), текст коллективного соглашения по организациям государственного сектора (KPJS) и постановление правительства Словении о назначении более высокого разряда оплаты труда доступны членам БС на wiki-ресурсе:

<http://bcop.wikispaces.com/BCOP+working+group+on+Wage+Bill+Management>

Приложение 1

**Бюджетное сообщество PEMPAL**

**Ознакомительный визит:**

**управление фондом заработной платы в бюджетном секторе**

Любляна, Словения, 14-16 апреля 2016 г.

**ПРОГРАММА**

|  |  |
| --- | --- |
| **13 апреля, день 0** | |
| *Место проведения* *– Four Point by Sheraton*, ресторан *Atrium* | |
| 19:30 – 21:00 | *Приём по случаю начала мероприятия* |
| **14 апреля, день 1** | |
| *Место проведения* *– Four Point by Sheraton*, зал *Hall* | |
| 08:30 – 09:00 | *Регистрация участников* |
| 09:00 – 09:15 | **Приветствие: г-жа Таня Богатай, статс-секретарь, Министерство государственного управления** |
| 09:15 – 10:15 | **Государственный сектор Словении**   * Организация государственного управления * Структура бюджетного сектора Словении * Законодательная база (Закон о гражданских служащих, Закон о государственном управлении, выполнение нормативных положений)   *Докладчик: г-жа Барбара Кожель Сладич, руководитель, Управление организации бюджетного сектора и гражданской службы, Mинистерство государственного управления* |
| TBC | ГРУППОВАЯ ФОТОГРАФИЯ |
| 10:15 – 10:30 | *Перерыв* |
| 10:30 – 12:00 | **Система оплаты труда в бюджетном секторе Словении – часть 1**  **Законодательная база системы оплаты труда в бюджетном секторе**   * Политика оплаты труда и установление размеров оплаты труда для бюджетных работников * Структура заработной платы и тарифная сетка * Закон о системе оплаты труда в бюджетном секторе * Коллективные соглашения в бюджетном секторе * Прочие нормативные положения   *Докладчики:*   * *г-н Бранко Видич, руководитель, Управление системы оплаты труда в бюджетном секторе, Министерство государственного управления;* * *г-жа Моника Рейнхард, заместитель руководителя, Управление системы оплаты труда в бюджетном секторе, Министерство государственного управления;* * *г-жа Сильвия Драшлер, заместитель руководителя, Управление системы оплаты труда в бюджетном секторе, Министерство государственного управления.* |
| *Место проведения* *– Four Point by Sheraton*, *ресторан Atrium* | |
| 12:00 – 13:15 | *Обед* |
| *Место проведения* *– Four Point by Sheraton*, зал *Ravnikar* | |
| 13:15 – 14:45 | **Система оплаты труда в бюджетном секторе Словении – часть 2**  **Законодательная база системы оплаты труда в государственном секторе**   * Политика оплаты труда и установление размеров оплаты труда для бюджетных работников * Структура оплаты труда и тарифная сетка * Закон о системе оплаты труда в бюджетном секторе * Коллективные соглашения в бюджетном секторе * Прочие нормативные положения   *Докладчики:*   * *г-н Бранко Видич, руководитель, Управление системы оплаты труда в бюджетном секторе, Министерство государственного управления;* * *г-жа Моника Рейнхард, заместитель руководителя, Управление системы оплаты труда в бюджетном секторе, Министерство государственного управления;* * *г-жа Сильвия Драшлер, заместитель руководителя, Управление системы оплаты труда в бюджетном секторе, Министерство государственного управления.* |
| 14:45 – 15:00 | *Перерыв* |
| 15:00 – 16:00 | **Система оплаты труда в бюджетном секторе**   * Оплата труда чиновников * Заработная плата на местном уровне   **ISPAP – Информационная система для передачи и анализа данных о заработной плате в бюджетном секторе**  *Докладчики*   * *г-н Бранко Видич, руководитель, Управление системы оплаты труда в бюджетном секторе, Министерство государственного управления;* * *г-жа Моника Рейнхард, заместитель руководителя, Управление системы оплаты труда в бюджетном секторе, Министерство государственного управления;* * *г-жа Сильвия Драшлер, заместитель руководителя, Управление системы оплаты труда в бюджетном секторе, Министерство государственного управления* |
| *Место проведения* *– Four Point by Sheraton*, ресторан *Atrium* | |
| 19:00 – 21:00 | *Ужин* |

|  |  |
| --- | --- |
| **15 апреля, день 2** | |
| *Место проведения* *– Four Point by Sheraton*, зал *Ravnikar* | |
| 09:00 – 10:30 | **Оплата, увязанная с качеством работы**   * Оценка эффективности и критерии для продвижения по службе   **Подходы, применяемые для удержания высококвалифицированного персонала**  **Опыт и уроки, извлечённые из попыток реформирования системы оплаты труда в бюджетном секторе**  **Перспективные планы**  *Докладчики:*   * *г-н Бранко Видич, руководитель, Управление системы оплаты труда в бюджетном секторе, Министерство государственного управления;* * *г-жа Моника Рейнхард, заместитель руководителя, Управление системы оплаты труда в бюджетном секторе, Министерство государственного управления;* * *г-жа Сильвия Драшлер, заместитель руководителя, Управление системы оплаты труда в бюджетном секторе, Министерство государственного управления.* |
| 10:30 – 10:45 | *Перерыв* |
| 10:45-13:00 | **Бюджетное планирование, включая управление ФОТ (ИТ-система, технический инструментарий)**  **Планирование и корректировка расходов на оплату труда**  **Методология планирования расходов на оплату труда**  **Роли различных министерств и РБС в планировании расходов на оплату труда**  **Механизм утверждения ФОТ для организаций бюджетного сектора**  *Докладчики: г-н Славко Ленарчич, руководитель Управления технических решений, Mинистерство финансов;*  *Г-жа Саша Язбек, Генеральный Директор Бюджетного Департамента, Mинистерство финансов* |
| *Место проведения* *– Four Point by Sheraton*, *ресторан Atrium* | |
| 13:00 – 14:30 | *Обед* |
| 15.30-19.00 | Культурная программа (подлежит подтверждению) |
| 19.00-21.00 | *Выездной ужин*  *Ресторан Grajska ploščad (адрес: Grajska planota 1)* |

|  |  |
| --- | --- |
| **16 апреля, день 3** | |
| *Место проведения* *– Four Point by Sheraton*, зал *Ravnikar* | |
| 09:30 – 11:30 | **Круглый стол - Обсуждение опыта Словении и подведение итогов** |
| 11:30 – 12.00 | *Перерыв* |

1. Программа визита приводится в приложении A. Все презентации в программе Power Point, подготовленные для данного ознакомительного визита, доступны на сайте: <https://www.pempal.org/events/study-visit-public-sector-pay> [↑](#footnote-ref-1)
2. Характеристика приводится на основе презентации, с которой выступила Барбара Козели Сладич, представитель дирекции государственного сектора министерства государственного управления Республики Словения. [↑](#footnote-ref-2)
3. К «должностным лицам» относятся лица, наделенные полномочиями на осуществление определенных функций по результатам общих выборов; лица, наделенные полномочиями на осуществление функций органов исполнительной или судебной власти в результате избрания или назначения Национальной ассамблеей Республики Словения (далее – Национальная ассамблея) или местным представительным органом власти; а также другие лица, в соответствии с законом избранные или назначенные лицами, отвечающими за функционирование органов законодательной, исполнительной или судебной власти (п. 3 статьи 2 закона Республики Словения «О системе оплаты труда в организациях государственного сектора», ZSPJS-NPB16). [↑](#footnote-ref-3)
4. В соответствии с информацией, представленной в ходе презентации Бранко Видичем, начальником отдела по оплате труда в государственном секторе министерства государственного управления. [↑](#footnote-ref-4)
5. Закон Республики Словения «О системе оплаты труда в государственном секторе» (ZSPJS). [↑](#footnote-ref-5)
6. Обзор ОЭСР (2012) //OECD Review 2012. [↑](#footnote-ref-6)
7. Постановление правительства Республики Словения «Об установлении гражданским служащим более высоких разрядов оплаты труда». [↑](#footnote-ref-7)
8. Статья 22 закона ZSPJS. [↑](#footnote-ref-8)
9. С презентаций, посвященной планированию расходов на оплату труда, выступил Саша Язбек, генеральный директор дирекции по бюджету министерства финансов Словении. [↑](#footnote-ref-9)
10. Информация из презентации о системе MFERAC, проведенной Славко Ленарчичем, Марьетой Банчич и Паулой Коленко из отдела технических решений министерства финансов Словении. [↑](#footnote-ref-10)