



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

СТАН СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ
ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ
ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ
ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ,
ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД



2019 рік

За загальною редакцією Костянтина Ващенка

Авторський колектив: Костянтин Ващенко (керівник авторського колективу),
Володимир Купрій, Віра Чмига, Тетяна Токарчук, Людмила Рикова,
Юлія Вернигор, Наталія Балдич, Віталій Баштанник, Наталія Гнидюк,
Андрій Гук, Леся Прудіус, Мар'яна Рибій,
Єгор Стадний, Валерій Тертичка, Дмитро Яровий.

Стан системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад: доповідь / [К. Ващенко (кер. авт. колективу), В. Купрій, В. Чмига, Т. Токарчук, Л. Рикова, Ю. Вернигор та ін.; за заг. ред. К. Ващенка]. – К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2019. – 140 с.

ISBN

Доповідь підготовлена відповідно до Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 р. № 974, Плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 травня 2018 року № 342, постанови Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 року № 106 «Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад».

У доповіді представлено нормативно-правове забезпечення системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад; аналіз функціонування національної мережі закладів освіти, що забезпечують відповідне професійне навчання; систему оцінки та моніторингу якості професійного навчання; аналіз потреб у професійному навчанні; пріоритетні завдання щодо розбудови системи професійного навчання.

УДК

ЗМІСТ

ВСТУПНЕ СЛОВО	5
РОЗДІЛ I. ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ, ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД У КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ	7
РОЗДІЛ II. ПРАВОВА РАМКА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ, ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД	12
РОЗДІЛ III. ПІДГОТОВКА МАГІСТРІВ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ «ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ» ГАЛУЗІ ЗНАТЬ «ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ»	20
3.1. <i>Підготовка магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» в Національній академії державного управління при Президенті України</i>	26
3.2. <i>Підготовка магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням НАДС</i>	32
РОЗДІЛ IV. ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТА ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД В УКРАЇНІ	41
4.1. <i>Підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування за державним замовлення НАДС</i>	45
4.2. <i>Підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у центрах перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, Дніпропетровському, Львівському, Одеському, Харківському регіональних інститутах Національної академії державного управління при Президенті України за кошти місцевих бюджетів</i>	59
РОЗДІЛ V. СИСТЕМА ОЦІНКИ ТА МОНІТОРИНГУ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	69

РОЗДІЛ VI. ПОТРЕБИ У ПРОФЕСІЙНОМУ НАВЧАННІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	75
6.1. <i>Визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування на 2019 рік</i>	76
6.2. <i>Індивідуальні потреби у професійному навчанні державних службовців</i>	80
6.3. <i>Потреби у професійному навчанні представників органів місцевого самоврядування</i>	95
РОЗДІЛ VII. ПРІОРИТЕТНІ ЗАВДАННЯ ЩОДО РОЗБУДОВИ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТА ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД НА 2019-2021 РОКИ	100
Додаток 1. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 р. № 974 «Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих»	103
Додаток 2. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 травня 2018 р. № 342 «Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад»	117
Додаток 3. Постанова Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 р. № 106 «Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад»	128

ВСТУПНЕ СЛОВО

Ключовими завданнями реформування вітчизняної системи державного управління є підвищення якості державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, оптимізація функціоналу владних інституцій, забезпечення доцільного розподілу повноважень і сфер відповідальності між ними. Від ефективності державного управління залежить рівень життя громадян, підвищення конкурентоспроможності й міжнародної суб'єктності країни.

Досягнення цих завдань не в останню чергу залежить від модернізації та розбудови з урахуванням кращих національних та світових практик і стандартів усіх складових сучасної системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, зорієнтованої на їх розвиток та кар'єрне зростання, здатної підвищувати якість роботи керівної управлінської ланки в умовах здійснення реформ в Україні.

Із прийняттям нового Закону України «Про державну службу» наша держава стала на шлях формування нової парадигми державно-службових відносин, їх соціального призначення та суспільного сприйняття. Закономірно, що докорінно змінилося розуміння, власне, сутності професійного навчання. Національне законодавство збагатилося новими, принципово важливими нормативно-правовими актами у цій сфері, суттєво змінилися вимоги до якості навчання.

Україна потребує сьогодні управлінських кадрів нової якості, здатних прискорити соціально-економічний розвиток як регіонів, так і України в цілому, здійснювати професійну діяльність в умовах ризиків і викликів, які постійно постають перед нашою державою. Все це вимагає модернізації системи професійного навчання, зміни формату підготовки сучасних посадовців, запровадження нових стандартів професійної освіти у сфері публічної служби.

Стратегією реформування державного управління України на період до 2021 року одним із пріоритетів реформування державної служби та управління людськими ресурсами в державних органах визначено реформування системи професійного навчання державних службовців.

Підготовлена доповідь про стан системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад враховує сучасні потреби у професійному навчанні, результати моніторингу та оцінювання якості освітніх послуг з підвищення кваліфікації управлінських кадрів.

У доповіді представлена правова рамка професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, аналіз національної мережі закладів освіти, що забезпечують професійне навчання зазначених категорій управлінців, система оцінки та моніторингу якості їх професійного навчання тощо.

Аналіз функціонування сучасної системи професійного навчання важливий, насамперед, з точки зору визначення наявних проблем та окреслення пріоритетних напрямів реформування з метою забезпечення її інноваційності, орієнтованості на неперервний професійний розвиток службовців упродовж проходження службової кар'єри. Це сприятиме підвищенню дієвості державної політики щодо професійного навчання відповідних категорій управлінців і дасть змогу завершити створення сучасної цілісної, мобільної та гнучкої системи професійного навчання з розвинутою інфраструктурою, ефективним управлінням і належним ресурсним забезпеченням.

Хочу висловити вдячність за підтримку в опублікуванні доповіді Представництву Фонду Ганса Зайделя в Україні.

Костянтин Ващенко,

Голова Національного агентства України

з питань державної служби

РОЗДІЛ І.

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ, ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД У КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Професійне навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад – це набуття і вдосконалення професійних знань, умінь та навичок державними службовцями, головами місцевих державних адміністрацій, їх першими заступниками та заступниками, посадовими особами місцевого самоврядування та депутатами місцевих рад, що забезпечує відповідний рівень їх професійної кваліфікації для їх професійної діяльності.

Професійне навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад розглядається як одне з першочергових завдань, без вирішення якого неможливо забезпечити ефективність публічного управління, зробити реальним входження України до спільноти європейських держав.

Здійснення в Україні структурних реформ, зокрема державного управління, державної служби, місцевого самоврядування і територіальної організації влади вимагає високого рівня професійної компетентності та професійного розвитку державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування і депутатів місцевих рад як невід’ємних складових управління людськими ресурсами у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

Реформа державного управління спрямована на підвищення якості державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, що сприятиме оптимізації функцій владних інституцій, ефективному розподілу повноважень і сфер відповідальності між ними.

Швидкість змін, які відбуваються в системі державного управління та місцевого самоврядування, вимагають існування гнучкої й дієвої системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад (далі – система професійного навчання). І навпаки, ефективність та результативність змін буде залежати від якості підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, які здатні виконувати владні повноваження в нових умовах.

Зважаючи на важливість реалізації реформ державного управління, державної служби, місцевого самоврядування, територіальної організації влади питання розбудови системи професійного навчання знайшло своє відображення у стратегічних та програмних документах розвитку країни.

Одним із документів, який передбачає реалізацію реформи державного управління у десятич першочергових реформ країни, є Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», схвалена Указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015.

Відповідно до Стратегії метою реформи державного управління є побудова прозорої системи державного управління, створення професійного інституту державної служби, забезпечення її ефективності. Результатом упровадження реформи має стати створення ефективної, прозорої, відкритої та гнучкої структури публічної адміністрації із застосуванням новітніх інформаційно-комунікативних технологій (е-урядування), яка здатна виробляти і реалізовувати цілісну державну політику, спрямовану на суспільний сталий розвиток й адекватне реагування на внутрішні та зовнішні виклики.

Оновлення кадрового складу
державних службовців
у правоохоронних органах,
судах, інших державних
органах



на 70%

Рис. 1.1. Стратегічний індикатор реалізації реформи

Іншим документом, який також визначає реформу державного управління як одну із пріоритетних, є Стратегія реформування державного управління України на період до 2021 року (далі – Стратегія реформування державного управління), схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474 (у редакції розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 грудня 2018 р. № 1102).

Метою Стратегії реформування державного управління є впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі. Ураховуючи, що досягти цієї мети не можливо без професійних, добросовісних та етичних державних службовців, одним із основних напрямів реформування державного управління є впровадження сучасної цілісної, мобільної та гнучкої системи професійного навчання державних службовців з розвинутою інфраструктурою та належним ресурсним забезпеченням.

На виконання Стратегії реформування державного управління розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 р. № 974 схвалено Концепцію реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (далі – Концепція).

Реалізація Концепції має на меті визначення стратегічних напрямів, механізмів та строків формування сучасної ефективної системи професійного навчання, яка забезпечить підвищення рівня професійної компетентності державних служ-

бовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, буде зорієнтована на потреби особистості у професійному розвитку протягом усього життя та сприятиме впровадженню принципів належного врядування.

Серед шляхів розвитку системи професійного навчання Концепцією визначаються:

- створення належних умов для забезпечення професійного розвитку державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад;
- створення ефективної системи визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад;
- забезпечення безперервності, обов'язковості, плановості професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад;
- розвиток ринку освітніх послуг у сфері професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад на засадах прозорості та доброчесної конкуренції із створенням відповідної системи моніторингу та оцінки якості освітніх послуг;



Рис. 1.2. Принципи, шляхи та мета, визначені Концепцією

-
- залучення всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування до створення системи професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад і забезпечення функціонування ринку відповідних освітніх послуг;
 - запровадження механізму співпраці державних органів, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, програм міжнародної технічної допомоги, всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування, установ, закладів різних форм власності, що надають освітні послуги.

Реалізація Концепції сприятиме підвищенню ефективності державної політики щодо професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад і дасть змогу:

- створити якісну систему професійного навчання з розвинутою інфраструктурою та ресурсним потенціалом;
- забезпечити якість і безперервність навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад і запровадити належну систему оцінювання й моніторингу якості надання освітніх послуг;
- створити належні умови для реалізації права державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад на професійний розвиток на засадах рівності без проявів дискримінації, у тому числі за ознакою інвалідності;
- створити умови для добросовісної конкуренції серед суб'єктів надання освітніх послуг з професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад;
- розширити спектр освітніх послуг у сфері професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, збільшити кількість суб'єктів надання таких послуг шляхом залучення суб'єктів різної форми власності;
- запровадити механізми реалізації безперервної освіти, що забезпечить розвиток професійної компетентності державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад.

Крім того, питання забезпечення кадрової спроможності органів місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад є одним із ключових у реалізації реформи місцевого самоврядування відповідно до Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 р. № 333.

З огляду на викладене, нагальним питанням сьогодення є реформування системи професійного навчання, результатом якого має стати нова система із цілісною сукупністю взаємопов'язаних компонентів, що включає:

- визначення потреб у професійному навчанні;
- формування, розміщення і виконання державного замовлення;
- формування мотивації до підвищення рівня професійної компетентності;
- забезпечення функціонування і розвитку ринку надання освітніх послуг у сфері професійного навчання;
- моніторинг та оцінку якості навчання.

РОЗДІЛ II.

ПРАВОВА РАМКА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ, ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД

Національне законодавство у сфері професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад представлено низкою законодавчих та нормативно-правових актів.

Питання професійного навчання державних службовців визначено положеннями Закону України «Про державну службу», відповідно до статей 7 та 8 якого державний службовець зобов'язаний постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності та має право на професійне навчання і просування по службі з урахуванням професійної компетентності.

У статті 48 зазначеного Закону встановлено, що державним службовцям створюються умови для підвищення рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання, яке проводиться постійно.

Професійне навчання державних службовців проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, через систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, зокрема в галузі знань «Публічне управління та адміністрування», у встановленому законодавством порядку в навчальних закладах, установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги, у тому числі за кордоном.

Правове регулювання основних засад професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування здійснюється відповідно до діючого Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування». Статтею 8 зазначеного Закону України передбачено, що основними обов'язками посадових осіб місцевого самоврядування є, зокрема, постійне підвищення професійної кваліфікації. При цьому, статтею 19 цього Закону закріплено, що організація навчання і підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування забезпечуються у порядку, передбаченому законом.

Крім того, статтею 33¹ Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» визначено, що депутат місцевої ради має право на підвищення своєї кваліфікації. Порядок організації підвищення кваліфікації депутатів місцевих рад визначає відповідна рада. Здійснення в Україні процесів децентралізації влади, реформування місцевого самоврядування вимагає високого рівня професійної компетентності та професійного розвитку депутатів місцевих рад як невід'ємної складової управління людськими ресурсами в органах місцевого самоврядування. Адже депутат місцевої ради повинен компетентно здійснювати свою діяльність у раді та в її органах, до яких його обрано, ефективно працювати у виборчому окрузі, приймати особисту участь в обговоренні, прийнятті та в організації виконання рішень ради, її органів, а також доручень виборців свого виборчого округу. Депутати місцевих рад, а особливо депутати об'єднаних територіальних громад, повинні бути обізнаними не лише з нормами окремих законів, що регулюють діяльність місцевих рад, а й розу-

міти всю філософію тих змін, що відбуваються в системі місцевого самоврядування України, роль різних владних інституцій у цьому процесі. Окрім того, депутат місцевої ради має бути високопрофесійним у своїй сфері, здатним управляти змінами, розвивати лідерські якості, ризикувати, відповідати на виклики сьогодення.

Слід зазначити, що законодавчі норми, які б чітко регламентували питання порядку професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, відсутні. Саме тому, планом заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 травня 2018 р. № 342, передбачено завдання Національному агентству України з питань державної служби (далі – НАДС) розробити та внести на розгляд Уряду відповідний законопроект.

Також з метою подальшого розвитку інституту служби в органах місцевого самоврядування, підвищення ефективності професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування сьогодні вкрай необхідним є прийняття в новій редакції внесеного на розгляд Верховної Ради України законопроекту «Про службу в органах місцевого самоврядування» (реєстраційний номер 8369) яким, зокрема, передбачено: рівний доступ до служби в органах місцевого самоврядування виключно на основі професійної компетентності; безперервне професійне навчання службовців місцевого самоврядування тощо.

При цьому доцільно зауважити, що після позбавлення голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників статусу державних службовців питання щодо їх професійного навчання залишилося також неврегульованим у значній мірі.

На рівні актів Уряду слід виокремити Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 7 липня 2010 р. № 564, яким відповідно визначалися складові системи підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації:

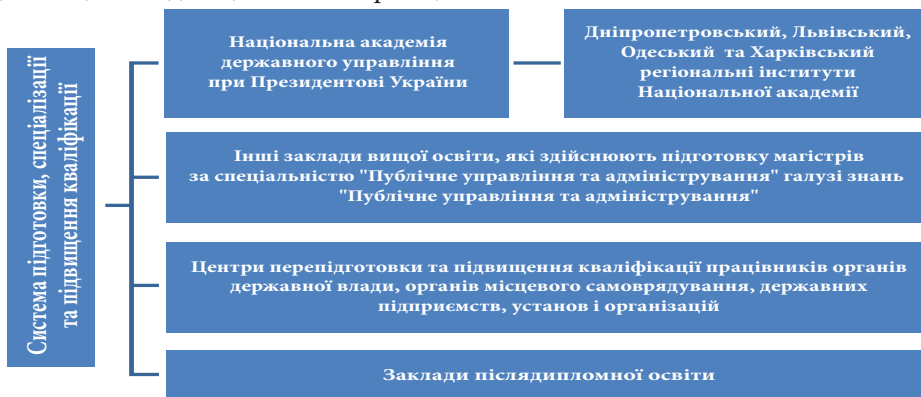


Рис. 2.1. Система підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування

Більше 8 років вказана постанова була одним із базових документів з питання визначення системи професійного навчання, мети, змісту, строків, форм і методів підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування.

Проте 6 лютого 2019 р. постановою Уряду № 106 на виконання статті 48 Закону України «Про державну службу» було затверджено нове Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (далі – Положення), яким визначено організаційні засади функціонування системи професійного навчання.

Положення спрямоване на зміну існуючої системи професійного навчання, закріплення основних принципів функціонування системи професійного навчання та її інституційної структури, що включає: замовників освітніх послуг, суб'єктів надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдерів), саморегульвні професійні об'єднання провайдерів, а також забезпечення підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, задоволення їх потреби у професійному розвитку впродовж усього життя.



Рис. 2.2. Система професійного навчання

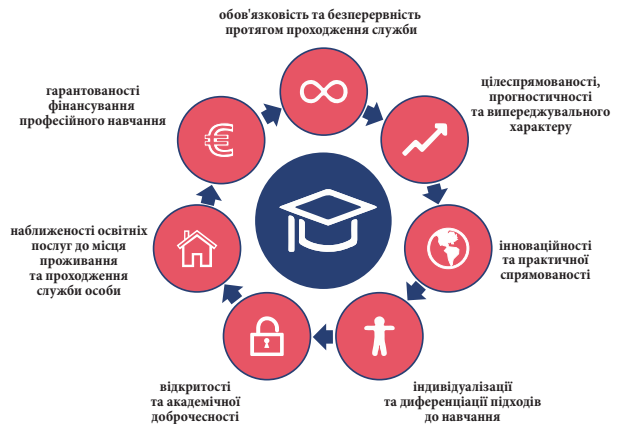


Рис. 2.3. Принципи системи професійного навчання

Відповідно до Положення державні службовці, голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники, посадові особи місцевого самоврядування та депутати місцевих рад можуть реалізовувати своє право на професійне навчання через підготовку, підвищення кваліфікації, стажування та/або самоосвіту.

У Положенні містяться норми щодо:

- запровадження обов'язковості підвищення кваліфікації за загальними, спеціальними професійними (сертифікатними) програмами та короткостроко-

вими програмами для державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, які займають посади державної служби та служби в органах місцевого самоврядування;

- нарахування за результатами професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування кредитів Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (далі – ЄКТС), які підлягають обліку службою управління персоналом;
- набрання за результатами професійного навчання кожним державним службовцем та посадовою особою місцевого самоврядування не менше одного кредиту ЄКТС протягом календарного року тощо.

Крім того, врегульовується вивчення індивідуальних потреб у професійному навчанні, спеціальних та загальних потреб; передбачається поділ програм підвищення кваліфікації на загальні та спеціальні, а також на професійні (сертифікатні) (не менше двох кредитів ЄКТС) та короткострокові (від 0,2 до одного кредиту ЄКТС), визначаються загальні вимоги до зазначених програм підвищення кваліфікації.

охоплюють загальні питання державного управління та місцевого самоврядування, визначені відповідними державними, регіональними, місцевими програмами та стратегіями



охоплюють питання функціонування та основних напрямів діяльності окремого державного органу, органу місцевого самоврядування

Рис. 2.4. Види програм підвищення кваліфікації

Зазначимо, що для реалізації Положення потрібно розробити та прийняти нормативно-правові акти з питань:

- функціонування веб-порталу управління знаннями;
- запровадження дієвої системи визначення потреб у професійному навчанні;
- визначення вимог до структури та змісту професійних (сертифікатних) та короткострокових програм підвищення кваліфікації;
- оцінювання результативності професійного навчання;
- проведення моніторингу якості підвищення кваліфікації;
- нарахування за результатами професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування кредитів ЄКТС;
- визнання із нарахуванням кредитів ЄКТС результатів навчання за сертифікатними програмами підвищення кваліфікації у закладах освіти за кордоном, участі у заходах з обміну досвідом в Україні та за кордоном.

Крім Положення, не менш важливим є блок нормативно-правових актів з питання розміщення державного замовлення на підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» та порядку конкурсного відбору виконавців відповідного державного замовлення:

<p>Закон України від 20 листопада 2012 р. № 5499 «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів»</p>	<p>регулює особливості відносин, що виникають у зв'язку з формуванням і розміщенням державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів</p>
<p>постанова КМУ від 14 липня 1999 р. № 1262 «Про фінансове забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування та органів військового управління Збройних Сил»</p>	<p>визначає, що державним замовником на підготовку за вечірньою та заочною (дистанційною) формами навчання державних службовців, посади яких належать до 6-9 груп оплати праці, та посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до п'ятої - сьомої категорій посад в органах місцевого самоврядування, є НАДС</p>
<p>постанова КМУ від 20 травня 2013 р. № 363 «Про затвердження Порядку розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів»</p>	<p>передбачає механізм розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних і робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів, що здійснюється державними замовниками на конкурсних засадах</p>

<p>наказ НАДС від 12 квітня 2017 р. № 80 «Про затвердження положення про Конкурсну комісію Національного агентства України з питань державної служби з відбору виконавців державного замовлення на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 15 травня 2017 р. за № 619/30487 (із змінами)</p>	<p>Основними завданнями Комісії є:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) відбір виконавців державного замовлення на підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» серед закладів вищої освіти; 2) розгляд та інформування виконавців державного замовлення щодо попереднього обсягу державного замовлення; 3) здійснення контролю за виконанням державного замовлення на підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»; 4) прийняття рішення щодо внесення змін до натуральних показників державного замовлення на підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»
<p>наказ НАДС від 13 липня 2018 р. № 174-18 «Критерії конкурсного відбору виконавців державного замовлення НАДС на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 2 серпня 2018 р. за № 899/32351</p>	<p>Критерії конкурсного відбору: наявність ліцензії на право надання освітніх послуг за відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем, сертифіката про акредитацію напряму підготовки (спеціальності); наявність висновків експертної комісії та експертної ради при акредитаційній комісії; наявність проектних показників обсягу державного замовлення, погоджених з територіальними органами НАДС за місцем розташування закладу освіти; показники економічної ефективності, які підтверджуються розрахунком вартості надання послуг з підготовки магістрів; показники якості наукової роботи; кадрове забезпечення; міжнародна діяльність; показники матеріально-технічного забезпечення освітнього процесу; соціальні показники</p>

Окремої уваги потребують постанови Уряду від 29 липня 2009 р. № 789 та від 1 квітня 2013 р. № 255, що визначають питання порядку прийому, проведення навчання та стажування осіб за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» в НАДУ та її регіональних інститутах й інших закладах вищої освіти, а також постанова Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2004 р. № 1681 «Про центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій», якою врегульоване питання діяльності центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій.

Чимале коло питань врегульовано наказами НАДС. Це – і порядок проходження стажування (від 3 березня 2016 р. № 48, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 23 березня 2016 р. за № 439/28569), порядок організації підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування у закладах освіти (від 19 квітня 2017 р. № 86, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 10 липня 2017 р. за № 832/30700), і затвердження вимог до структури і змісту професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (від 30 березня 2015 р. № 65, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 16 квітня 2015 р. за № 422/26867) та ін.

Для розроблення якісних проектів нормативно-правових актів у сфері професійного навчання наказом НАДС від 30 травня 2018 р. № 118 створено консультативно-дорадчий орган – Координаційну раду з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад при Національному агентстві України з питань державної служби, основними завданнями якої є:

- здійснення моніторингу впровадження Концепції реформування системи професійного навчання та плану заходів щодо її реалізації;
- забезпечення координації дій НАДС та інших державних органів, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, програм міжнародної технічної допомоги, всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування, установ, закладів освіти різних форм власності, інших організацій різних форм власності, що надають освітні послуги з професійного навчання, стосовно впровадження Концепції реформування системи професійного навчання та виконання плану заходів щодо її реалізації;
- розроблення та надання НАДС пропозицій стосовно проектів нормативно-правових актів з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад (далі – професійне навчання).

У 2018 р. проведено три засідання Координаційної ради, на яких прийнято рішення з таких питань:

- умов прийому на навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування до закладів вищої освіти України у 2019 р.;
- запровадження єдиного державного кваліфікаційного іспиту для здобувачів освітнього ступеня магістра за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»;
- запровадження підсумкової атестації осіб, які здобувають ступінь магістра за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування», у формі єдиного державного кваліфікаційного іспиту.

Як вбачається, існуюча нормативно-правова база у сфері професійного навчання потребує удосконалення, зокрема, прийняття низки нових актів законодавства, у тому числі згідно із планом заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 травня 2018 р. № 342, і приведення чинних актів у відповідність з вимогами постанови Уряду від 6 лютого 2019 р. № 106 тощо, що сприятиме реформуванню системи професійного навчання.

РОЗДІЛ III.

ПІДГОТОВКА МАГІСТРІВ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ «ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ» ГАЛУЗІ ЗНАНЬ «ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ»

Підготовка фахівців державного управління стала одним із державних пріоритетів одразу після набуття незалежності України, що цілком закономірно, оскільки реформи в Україні гальмувались через відсутність професійно кваліфікованих державних службовців.

На національному рівні своєрідним інституційним проривом до кращих світових академічних здобутків у галузі державного управління стало створення у 1992 р. Інституту державного управління і самоврядування при Кабінеті Міністрів України (далі – Інститут). Постановою Кабінету Міністрів України від 21 липня 1992 р. № 410 затверджено Положення про прийом слухачів до Інституту державного управління і самоврядування при Кабінеті Міністрів України на навчання за однорічною програмою, відповідно до якого Інститут розпочав підготовку фахівців з державного адміністрування.

З 1993 р. в Інституті розпочалось навчання за однорічною програмою підготовки магістрів державного управління. Ця програма впроваджена спеціальним урядовим рішенням (постановою Кабінету Міністрів України від 14 травня 1993 р. № 349), оскільки в офіційному переліку напрямів та спеціальностей, за якими здійснювалась підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями, зазначена спеціальність не значилась. Саме через цей Інститут відбулася перша імплементація в Україні підготовки магістрів державного управління, що доповнювалася короткотерміновим та оперативним підвищенням кваліфікації у цій сфері.

<p>Указ Президента України від 4.03.1992 р. № 126</p>	<p>З метою наукової розробки теоретичних проблем державного управління і самоврядування, підготовки та перепідготовки кадрів для органів державної виконавчої влади і місцевого та регіонального самоврядування:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Створити при Кабінеті Міністрів України Інститут державного управління і самоврядування
<p>Постанова КМУ від 21.07. 1992 р. № 410 «Про порядок прийому слухачів до Інституту державного управління і самоврядування при КМУ»</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Інститут здійснює прийом слухачів на навчання за однорічною програмою державного адміністрування.2. Програма магістрів державного адміністрування розроблена для підготовки кадрів державної служби.
<p>Постанова КМУ від 14.05. 1993 р. № 349 «Про затвердження Положення про прийом слухачів до Інституту державного управління і самоврядування при КМУ»</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Інститут державного управління і самоврядування при Кабінеті Міністрів України здійснює прийом слухачів на навчання за однорічною програмою підготовки магістрів державного управління.2. Програма навчання магістрів державного управління для підготовки кадрів державної служби включає два основні напрями: економіко-фінансовий і державно-правовий.

Періодом активного створення цілісної системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців стали 1995-1996 рр. Становленню системи сприяло прийняття Указів Президента України від 30 травня 1995 р. № 398/95 «Про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців» та 10 листопада 1995 р. № 1035/95 «Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій». Реалізація заходів, спрямованих на виконання зазначених указів, дозволила комплексно унормувати питання створення системи професійного навчання.

Також Указом глави держави у 1995 р. на базі Інституту державного управління і самоврядування при Кабінеті Міністрів України створено Українську Академію державного управління при Президентові України (далі – Академія), реорганізовано Дніпропетровський філіал Інституту державного управління і самоврядування при Кабінеті Міністрів України у філіал Академії. У 1996 р. розпочали діяльність регіональні філіали Академії у Львові, Одесі та Харкові, які у 2001 р. отримали статус регіональних інститутів. Указом Президента України від 21 серпня 2003 р. № 869/2003 Академії надано статус національної з наступним перейменуванням у Національну академію державного управління при Президентові України (далі – НАДУ).

<p>Постанова КМУ від 16.05. 1995 р. № 344 «Про затвердження Положення про прийом слухачів до Інституту державного управління і самоврядування при КМУ та його філіалів за програмою підготовки магістрів державного управління»</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Інститут державного управління самоврядування при Кабінеті Міністрів України та його філіали здійснюють прийом слухачів на навчання за однорічною програмою підготовки магістрів державного управління з чотирьох основних напрямів (спеціалізацій): економіка і фінанси, право і політика, соціальна і гуманітарна політика, управління містом.
<p>Указ Президента України від 30.05.1995 р. № 398/95</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Утворити Українську Академію державного управління при Президентові України (далі - Академія державного управління) на базі Інституту державного управління і самоврядування при Кабінеті Міністрів України, що ліквідується. ... 4. Реорганізувати Дніпропетровський філіал Інституту державного управління і самоврядування при Кабінеті Міністрів України у філіал Академії державного управління. 5. Ректору Академії державного управління, Головному управлінню державної служби при Кабінеті Міністрів України та виконавчим комітетам Львівської, Одеської та Харківської обласних рад внести в місячний строк пропозиції щодо створення Львівського, Одеського та Харківського філіалів Академії державного управління.

<p>Постанова КМУ від 28.07.1995 р. № 560 «Про заходи щодо підвищення кваліфікації державних службовців органів державної влади»</p>	<p>1. Затвердити заходи щодо підвищення кваліфікації державних службовців органів державної виконавчої влади та перелік вищих навчальних закладів з підготовки та перепідготовки фахівців органів державної влади та ринкової економіки</p>
<p>Постанова КМУ від 16 травня 1996 р. № 533 «Про Порядок прийому до вищих навчальних закладів на навчання за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів в освітній галузі «Державне управління»</p>	<p>1. Підготовку магістрів в освітній галузі «Державне управління» здійснюють за державним контрактом (замовленням) вищі навчальні заклади, визначені у постанові Кабінету Міністрів України від 28 липня 1995 р. N 560 «Про заходи щодо підвищення кваліфікації державних службовців органів державної виконавчої влади».</p> <p>Цей Порядок не застосовується у разі прийому слухачів до Української Академії державного управління при Президентові України.</p>
<p>Указ Президента України від 21.08.2003 р. № 869/2003</p>	<p>Надати Українській Академії державного управління при Президентові України статус національної і надалі іменувати її - Національна академія державного управління при Президентові України.</p>

На виконання постанови Кабінету Міністрів України від 28 липня 1995 р. № 560 «Про заходи щодо підвищення кваліфікації державних службовців органів державної влади», якою затверджено Перелік вищих навчальних закладів з підготовки та перепідготовки фахівців органів державної влади та ринкової економіки, та постанови Кабінету Міністрів України від 16 травня 1996 р. № 533 «Про Порядок прийому до вищих навчальних закладів на навчання за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів в освітній галузі «Державне управління» розпочалась підготовка магістрів державного управління у 9 вищих навчальних закладах України: Дніпропетровському національному університеті ім. О. Гончара, Донецькому національному технічному університеті, Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу, Київському національному економічному університеті ім. В. Гетьмана, Одеській національній юридичній академії, Східноукраїнському національному університеті ім. В. Даля, Тернопільському національному економічному університеті, Харківському національному економічному університеті, Донецькому державному університеті управління.

У 1997 р. постановою Кабінету Міністрів України від 24 травня 1997 р. № 507 до Переліку напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями, введено окремий розділ «Державне управління». У 2005 р. наказом Міністерства освіти і науки України від 16 червня 2005 р. № 363 до розділу «Державне управління» введено напрям підготовки 1501 «Державне управління» із двома новими спеціальностями: 8.150101 – «Державна служба» та 8.150102 – «Управління суспільним розвитком». Після розширення переліку спеціальностей напрямом

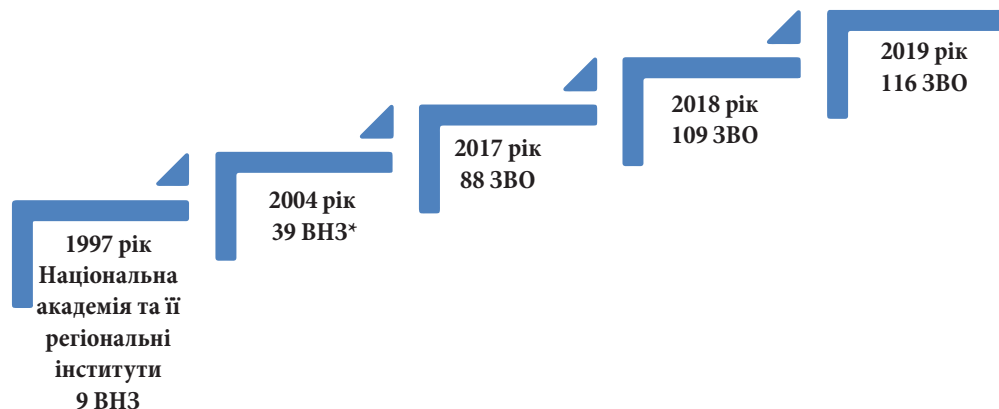
підготовки «Державне управління» почала формуватися мережа вищих навчальних закладів, що забезпечувала підготовку магістрів за спеціальностями напряму підготовки «Державне управління». Так, у 2014 р. в Україні налічувалось 39 вищих навчальних закладів, які мали право на здійснення освітньої діяльності за спеціальностями галузі знань «Державне управління».

Постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 р. № 266 до Переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, включено галузь знань 07 «Управління та адміністрування» та спеціальність 074 «Публічне управління та адміністрування». Відповідно до таблиці відповідності Переліку спеціальностей, за якими здійснювалася підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційними рівнями спеціаліста і магістра, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 6 листопада 2015 р. № 1151 «Про особливості запровадження переліку галузей знань і спеціальностей», дванадцятьом спеціальностям напряму підготовки 1501 «Державне управління» поставлено у відповідність спеціальність 074 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань 07 «Управління та адміністрування».

У 2016 р. Перелік галузей знань і спеціальностей, за якими здійснювалася підготовка здобувачів вищої освіти, доповнено галуззю знань за шифром 28 «Публічне управління та адміністрування», до якої включено спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування» (постанова Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2016 р. № 674).

<p>Постанова КМУ від 24.05.1997р. № 507</p>	<p>До Переліку напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями введено окремий розділ «Державне управління»</p>
<p>Наказ МОН від 16.06.2005 р. № 363, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 28.07.2005 р. за N 816/11096</p>	<p>Зміни до Переліку напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 травня 1997 року N 507:</p> <p>...</p> <p>48. До розділу «Державне управління» ввести напрям підготовки 1501 «Державне управління» із спеціальностями: «державна служба» освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» – 8.150101; «управління суспільним розвитком» освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» 8.150102.</p>
<p>Постанова КМУ від 27.09.2016 р. № 674</p>	<p>У переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 р. № 266:</p> <p>2) доповнити перелік такою позицією:</p> <p>«28 Публічне управління та адміністрування 281 Публічне управління та адміністрування»</p>

Після трансформації спеціальностей галузі знань «Державне управління» у спеціальність «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Управління та адміністрування» та подальшого її виділення в окрему галузь знань «Публічне управління та адміністрування» почала активно розширюватись мережа закладів вищої освіти, що мають право провадження освітньої діяльності за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування». У 2017 р. налічувалось 88 закладів вищої освіти, які мали право на здійснення освітньої діяльності за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», у 2018 р. таких закладів вищої освіти було 109, у 2019 р. – 116.

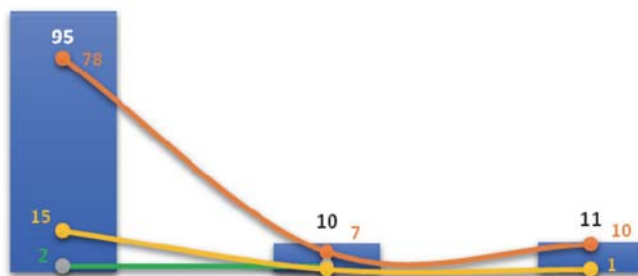


* VNZ – вищий навчальний заклад (до прийняття Закону України «Про освіту»)

Рис. 3.1. Мережа закладів вищої освіти, що мають право провадження освітньої діяльності за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»

У 2019 р. серед 116 закладів вищої освіти, які здійснюють підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», переважають університети державної форми власності (78 закладів), 21 заклад вищої освіти перебуває в приватній або комунальній власності, зокрема: Класичний приватний університет, Університет «Київська школа економіки», Український католицький університет, Університет економіки та права «КРОК», Львівський торговельно-економічний університет, Хмельницький університет управління та права, Київський університет імені Бориса Грінченка та інші.

За територіальним розподілом мережа закладів вищої освіти, що забезпечує підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», охоплює місто Київ і 24 області (за винятком тимчасово окупованих територій України – Автономної Республіки Крим та міста Севастополь). Переважна більшість закладів вищої освіти (95 із 116) розташовані в місті Києві та обласних центрах. Найбільше закладів вищої освіти, що забезпечують підготовку магістрів за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування», розташовані у містах: Києві – 27 (23%), Харкові – 13 (11%) та Дніпрі – 7 (6%).



	Університет	Академія	Інститут
■ Тип закладу	95	10	11
● Державна	78	7	10
● Комунальна	2	2	
● Приватна	15	1	1

Рис. 3.2. Розподіл закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку магістрів за спеціальністю 281 – «Публічне управління та адміністрування», за формою власності та типом закладу

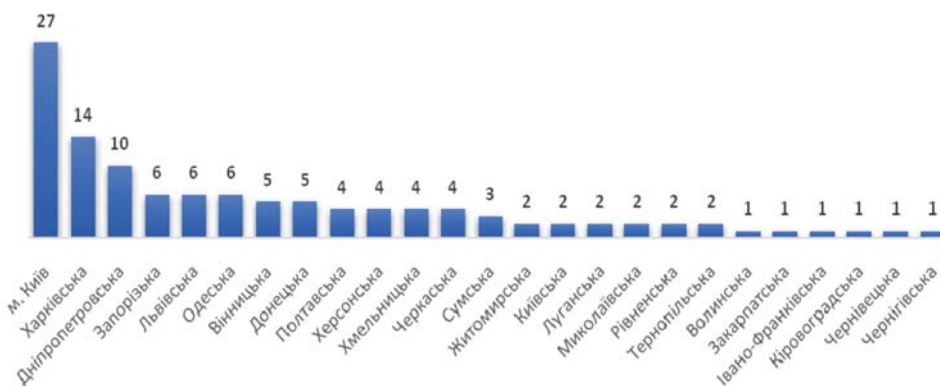


Рис. 3.3. Кількість закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку магістрів за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» у 2019 р., у розрізі адміністративно-територіальних одиниць

На початок 2019 р. сукупний ліцензійний обсяг на підготовку магістрів за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» становить 13 291 особу. Ліцензійний обсяг 10 нижчезазначених закладів вищої освіти становить 6 265 осіб (або 47,1 % сукупного ліцензійного обсягу на підготовку магістрів за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»).

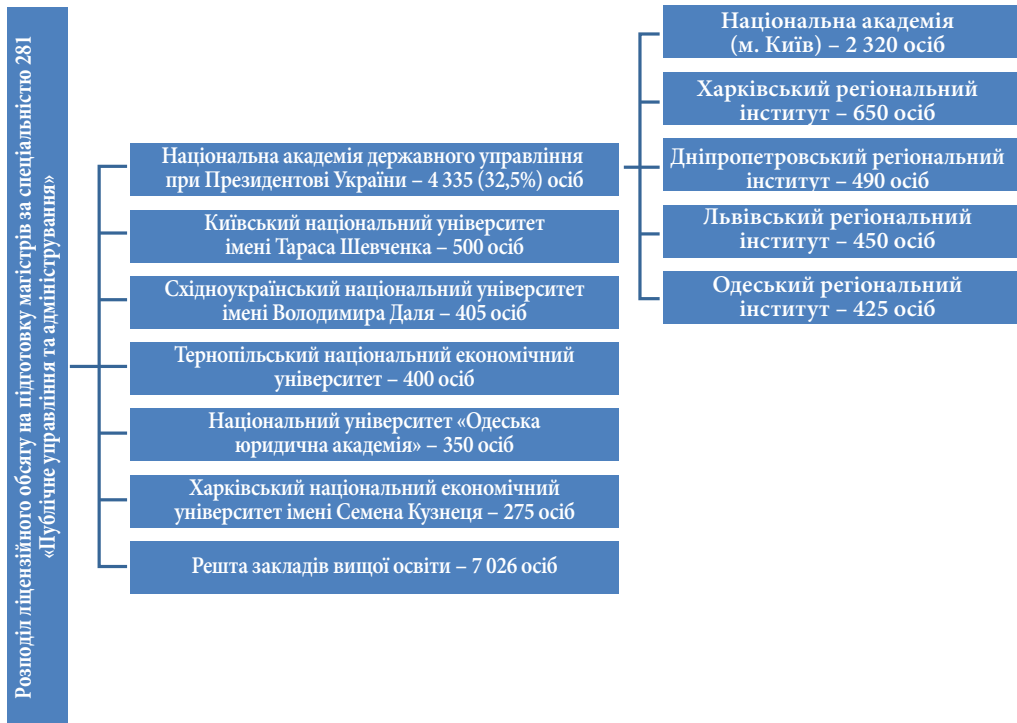


Рис. 3.4. Розподіл ліцензійного обсягу на підготовку магістрів за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» між закладами вищої освіти

3.1. Підготовка магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» в Національній академії державного управління при Президентіві України

Відповідно до Положення про Національну академію державного управління при Президентіві України, затвердженого Указом Президента України від 21 вересня 2001 р. № 850/2001, одним із основних завдань НАДУ є підготовка фахівців за напрямом «Державне управління» (з 2015 р. галузі знань «Публічне управління та адміністрування»), перепідготовка і підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

У структурі закладу навчальний процес забезпечують НАДУ (м. Київ) і чотири регіональні інститути державного управління в містах Дніпро, Львів, Одеса та Харків (далі – регіональні інститути). З початку створення – з 1995 р. по 2018 р. до магістратури НАДУ (м. Київ) і Дніпропетровського, Львівського, Одеського та Харківського регіональних інститутів зараховано на навчання 39 693 особи.

У 2016 р. до магістратури НАДУ (м. Київ) та її регіональних інститутів уперше здійснено набір слухачів за спеціальністю 074 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Управління та адміністрування». Починаючи з 2017 р. набір слухачів здійснюється за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування».

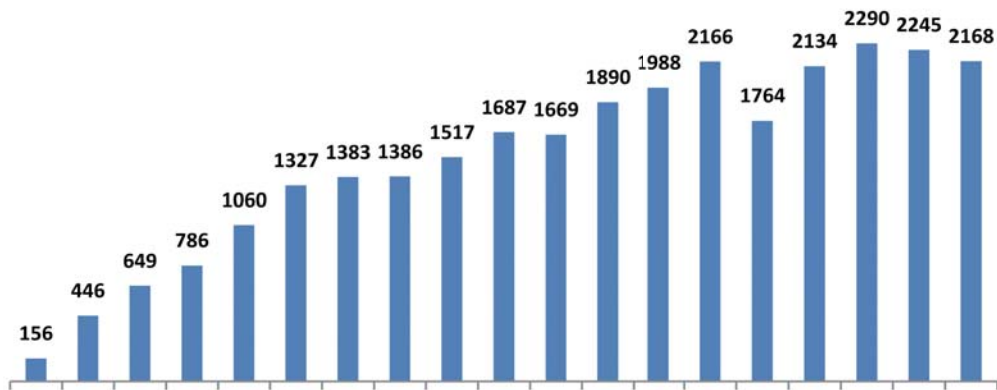


Рис. 3.5. Дані про кількість слухачів, зарахованих до НАДУ та її регіональних інститутів у 1995 – 2018 рр. за державним замовленням Державного управління справами, НАДС та договорами

За період з 2016 по 2018 рр. до магістратури НАДУ та її регіональних інститутів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» зараховано на навчання 7 171 особу, з яких: 3 081 особа зарахована за державними замовленням Державного управління справами (далі – ДУС), 1 104 особи – за державним замовленням НАДС, 2 986 осіб – за договорами.

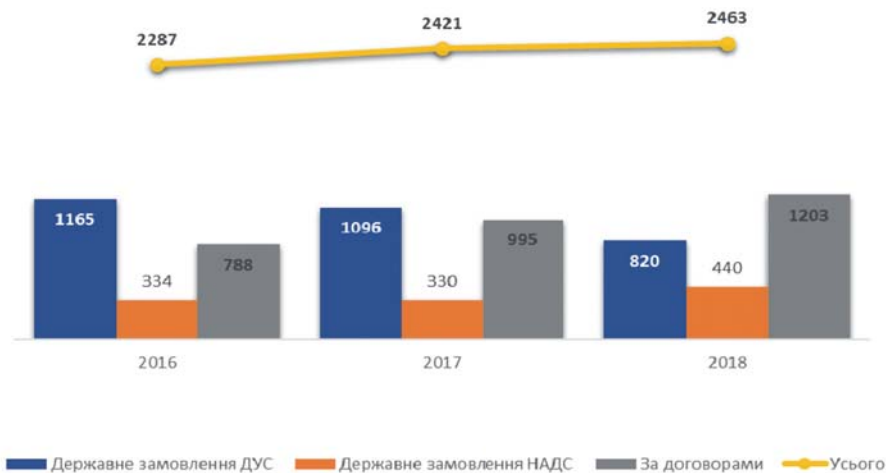


Рис. 3.6. Динаміка зарахування слухачів до магістратури НАДУ та її регіональних інститутів у 2018 – 2016 рр., за джерелами фінансування

Протягом 2016–2018 рр. спостерігається незначне збільшення (на 7,7%) загальної кількості осіб, зарахованих до магістратури НАДУ (м. Київ) та її регіональних інститутів, з 2 287 осіб у 2016 р. до 2 463 – у 2018 р.



Рис. 3.7. Структура зарахування слухачів до магістратури НАДУ у 2016 – 2018 рр. за джерелами фінансування, у відсотках до загальної кількості зарахованих осіб

Аналіз структури зарахування слухачів за джерелами фінансування вказує на такі тенденції: зменшення на 17,6% кількості осіб, зарахованих на навчання за державним замовленням ДУС (з 50,9 % у 2016 р. до 33,3 % у 2018 р.); збільшення на 14,3% кількості осіб, зарахованих на навчання за договорами (з 34,5 % у 2016 р. до 48,8% у 2018 р.); відсоток осіб, зарахованих за державним замовленням ДУС, залишається сталим та перебуває в межах 14,6 %– 17,9 % від загальної кількості осіб, зарахованих до магістратури.



Рис. 3.8. Динаміка зарахування до магістратури НАДУ за державним замовленням ДУС, НАДС і договорами у 2016 – 2018 рр. відповідно до форм навчання



Рис. 3.9. Структура зарахування до магістратури НАДУ за державним замовленням ДУС, НАДС і договорами у 2016 – 2018 рр. відповідно до форм навчання

Динаміка зарахування до магістратури НАДУ (м. Київ) та її регіональних інститутів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2016-2018 рр. і структура зарахованих осіб відповідно до форм навчання свідчить про те, що від 74,6 % до 82,1 % зарахованих осіб припадає на заочну форму навчання (1 806 осіб у 2017 р. та 2 022 – у 2018 р.). За денною формою навчання зараховувалось від 238 осіб у 2017 р. до 329 осіб у 2018 р., що складало від 9,8 % до 13,7 % від загальної кількості зарахованих на навчання осіб.

Таблиця 3.1

Приєм на навчання за державним замовленням до НАДУ у 2017 – 2018 рр.

Форма навчання	2017 рік			2018 рік		
	План прийому	Конкурс	Зараховано	План прийому	Конкурс	Зараховано
Державне замовлення ДУС						
Разом, у т.ч.:	1165	1,1	1096	1165	0,9	820
Денна	250	0,8	181	250	1,5	250
Вечірня	125	1,1	125	125	0,4	44
Заочна	660	1,3	660	790	0,7	526
Заочно-дистанційна	130	1,1	130	-	-	-
Державне замовлення НАДС						
Разом, у т.ч.:	330	1,2	330	440	1,5	440
Вечірня	20	1,0	20	-	-	-
Заочна	310	1,2	310	440	1,5	440

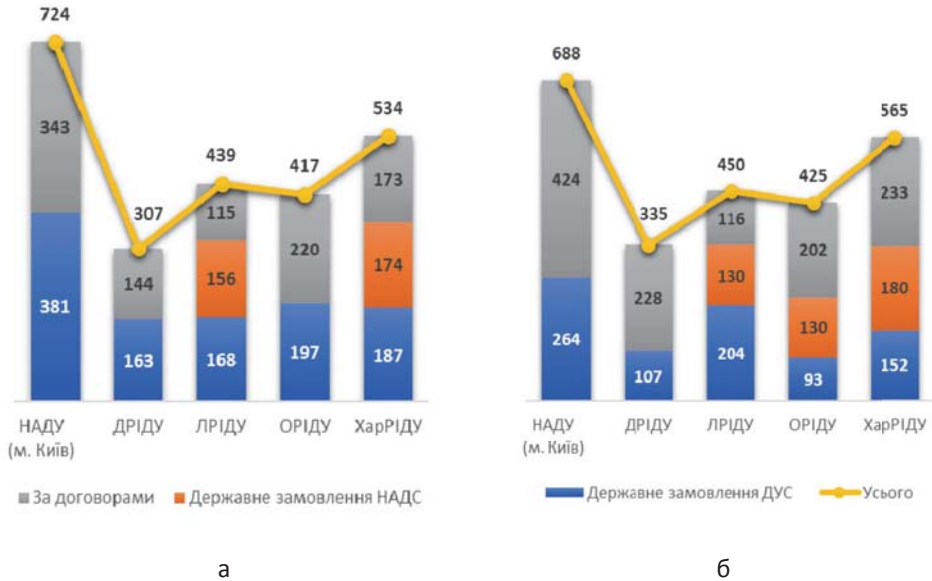


Рис. 3.10. Кількість осіб, зарахованих до магістратури НАДУ у 2017(а) та 2018 (б) рр., відповідно до структурних підрозділів та джерел фінансування

Дані таблиці 3.1 свідчать про те, що починаючи з 2017 р. НАДУ не виконує в повному обсязі державне замовлення ДУС на підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування». У 2017 р. державне замовлення на підготовку магістрів за денною формою навчання виконано на 72,4 % (недобір 69 осіб), а загальне виконання державного замовлення на підготовку магістрів у 2017 р склало 94 % від затвердженого обсягу. У 2018 р. НАДУ також не виконала державне замовлення ДУС на підготовку магістрів за двома формами навчання: за вечірньою формою виконано на 35,2 % (недобір 81 особа), за заочною формою – на 66,6 % (недобір 264 особи). В цілому державне замовлення ДУС на підготовку магістрів у 2018 р. виконано на 70,4%. Водночас державне замовлення НАДС на підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2017 – 2018 рр. виконано в повному обсязі.

Протягом 2017-2018 рр. найбільше слухачів було зараховано до магістратури НАДУ (м. Київ) – 724 особи у 2017 р. та 688 – у 2018 р., Харківського регіонального інституту – 534 особи у 2017 р. та 565 – у 2018 р., а найменше зараховувалось до магістратури Дніпропетровського регіонального інституту – 307 осіб у 2017 р. та 335 – у 2018 р.

У 2017-2018 рр. державне замовлення ДУС на підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» розподілялось між НАДУ (м. Київ) та чотирма регіональними інститутами, а державне замовлення НАДС на підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за результатами конкурсного відбору виконувалось трьома регіональними інститутами НАДУ (за винятком Дніпропетровського регіонального інституту).

За результатами проведення вступної кампанії до магістратури НАДУ (м. Київ) та її регіональних інститутів у 2018 р. на навчання за державним замовленням ДУС подано 992 заяви на 1165 планових місць. Конкурсна ситуація у 2018 р. характеризується такими показниками: загальний конкурс – 0,9 осіб на місце, за денною формою навчання – 1,5 осіб на місце, за вечірньою формою навчання – 0,4 особи на місце, за заочною формою навчання – 0,7 осіб на місце.

У 2018 р. до НАДУ (м. Київ) та її регіональних інститутів за державним замовленням ДУС зараховано 820 осіб, з яких:

465 (56,7%) – державні службовці (342 (73,5%) особи, які займають посади 1–5 групи оплати праці; 123 (26,5%) особи, які займають посади 6–9 групи оплати праці);

296 (36,1%) – посадові особи місцевого самоврядування (230 (77,7%) осіб, посади яких належать до I–IV категорій посад; 66 (22,3%) осіб, посади яких належать до V–VII категорій посад);

53 (6,5%) особи зараховані на навчання за державним замовленням як такі, що є випускниками закладів вищої освіти та мають документ про вищу освіту з відзнакою;

6 (0,7%) осіб – голови місцевих державних адміністрацій та їх заступники.

Розподіл осіб, зарахованих до НАДУ (м. Київ) та її регіональних інститутів за державним замовленням ДУС, за гендерною ознакою: чоловіки – 358 (43,7%) осіб, жінки – 462 (56,3%) особи. Середній вік зарахованих – 35 років.

За державним замовленням НАДС у 2018 р. до регіональних інститутів НАДУ зараховано 440 осіб на заочну форму навчання, у тому числі: до Львівського та Одеського регіональних інститутів – по 130 осіб, до Харківського – 180 осіб.

Серед 440 осіб, які зараховані на навчання за державним замовленням НАДС:

255 (58%) – державні службовці, посади яких належать до 6–9 групи оплати праці, з яких: 17 (6,7%) – працівники центральних органів виконавчої влади; 116 (45,5%) – працівники територіальних органів центральних органів виконавчої влади; 108 (42,4%) – працівники місцевих державних адміністрацій; 14 (5,4%) – працівники інших установ, на які поширюється дія Закону України «Про державну службу»;

185 (42%) – посадові особи місцевого самоврядування, з яких: 162 (87,6%) особи, посади яких віднесені до V–VI категорії посад; 23 (12,4%) особи, посади яких віднесені до VII категорії посад.

Відповідно до паспортів бюджетної програми КПКВК ДБ 0301130 «Підготовка кадрів, підвищення кваліфікації керівних працівників, спеціалістів державного управління, підготовка науково-педагогічних і наукових кадрів з питань стратегічних проблем внутрішньої і зовнішньої політики» на 2016 – 2018 рр. середні витрати на підготовку одного слухача за загальним фондом зросли з 104,7 тис. грн., у 2016 р. до 186 тис. грн. у 2018 р., за спеціальним фондом – з 38,9 тис. грн. у 2016 р. до 45,8 тис. грн. у 2018 р. Також на 48% зросли середні витрати на підготовку одного слухача за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за державним контрактом з НАДС: з 72 тис. грн. у 2016 р. до 106,8 тис. грн. у 2018 р.

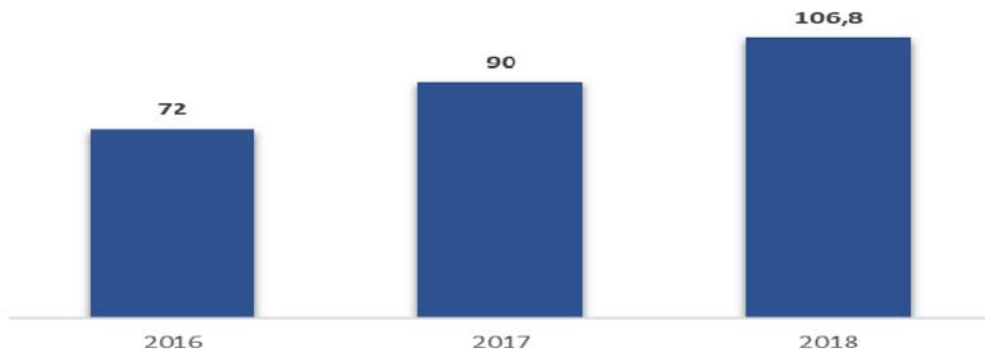


Рис. 3.11. Середні витрати на підготовку одного слухача за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за державним контрактом з НАДС

У 2016-2018 рр. у НАДУ (м. Київ) та її регіональних інститутах підготовлено 5 175 магістрів, з яких: 3 453 магістри навчалися за державним замовленням ДУС та НАДС, 1 722 – за договорами.

У 2018 р. в НАДУ та її регіональних інститутах дипломи магістрів отримали 1 872 випускники, у тому числі за спеціальностями галузі знань «Державне управління» – 1 574, за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» – 298 випускників.

3.2. Підготовка магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням НАДС

У закладах вищої освіти, які за результатами конкурсного відбору у 2016-2018 рр. були визначені виконавцями державного замовлення, слухачами освітньо-професійних програм підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» стали 4 499 державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, з них: за денною формою навчання – 44 особи; вечірньою – 50 осіб; заочною – 4 405 осіб.

У 2016 р. 28 закладів вищої освіти отримали державне замовлення на підготовку 1299 магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Управління та адміністрування», з них 44 – за денною формою навчання, 1255 – за заочною формою навчання.

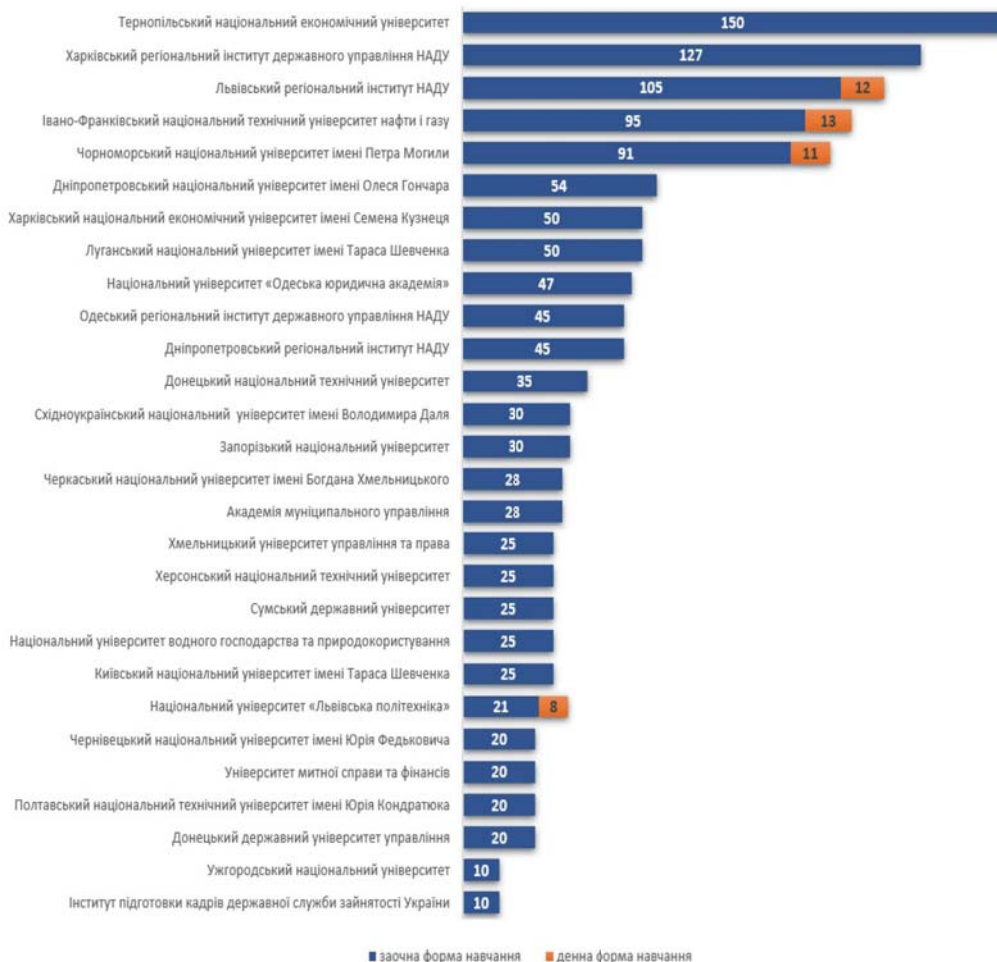


Рис. 3.12. Заклади вищої освіти, визначені виконавцями державного замовлення на підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Управління та адміністрування» за результатами конкурсного відбору у 2016 р.

У 2017 р. було збільшено обсяг державного замовлення на підготовку магістрів публічного управління та адміністрування на 23,2%, до 1600 осіб (із 1299 осіб в 2016 р.) і залишився незмінним у 2018 р. При цьому співвідношення слухачів денної та вечірньої форми навчання до слухачів заочної форми навчання становило приблизно 1:30. Зазначене обумовлено тим, що за результатами щорічного узагальнення НАДС пропозицій державних органів та органів місцевого самоврядування на підготовку магістрів значно зменшилась потреба на підготовку магістрів за денною формою навчання.

За результатами конкурсного відбору у 2017 р. 31 закладу вищої освіти затверджено обсяги державного замовлення на підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування», у 2018 р. – 21 закладу вищої освіти.

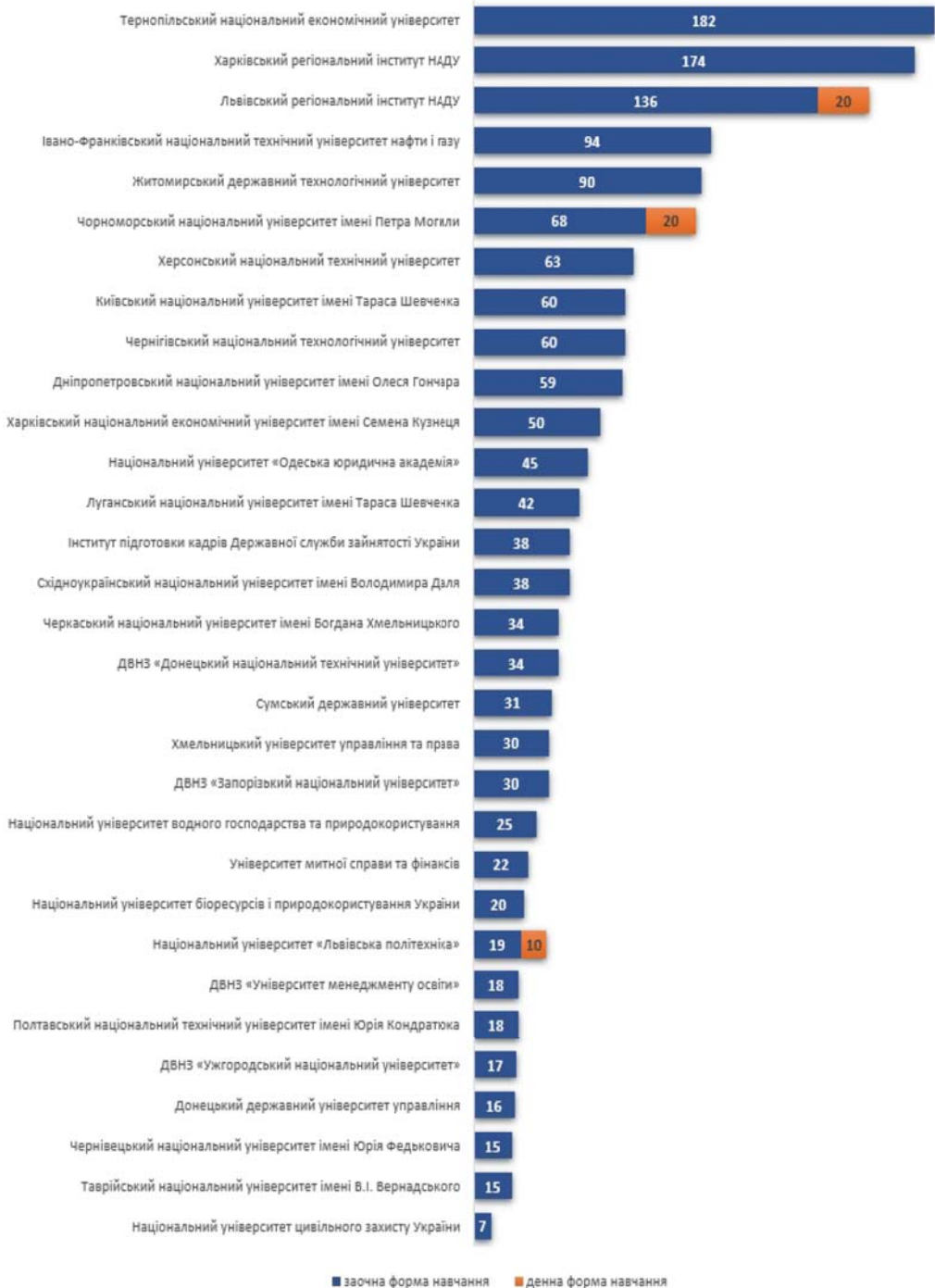


Рис. 3.13. Заклади вищої освіти, визначені виконавцями державного замовлення на підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Управління та адміністрування» за результатами конкурсного відбору у 2017 р.

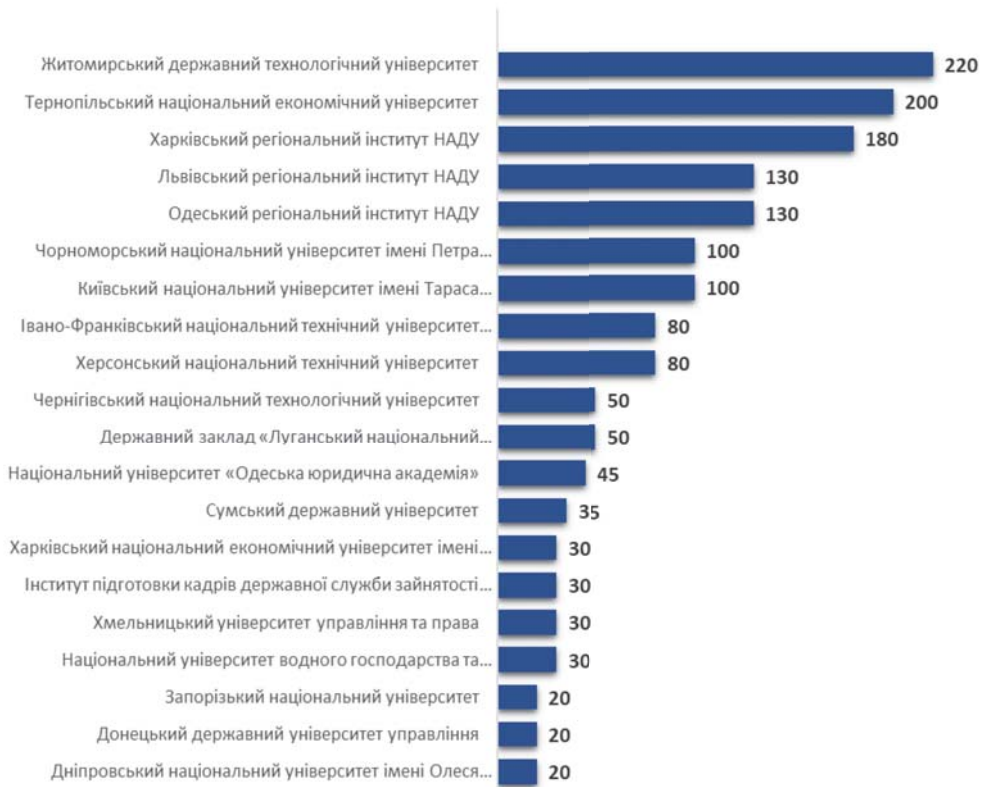


Рис.3.14. Заклади вищої освіти, визначені виконавцями державного замовлення на підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Управління та адміністрування» за результатами конкурсного відбору у 2018 р.

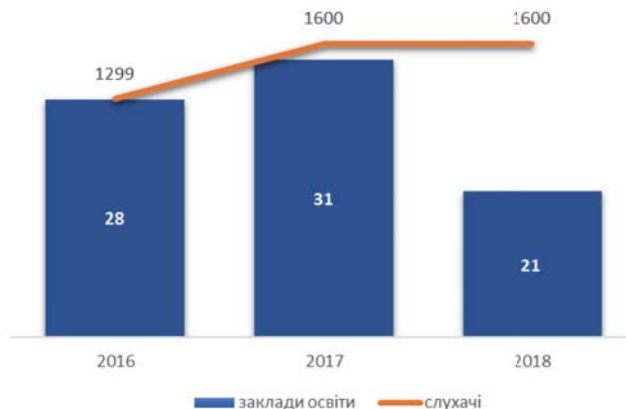


Рис. 3.15. Динаміка кількості закладів вищої освіти та кількості місць державного замовлення НАДС на підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2016-2018 рр.

Серед осіб, зарахованих на навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у 2016-2018 рр., кількісно переважають державні службовці (71%, 65%, 66% у 2016-2018 рр. відповідно). Серед обох категорій слухачів (державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування) переважають спеціалісти, натомість керівники структурних підрозділів державних органів та органів місцевого самоврядування складають близько 30% з числа зарахованих на навчання.



Рис. 3.16. Якісний склад слухачів освітньо-професійної програми підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2016-2018 рр. (за категоріями посад), осіб

Дані рис. 3.17 демонструють стабільний показник зарахованих на навчання державних службовців, які займають керівні посади на державній службі. Кількість спеціалістів серед державних службовців, зарахованих на навчання, зросла на 22,4% у 2017 р. і незначно скоротилася у 2018 р. (на 1,3%).

Більшою динамікою вирізняється зарахування на навчання посадових осіб місцевого самоврядування. Так, тенденція незначного збільшення кількості вступників з числа посадових осіб місцевого самоврядування, які займають керівні посади, зростала з року в рік, тоді як кількість спеціалістів різко зросла в 2017 р. у порівнянні з попереднім 2016 р. (на 52,1%), а в 2018 р. – скоротилася на 10%. Така динаміка обумовлена реформою децентралізації, зокрема утворенням об'єднаних територіальних громад та формуванням в них нових організаційних структур, і свідчить про зростаючу потребу органів територіальних громад у підвищенні професійної компетентності своїх працівників.

Аналіз якісного складу осіб, зарахованих на навчання до закладів вищої освіти, показав, що загалом найбільшу частину осіб, зарахованих на навчання за державним замовленням НАДС, становлять державні службовці місцевих органів виконавчої влади. Так, із 4 499 зарахованих на навчання осіб: 2 124 (47%) – державні службовці місцевих органів виконавчої влади, 1 465 (33%) – посадові особи місцевого самоврядування, 772 (17%) – державні службовці центральних органів виконавчої влади, 132 (3%) – працівники органів судової влади та прокуратури,

6 (0,1%) – працівники апарату Адміністрації Президента України, Апарату Верховної Ради України та Секретаріату Кабінету Міністрів України.

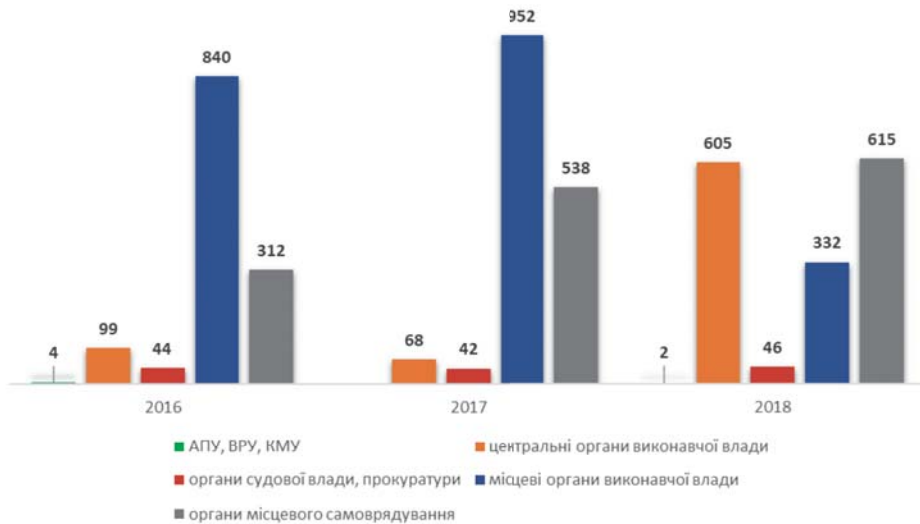


Рис. 3.17. Якісний склад слухачів освітньо-професійної програми підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» у 2016-2018 рр. (у розрізі органів влади), осіб

Зокрема, у 2016 р. чисельність державних службовців місцевих органів виконавчої влади, зарахованих на навчання, склала 840 осіб (65%), 312 осіб (24 %) – посадові особи місцевого самоврядування, 99 (8%) – державні службовці центральних органів виконавчої влади, 44 (2,7%) – працівники органів судової влади й прокуратури та 4 (0,3%) – працівники апаратів Адміністрації Президента України, Верховної Ради України та Секретаріату Кабінету Міністрів України. У 2017 р. також найбільшу кількість осіб, зарахованих на навчання, становили державні службовці місцевих органів виконавчої влади – 952 особи (60%) та посадові особи місцевого самоврядування – 538 осіб (34%) відповідно. Решту 6% становили державні службовці центральних органів виконавчої влади – 68 осіб (4%) та працівники органів судової влади і прокуратури – 42 особи (2%).

Однак у 2018 р. найбільшу кількість слухачів становили посадові особи місцевого самоврядування та державні службовці центральних органів виконавчої влади – 615 осіб (38%) та 605 осіб (38%) відповідно. Стосовно до попереднього періоду суттєво (на 35%) зменшилась кількість державних службовців місцевих органів виконавчої влади – їх частка становила лише 21% (332 особи) від загальної кількості осіб, які були зараховані на навчання за державним замовленням. Збільшення частки посадових осіб місцевого самоврядування серед слухачів освітньо-професійних програм підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», як зазначалося вище, обумовлюється реформою територіальної організації влади на засадах децентралізації і, як результат, потребою у підготовці професійних кадрів для органів місцевого самоврядування.

Якісний склад слухачів за гендерною ознакою має сталу тенденцію до збільшення кількості жінок та відповідно зменшення чоловіків. У 2016 р. слухачами закладів вищої освіти стали 858 жінок та 441 чоловік; у 2017 р. – 1 145 жінок, 455 чоловік; у 2018 р. – 1 193 жінки, 407 чоловік. Отже, у період з 2016 по 2018 рр. частка жінок серед загальної кількості слухачів зростає на 13,6 в.п. (з 66% до 75%). У свою чергу, частка чоловіків зменшилась на 26,5 в.п. (з 34% до 25%).

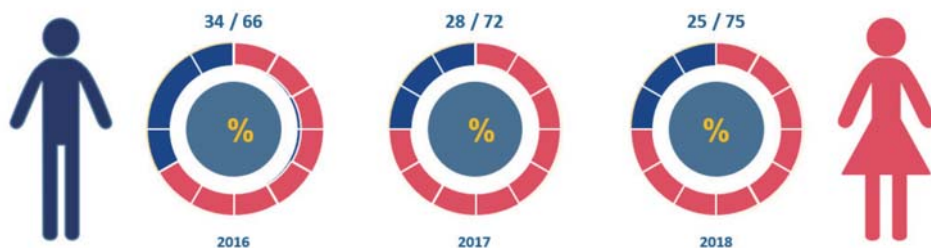


Рис. 3.18. Якісний склад слухачів за гендерною ознакою

У досліджуваній період спостерігалась тенденція поступового збільшення середніх витрат на одного приведеного слухача в закладах вищої освіти, що здійснювали підготовку магістрів за державним замовлення НАДС.



Рис. 3.19. Середні витрати на підготовку одного приведеного слухача у 2016-2018 рр., тис. грн

Середні витрати на підготовку одного приведеного слухача за спеціальністю «Державне управління» в регіональних інститутах НАДУ порівняно з 2016 р. збільшилися на 30% у 2017 р. і на 62% у 2018 р. Середні витрати на навчання одного приведеного слухача за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» порівняно з 2016 р. збільшилися на 35% у 2017 р. і на 65% у 2018 році. Щорічне зростання середніх витрат на підготовку одного приведеного слухача спричинено підвищенням тарифів на комунальні послуги, заробітної плати та споживчих цін.

Загалом у 2016-2018 рр. навчання за спеціальностями галузі знань «Державне управління»/«Публічне управління та адміністрування» за державним замовленням НАДС завершили 1 383 особи, зокрема: 207 осіб – у 2016 р.; 923 і 253 особи – у 2017 та 2018 рр. відповідно. Диплом магістра за спеціальностями галузі знань «Державне управління»/«Публічне управління та адміністрування» отримали випускники, які навчалися за:

денною формою навчання – 140 осіб (2016 р. – 59 осіб, 2017 р. – 40 осіб, 2018 р. – 41 особа);

заочною формою навчання – 1 243 особи (2016 р. – 148 осіб, 2017 р. – 883 особи, 2018 р. – 212 осіб).

Переважає більшість випускників закладів вищої освіти навчалась за заочною формою, їх частка становить 90% (1 243 особи) від загальної кількості випускників. Відповідно частка випускників, які навчалися за денною формою навчання, становить 10% (140 осіб).

Як бачимо, показники випуску магістрів різняться як за спеціальностями, за якими здійснювалася підготовка, так і за формами навчання та кількістю випускників. Зменшення у 2018 р. кількості випускників у закладах вищої освіти обумовлено зміною строків навчання осіб, що вступили у 2016-2017 рр., зокрема зміною строку навчання за денною формою навчання – з 12 на 18 місяців та заочною формою навчання – з 22 на 30 місяців.

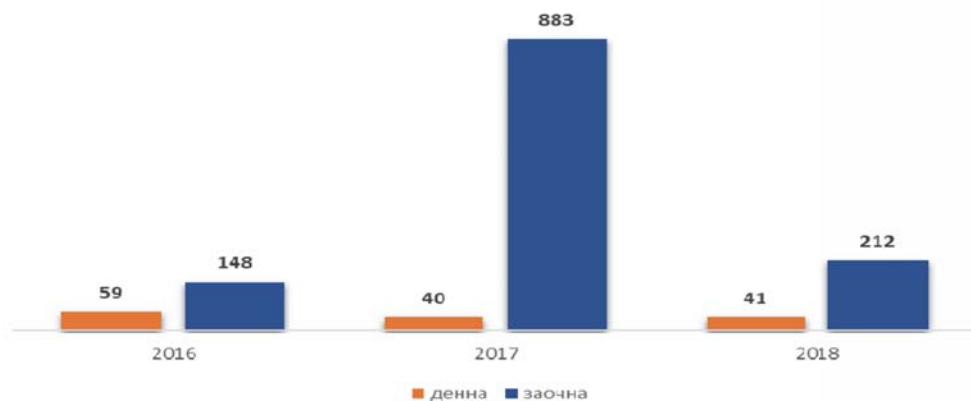


Рис. 3.20. Кількість осіб, які отримали диплом магістра у 2016 – 2018 рр.

Серед закладів вищої освіти, які здійснювали у 2016-2018 рр. підготовку магістрів за державним замовленням НАДС, переважну кількість фахівців державного управління/публічного управління та адміністрування (709 осіб, або 51,3%) підготовлено 5-ма закладами вищої освіти.



Рис. 3.21. Заклади вищої освіти, в яких за 2016-2018 рр. підготовлено найбільшу кількість магістрів за державним замовленням НАДС

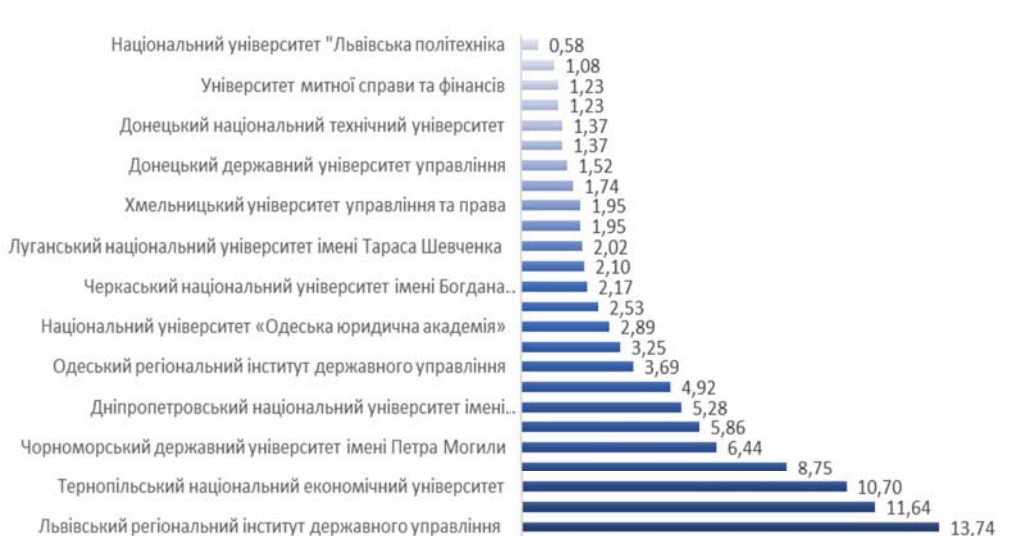


Рис. 3.22. Відсоткове співвідношення підготовлених закладами вищої освіти фахівців державного управління/публічного управління та адміністрування у 2016-2018 рр.

РОЗДІЛ IV.

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТА ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД В УКРАЇНІ

Важливе значення в діяльності національної системи професійної підготовки державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування має мережа закладів освіти, що здійснюють підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад.

В Україні формування мережі закладів освіти, що здійснюють підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, почалось у 1995 р. з прийняття Указу Президента України від 2 серпня 1995 р. № 682 «Про затвердження Положення про Українську Академію державного управління при Президентові України та її загальної структури», відповідно до якого утворено Інститут підвищення кваліфікації кадрів (перейменовано в Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів Указом Президента України від 21 вересня 2001 р. № 850/2001).

Основними завданнями Інституту підвищення кваліфікації кадрів НАДУ визначено підвищення кваліфікації кадрів центральних і місцевих органів державної влади та органів місцевого самоврядування; методична, інформаційна, консультативна допомога центрам підвищення кваліфікації державних службовців та навчання працівників державних підприємств, установ, організацій.

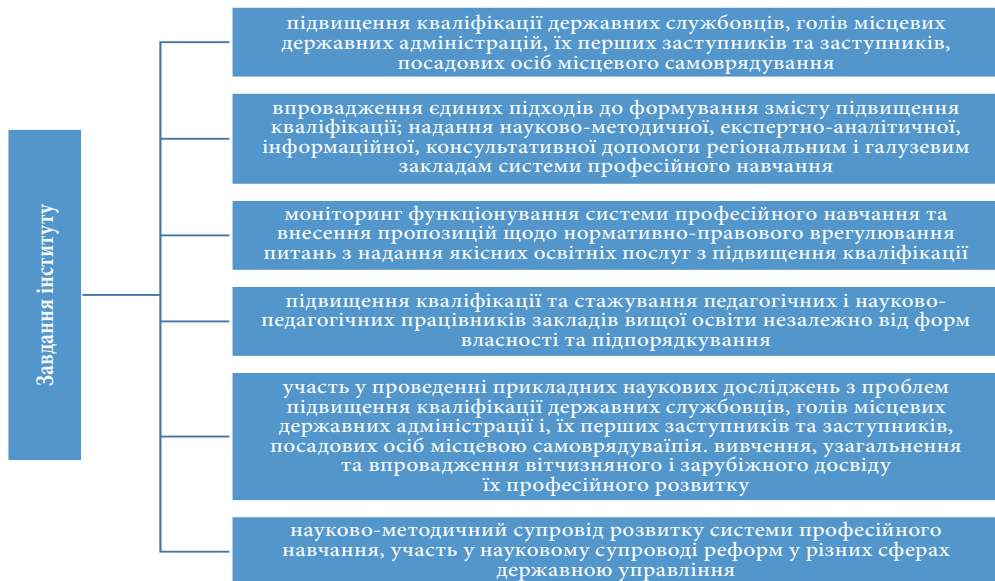


Рис. 4.1. Основні завдання Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів НАДУ

Передумовою активного створення цілісної системи підвищення кваліфікації кадрів державних органів, органів місцевого самоврядування стало прийняття Кабінетом Міністрів України постанови від 19 лютого 1996 р. № 224 «Про центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, керівників державних підприємств, установ та організацій». Центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій (далі – ЦППК) утворено в усіх регіонах України, м. Києві та Севастополі, крім Дніпропетровської, Львівської, Одеської й Харківської областей, де функції ЦППК покладено на структурні підрозділи відповідних регіональних інститутів НАДУ.

З 2004 р. діяльність ЦППК унормовується постановою Кабінету Міністрів від 16 грудня 2004 р. № 1681 «Про центри підвищення перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій». Цим нормативно-правовим актом встановлено, що ЦППК є закладом післядипломної освіти.

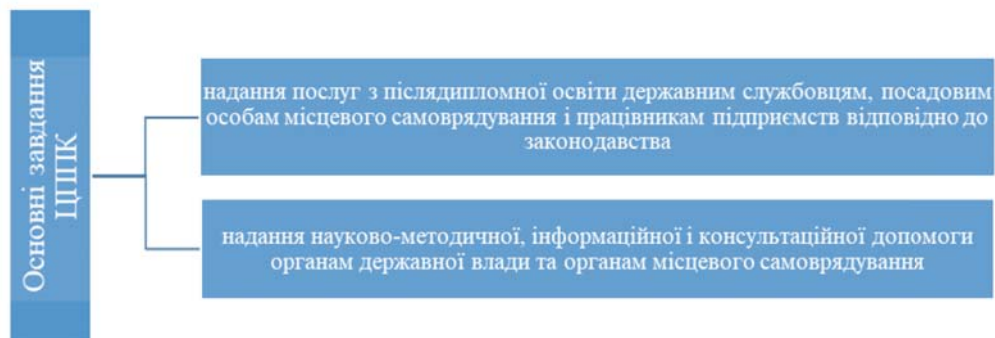


Рис. 4.2. Основні завдання ЦППК

На відміну від регіональних інститутів НАДУ, що мають типову організаційну структуру та матеріально-технічне забезпечення, притаманні класичним закладам освіти, переважна більшість ЦППК розміщені в адміністративних приміщеннях або будівлях, які перебувають у власності обласних/міських державних адміністрацій або обласних рад, що є їх засновниками.

У 2017 р. з метою оптимізації системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, здійснення ефективного кадрового забезпечення державних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування та відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 22 вересня 2016 р. № 692 «Про передачу цілісних майнових комплексів державних організацій до сфери управління Національного агентства з питань державної служби», наказу НАДС від 6 лютого 2017 р. № 26 «Про перейменування закладу післядипломної освіти державної установи «Центр перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів Міністерства доходів і зборів України» створено Всеукраїнський центр підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

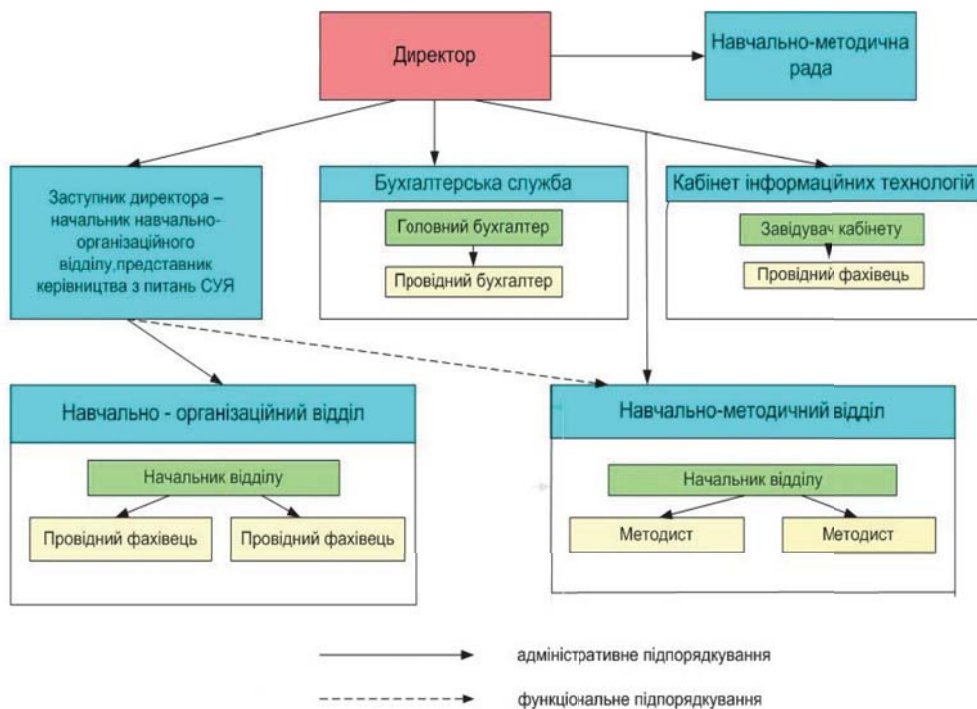


Рис. 4.3. Типова структура ЦППК

У 2019 р. наказом НАДС згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 4 липня 2018 р. № 474 розпочато реорганізацію Всеукраїнського центру підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування та перейменовано в Українську школу урядування (далі – УШУ). У складі УШУ утворено три центри: центр оцінювання кандидатів на зайняття посад державної служби; тренінговий центр; центр мовної підготовки. Зокрема, на центр оцінювання кандидатів на зайняття посад державної служби покладено завдання виконання функцій з оцінювання кандидатів на зайняття посад державної служби, що дозволить оптимізувати організацію та процедури оцінювання, покращити спроможність конкурсних комісій та НАДС оперативно та ефективно забезпечувати проведення конкурсів на зайняття посад державної служби.

До мережі закладів освіти, які здійснюють освітню діяльність з підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, також належать заклади освіти, що перебувають у сфері управління державних органів. НАДС разом з органами, на які поширюється дія законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування» і до сфери управління яких належать відповідні заклади освіти, у межах своїх повноважень здійснюють управління системою підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування.

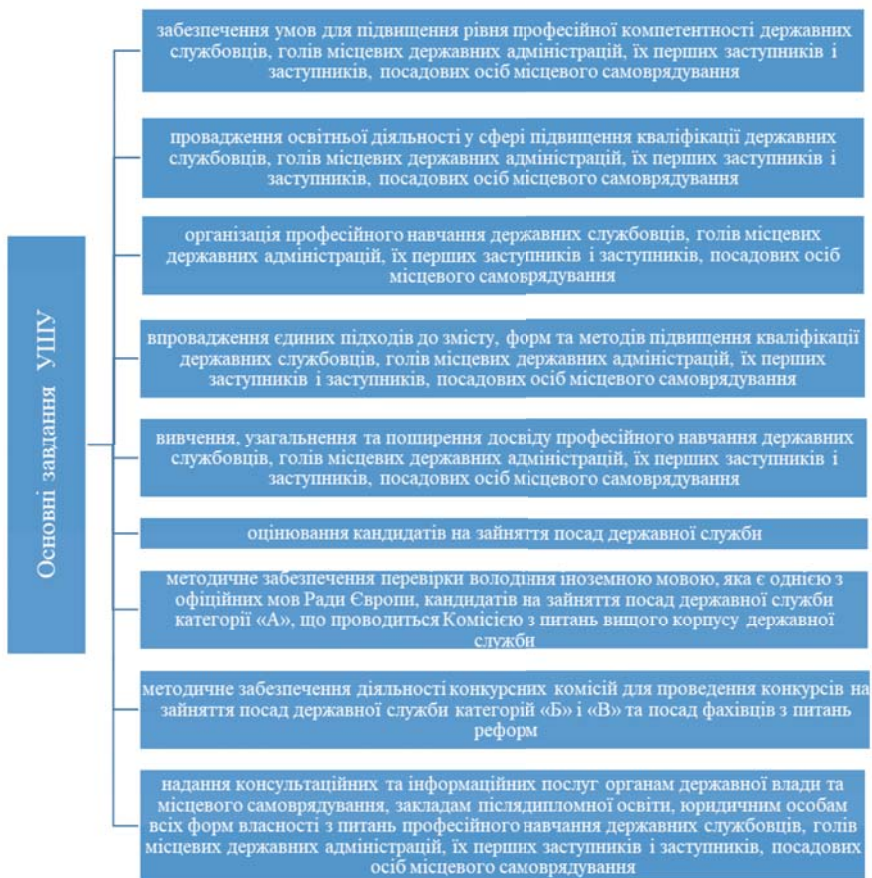


Рис. 4.4. Основні завдання Української школи урядування

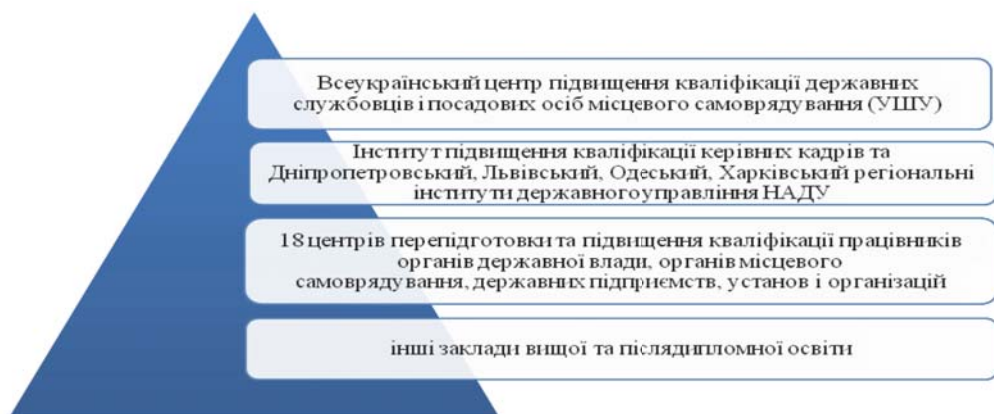


Рис. 4.5 Мережа закладів освіти, які здійснюють освітню діяльність з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування

4.1. Підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування за державним замовленням НАДС

У 2016-2018 рр. за державним замовленням НАДС підвищили кваліфікацію 84 554 державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, у тому числі: у 2016 р. – 27 707 осіб; у 2017 р. – 26 456 осіб; у 2018 р. – 30 391 особа.

Таблиця 4.1

Кількість державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили кваліфікацію у 2016-2018 рр. за державним замовленням НАДС (за програмами підвищення кваліфікації)

За програмами підвищення кваліфікації	Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію			Усього, осіб
	2016	2017	2018	
державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання корупції	16 185	12 300	11 950	40 435
державних службовців, посади яких належать до 1-5 групи оплати праці, і посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до I-IV категорій посад в органах місцевого самоврядування	5 580	5 068	4 185	14 833
державних службовців сфери управління Міністерства соціальної політики України з питань соціальної політики та соціального захисту	950	890	900	2 740
державних службовців органів юстиції, юридичних служб міністерств, інших центральних органів виконавчої влади з правових питань	1 500	1500	1 500	4 500
державних службовців органів сфери управління Державної служби фінансового моніторингу України з питань запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму і фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення	600	700	600	1 900
державних службовців органів Державної фіскальної служби України з питань державної податкової політики та політики у сфері державної митної справи*	2 875	х	х	2 875
державних службовців, які займають посади вищого корпусу державної служби (категорія «А»)*	17	х	х	17

За програмами підвищення кваліфікації	Кількість осіб, що підвищили кваліфікацію			Усього, осіб
	2016	2017	2018	
державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань екологічного управління	х	340	340	680
державних службовців відділів (управлінь) освіти виконавчих органів влади	х	239	239	478
державних службовців з питань управління фінансами	х	х	1 000	1 000
державних службовців за напрямками підвищення кваліфікації Всеукраїнського центру підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування (УШУ)	х	5 419	9 677	15 096
Разом	27 707	26 456	30 391	84 554

* з 2017 р. підвищення кваліфікації за цим напрямом здійснюється у Всеукраїнському центрі підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування

Останніми роками спостерігається стала тенденція збільшення напрямів підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, що фінансуються з державного бюджету. Якщо у 2016 р. навчання зазначених категорій осіб здійснювалось за 7 напрямками підвищення кваліфікації, то у 2017 р. – 17, 2018 р. – 19. Така тенденція обумовлена структурними реформами, зокрема державного управління, державної служби, місцевого самоврядування, що, в свою чергу, потребує організації та проведення підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування за напрямками, визначеними відповідними державними програмами, стратегіями, концепціями тощо.

Також збільшення кількості напрямів підвищення кваліфікації обумовлено прийняттям постанови Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2016 р. № 674 «Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування», відповідно до пункту 2 якої у 2017-2018 рр. виконання державного замовлення НАДС на підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування здійснювалось закладами освіти, що перебувають у сфері управління НАДС, Міністерства соціальної політики, Міністерства екології та природних ресурсів, Міністерства юстиції, Державної служби фінансового моніторингу, Державного управління справами та Національної академії педагогічних наук, поза конкурсом.

Перелік закладів освіти, які здійснюють виконання державного замовлення НАДС з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування поза конкурсом

Назва закладу освіти	Сфера управління	За програмами підвищення кваліфікації
Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів та Дніпропетровський, Львівський, Одеський, Харківський регіональні інститути державного управління НАДУ	Державне управління справами	державних службовців, посади яких належать до I-V групи оплати праці, і посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до I-IV категорії посад в органах місцевого самоврядування
Центр підвищення кваліфікації працівників сфери управління Міністерства праці та соціальної політики України	Міністерство праці та соціальної політики України	працівників підприємств, установ, організацій сфери управління Міністерства соціальної політики України з питань соціальної політики та соціального захисту
Державний заклад «Державна екологічна академія післядипломної освіти та управління»	Міністерство екології та природних ресурсів України	державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань екологічного управління
Інститут права та післядипломної освіти Міністерства юстиції України	Міністерство юстиції України	працівників органів юстиції, юридичних служб міністерств, інших центральних органів виконавчої влади з правових питань
Державний заклад післядипломної освіти «Академія фінансового моніторингу»	Державна служба фінансового моніторингу України	державних службовців органів сфери управління Державної служби фінансового моніторингу України з питань запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму і фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення
Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти»	Національна академія педагогічних наук України	державних службовців відділів (управління) освіти виконавчих органів влади
Всеукраїнський центр підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування (УШУ)	Національне агентство України з питань державної служби	<ul style="list-style-type: none"> ➤ працівників Державної фіскальної служби України з питань державної податкової політики та політики у сфері державної митної справи; ➤ державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників; ➤ державних службовців центральних органів виконавчої влади, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В»;

Назва закладу освіти	Сфера управління	За програмами підвищення кваліфікації
Всеукраїнський центр підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування	Національне агентство України з питань державної служби	<ul style="list-style-type: none"> ➤ керівників та заступників керівників служб управління персоналом; ➤ уповноважених осіб з питань запобігання та виявлення корупції; ➤ фахівців з питань реформ; ➤ членів конкурсних комісій для відбору фахівців з питань реформ; ➤ державних службовців центральних органів виконавчої влади з іноземних мов; ➤ підвищення рівня володіння державною мовою державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування; ➤ державних службовців у рамках проведення щорічного Всеукраїнського конкурсу «Кращий державний службовець»

За бюджетною програмою КПКВК 6121020 «Професійне навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, забезпечення інституційного розвитку та адаптації державної служби до стандартів ЄС» з державного бюджету у 2018-2016 рр. на навчання зазначених категорій осіб витрачено коштів на суму 202 122 тис. грн., у тому числі у 2016 р. – 86,631 тис. грн; 2017 р. – 85,138 тис. грн; 2018 р. – 53 030,3 тис. грн.

Тенденція збільшення обсягів витрат на підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, перш за все, обумовлюється започаткуванням нових напрямів підвищення кваліфікації, а також підвищенням тарифів на комунальні послуги, заробітної плати та споживчих цін.

Одним із важливих напрямів підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, що фінансується за рахунок коштів державного бюджету, є підвищення кваліфікації з питань запобігання корупції. За три останні роки підвищили кваліфікацію з питань запобігання корупції 40 435 державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування (у 2016 р. – 16185 осіб; 2017 р. – 12 300 осіб; 2018 р. – 11 950 осіб).



Рис. 4.6. Виконання загальних обсягів державного замовлення на підвищення кваліфікації у 2016 – 2018 рр.

Навчання здійснювалось в Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів та Дніпропетровському, Львівському, Одеському, Харківському регіональних інститутах НАДУ (за категорією – державні службовці, посади яких належать до 1-5 групи оплати праці, і посадові особи місцевого самоврядування, посади яких віднесені до I-IV категорій посад в органах місцевого самоврядування) та інших закладах вищої освіти, що за результатами конкурсного відбору стали виконавцями державного замовлення.

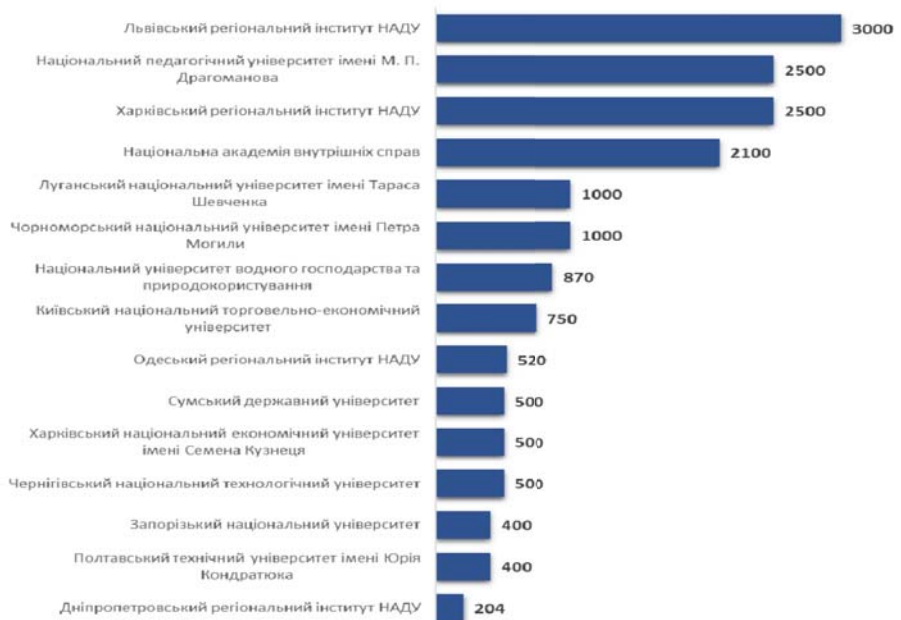


Рис. 4.7. Заклади вищої освіти, яким у 2016 р. затверджено обсяги державного замовлення на підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання та протидії корупції

Так, у 2016 р. 786 осіб підвищили кваліфікацію в Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів та регіональних інститутах НАДУ, 15 399 осіб – у 16 інших закладах вищої освіти; у 2017 р. – 3 900 осіб в Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів та регіональних інститутах НАДУ, 8 400 осіб – у 20 інших закладах вищої освіти; у 2018 р. – 4 100 осіб в Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів та регіональних інститутах НАДУ, 7 850 осіб – в 18 інших закладах вищої освіти.

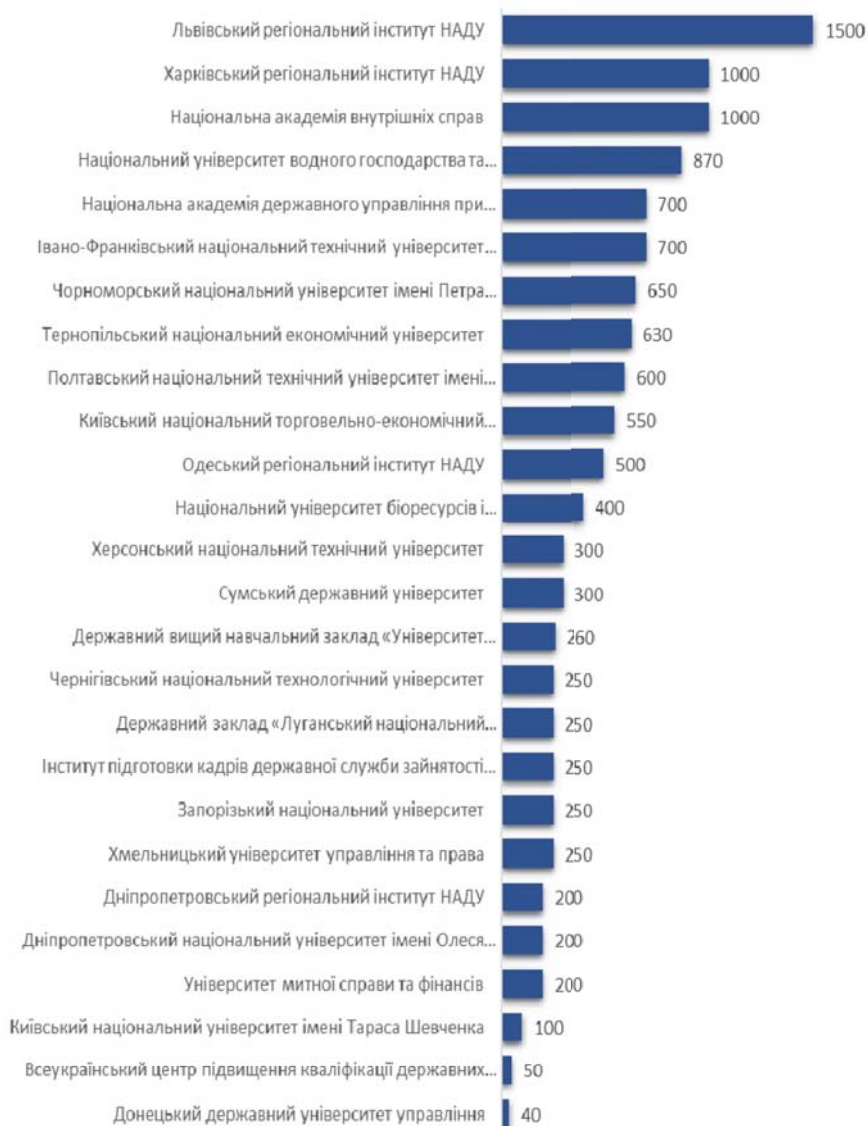


Рис. 4.8. Заклади вищої освіти, яким у 2017 р. затверджено обсяги державного замовлення на підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання та протидії корупції

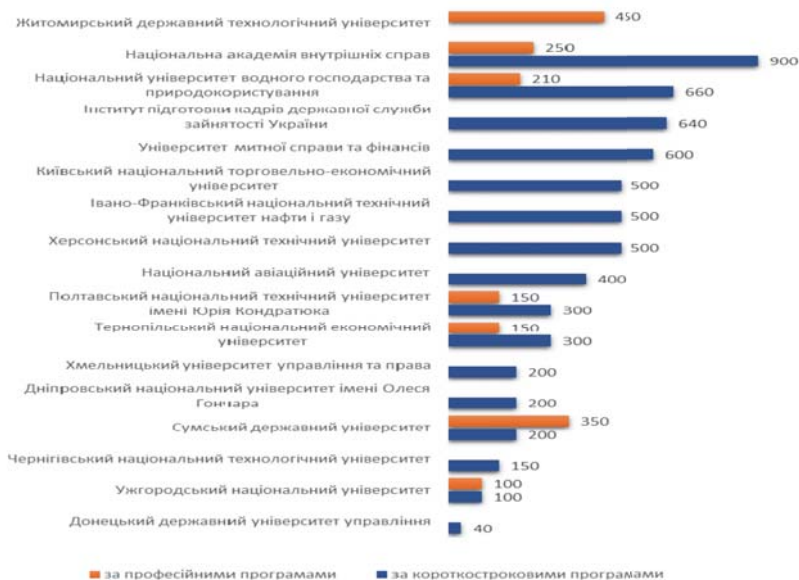


Рис. 4.9. Заклади вищої освіти, яким у 2018 р. затверджено обсяги державного замовлення на підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання та протидії корупції

На навчання за цим напрямом підвищення кваліфікації із державного бюджету витрачено 6 161,1 тис. грн.: у 2016 р. – 1 326,4 тис. грн.; 2017 р. – 2 011,6 тис. грн.; 2018 р. – 2 823,1 тис. грн.



Рис. 4.10. Виконання обсягів державного замовлення на підвищення кваліфікації з питань запобігання корупції у 2016 – 2018 рр.

У 2016-2018 рр. за рахунок коштів державного бюджету в Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів та регіональних інститутах НАДУ підвищили кваліфікацію 14 833 державних службовці, посади яких належать до 1-5 групи оплати праці, і посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до I-IV категорій посад в органах місцевого самоврядування (2016 р. – 5 580 осіб; 2017 р. – 5 068 осіб; 2018 р. – 4 185 осіб).

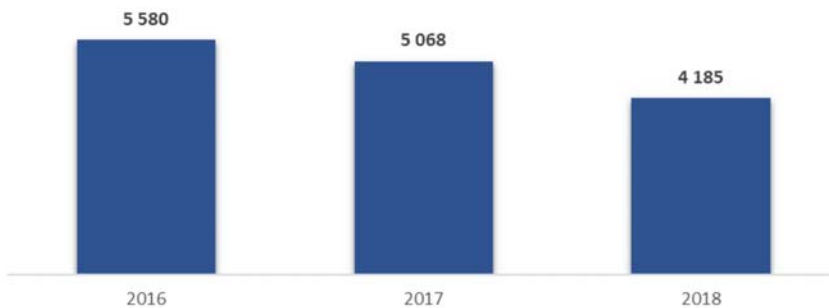


Рис. 4.11. Кількість державних службовців, посади яких належать до 1-5 групи оплати праці, і посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до I-IV категорій посад в органах місцевого самоврядування, які підвищили кваліфікацію за рахунок коштів державного бюджету в Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів та регіональних інститутах НАДУ у 2016-2018 рр.

Останніми роками спостерігається тенденція до зменшення кількості державних службовців, посади яких належать до 1-5 групи оплати праці, і посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до I-IV категорій посад в органах місцевого самоврядування, що пройшли навчання за програмами підвищення кваліфікації. Основними причинами такого скорочення стало, по-перше, зменшення потреб органів державної влади, органів місцевого самоврядування у підвищенні кваліфікації зазначених категорій осіб; по-друге, відсутність коштів у місцевих органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування на відрядження на навчання до Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів та Дніпропетровського, Львівського, Одеського, Харківського регіональних інститутів НАДУ.

Обсяги фінансування підвищення кваліфікації державних службовців, посади яких належать до 1-5 групи оплати праці, і посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до I-IV категорій посад в органах місцевого самоврядування, склали 11 947,7 тис. грн., у тому числі у 2016 р. – 3 791,6 тис. грн.; 2017 р. – 4 056,1 тис. грн.; 2018 р. – 4 100 тис. грн.



Рис. 4.12. Виконання обсягів державного замовлення на підвищення кваліфікації державних службовців, посади яких належать до 1-5 групи оплати праці, і посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до I-IV категорій посад в органах місцевого самоврядування у 2016 – 2018 рр.

У 2018 р. вперше 8 закладів вищої освіти, за результатами конкурсного відбору, стали виконавцями державного замовлення НАДС на підвищення кваліфікації 1000 державних службовців за тренінговими програмами з питань управління фінансами.

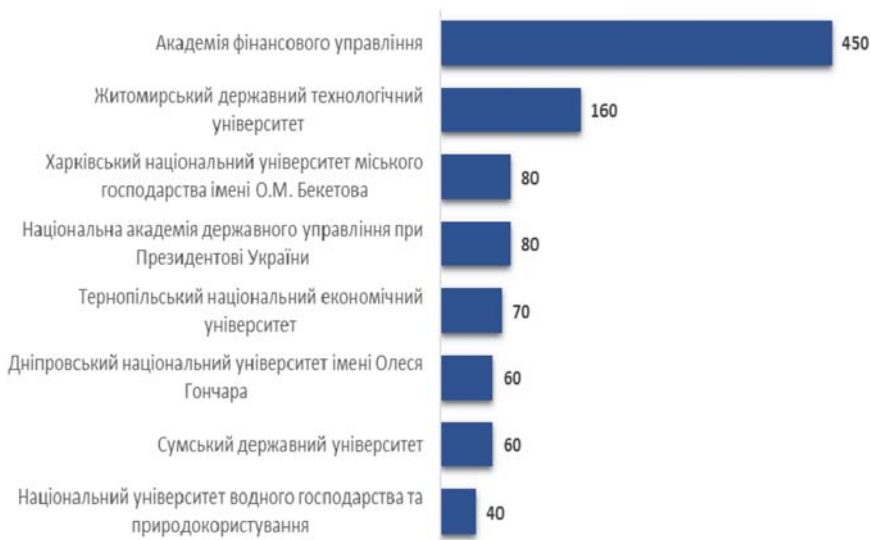


Рис. 4.13. Обсяги державного замовлення НАДС на підвищення кваліфікації державних службовців за тренінговими програмами з питань управління фінансами у 2018 р.

Серед закладів освіти, які у 2017-2018 р. здійснювали виконання державного замовлення НАДС з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, навчання найбільшої кількості осіб забезпечив Всеукраїнський центр підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (далі – ВЦПК), загалом 15 096 осіб. У 2018 р. навчання у ВЦПК здійснювалась за 11 напрямками підвищення кваліфікації та 85 програмами.

Таблиця 4.3

Підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування у ВЦПК* у 2017-2018 роках

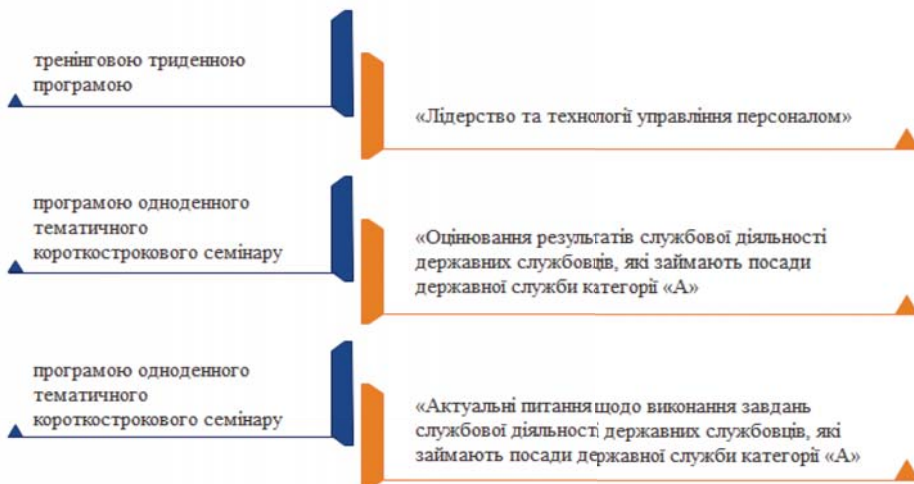
За програмами підвищення кваліфікації	Кількість осіб, що підвищили кваліфікацію		Усього, осіб
	2017 рік	2018 рік	
державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників	88	168	256
державних службовців центральних органів виконавчої влади, посади яких належать до 6-9 групи оплати праці	1 846	3 322	5 168

Продовження таблиці

За програмами підвищення кваліфікації	Кількість осіб, що підвищили кваліфікацію		Усього, осіб
	2017 рік	2018 рік	
керівників та заступників керівників служб управління персоналом	64	697	761
уповноважених осіб з питань запобігання та виявлення корупції	47	185	232
Фахівців з питань реформ	70	312	382
членів конкурсних комісій для відбору осіб на зайняття посад фахівців з питань реформ	23	23	46
державних службовців Державної фіскальної служби з питань державної податкової політики та політики у сфері державної митної справи	2 716	2 697	5 413
фахівців з питань електронного врядування	X	300	300
підвищення державними службовцями рівня володіння державною мовою	406	1 776	2 182
державних службовців центральних органів виконавчої влади з іноземних мов	86	115	201
державних службовців у рамках проведення щорічного Всеукраїнського конкурсу «Кращий державний службовець»	73	82	155
Разом:	5 419	9 677	15 096

* перейменовано в Українську школу урядування (УШУ)

Актуальним напрямом підвищення кваліфікації в умовах реформування державного управління та децентралізації влади безумовно залишається навчання державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників. У 2018 р. ВЦПК було організовано навчання 168 державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», за:



НАДС разом із Адміністрацією Президента України у 2018 р. організовано і проведено підвищення кваліфікації голів районних державних адміністрацій. За тренінговою програмою «Організація діяльності голів районних державних адміністрацій в умовах реформ» навчання пройшли 73 голови районних державних адміністрацій (далі – РДА) з усіх областей України та міста Києва. Навчання голів РДА проводилось у три етапи з листопада по грудень 2018 р.



Рис. 4.14. Розподіл кількості голів РДА, які пройшли підвищення кваліфікації у 2018 р.

Програмою підвищення кваліфікації було охоплено голів РДА, з яких 33,3% мають стаж роботи на посаді менше одного року, 30% – від одного до трьох років, 36,7% – понад три роки.

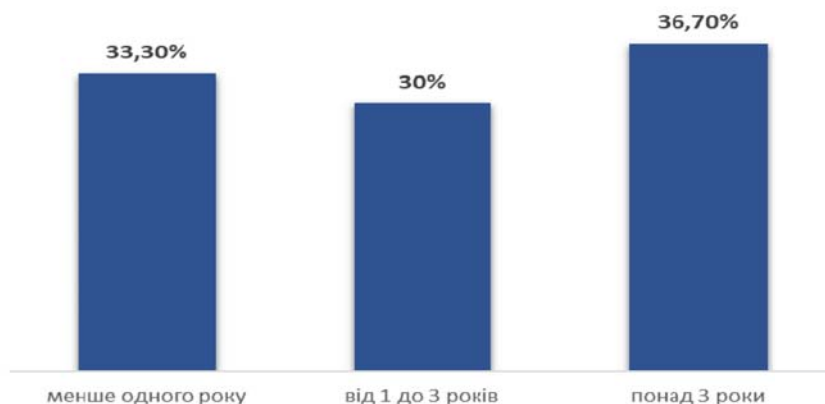


Рис. 4.15. Розподіл голів РДА – учасників навчань за стажем роботи

Також слід зазначити, що після набрання чинності законом України «Про державну службу», яким встановлено обов’язковість підвищення рівня професійної компетентності державними службовцями, спостерігається тенденція до збіль-

шення потреби у підвищенні кваліфікації як державних службовців вищого корпусу, так і державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» та «В».

У 2017-2018 рр. 5 168 державних службовців центральних органів виконавчої влади, посади яких належать до 6-9 групи оплати праці, пройшли підвищення кваліфікації у ВЦПК (УШУ) за професійними програмами та тематичними короткостроковими програмами. Водночас обсяг державного замовлення на підвищення кваліфікації зазначеної категорії державних службовців не покриває реальні потреби міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України.



Рис. 4.16. Підвищення кваліфікації за державним замовленням державних службовців центральних органів виконавчої влади, посади яких належать до 6-9 групи оплати праці, у 2018 р.

Також одними із найбільш затребуваних напрямів навчання серед державних службовців є підвищення рівня володіння державною та іноземною мовами. За п'ятиденною програмою тематичного короткострокового семінару «Ділова українська мова в публічному управлінні» пройшли навчання 1 776 державних службовців, які займають посади 6-9 груп оплати праці.

Вивчення державними службовцями центральних органів виконавчої влади іноземних мов та підвищення рівня володіння іноземними мовами (англійською, німецькою, французькою) здійснювалось за програмами: «Ділова іноземна мова» (термін навчання – 6 семестрів); «Професійна англійська мова в публічному адмініструванні»; «Ділова іноземна мова та перекладознавство» (термін навчання – 2 семестри). За 2018 р. було видано свідоцтва про підвищення кваліфікації з іноземної мови 115 державним службовцям. Станом на 31 грудня 2018 р. навчання проходили державні службовці 20 державних органів.

З огляду на те, що для якісного та повноцінного проведення реформи державної служби важливим є впровадження сучасних методів управління персоналом,

упродовж двох останніх років НАДС приділялась значна увага підвищенню рівня професійної компетентності керівників та заступників керівників служб управління персоналом.

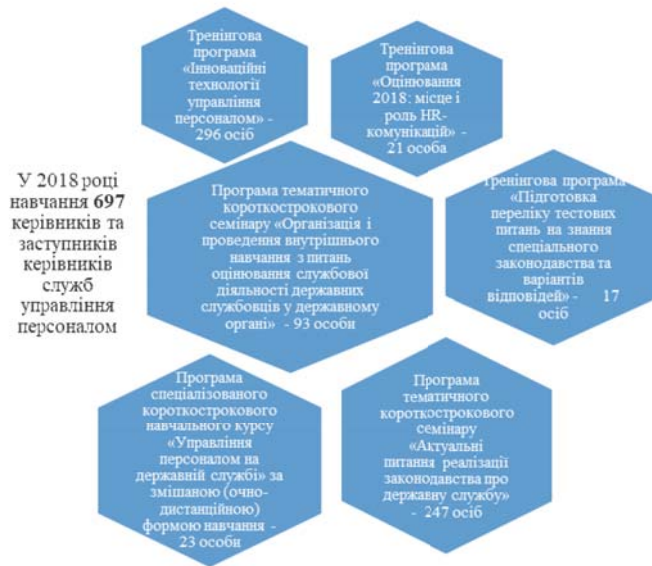


Рис. 4.17. Програми підвищення кваліфікації керівників та заступників керівників служб управління персоналом у 2018 р.

У ВЦПК (УШУ) організовано та проведено підвищення кваліфікації керівників та спеціалістів територіальних органів Державної фіскальної служби України, навчання яких проходило за 19 професійними програмами за комбінованою (очно-дистанційною) формою навчання та спеціалізованими короткостроковими навчальними курсами. Загалом у 2018 р. навчання пройшли 2 697 осіб, із них: 1 727 осіб – за комбінованою (очно-дистанційно) формою навчання; 970 осіб – за дистанційною формою навчання.

Аналіз розміщення і виконання державного замовлення НАДС на підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, показав, що у 2017 р. частка ВЦПК (УШУ) у загальному обсязі виконання державного замовлення складала 20,5% (5 419 осіб), а у 2018 р. – 31,8% (9 677 осіб) від загального обсягу державного замовлення – відповідно 26 456 та 30 391 осіб.

Серед пріоритетних завдань в діяльності ВЦПК (УШУ) визначено запровадження кращих практик європейських інституцій професійного навчання державних службовців, а також нових практико-орієнтованих сучасних програм підвищення кваліфікації. У межах міжнародної співпраці регулярно проводяться тренінги, короткострокові семінари та інші заходи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування за підтримки програм та проектів міжнародної технічної допомоги.

<p>Проект «Підтримка комплексної реформи державного управління в Україні» (EU4PAR)</p>	<p>Мета: формування однакового розуміння місії, принципів і цінностей державної служби, запровадження повноцінного аналізу політики, стратегічного планування у фахівців з питань реформ Результат: у 2018 р. 312 фахівців з питань реформ підвищили кваліфікацію за відповідною тренінговою програмою</p>
<p>Компанія Hudson Ukraine та громадський проект масових відкритих онлайн-курсів «Prometheus»</p>	<p>Мета: підвищення кваліфікації членів конкурсних комісій для відбору фахівців з питань реформ Результат: 23 члени конкурсних комісій підвищили кваліфікацію за спеціалізованим короткостроковим навчальним курсом «Порядок проведення конкурсного відбору кандидатів на посади фахівців з питань реформ»</p>
<p>Громадський проект масових відкритих онлайн-курсів «Prometheus»</p>	<p>Мета: підвищення кваліфікації керівників та заступників керівників служб управління персоналом державних органів Результат: 23 особи підвищили кваліфікацію за спеціалізованим короткостроковим навчальним онлайн-курсом за очно-дистанційною формою навчання «Управління персоналом на державній службі»</p>
<p>Проект «U-LEAD з Європою: Програма для України з розширення прав і можливостей на місцевому рівні, підзвітності та розвитку»</p>	<p>Мета: підготовка тренерів з питань управління людськими ресурсами в органах місцевого самоврядування Результат: у 2018 р. пройшли підготовку 16 працівників та викладачів ЦППК, регіональних інститутів державного управління НАДУ. У 2019 р. підготовлені тренери з питань управління людськими ресурсами в органах місцевого самоврядування</p>
<p>Консультативна місія Європейського союзу з реформування сектору цивільної безпеки в Україні</p>	<p>Мета: підготовка тренерів з питань належного врядування та цивільної безпеки за програмою «Лідерство в управлінні змінами з підготовки тренерів сектору цивільної безпеки» Результат: розпочато цикл навчання</p>
<p>Проект МАТРА «Належне врядування та доброчесність у публічному секторі в Україні»</p>	<p>Мета: підготовка тренерів з питань належного врядування та доброчесності у публічному секторі Результат: розпочато підготовку 15 тренерів з питань належного врядування та доброчесності у публічному секторі, які в подальшому проведуть відповідні тренінги для державних службовців</p>
<p>Проект МАТРА «Належне врядування та доброчесність у публічному секторі в Україні»</p>	<p>Мета: організація та проведення тренінгів з питань верховенства права Результат: проведено тренінги для державних службовців у сфері державних закупівель, державних фінансів, адміністрування правосуддя, захисту прав людини, доброчесності на державній службі, свободи масової інформації та децентралізації</p>
<p>Проект USAID «Підтримка організацій-лідерів у протидії корупції в Україні «Взаємодія»</p>	<p>Мета: розробка очно-дистанційної програми підвищення кваліфікації державних службовців із запобігання корупції та публічних консультацій Результат: на стадії розробки програми</p>
<p>Програма Ради Європи «Децентралізація і реформа місцевого самоврядування в Україні»</p>	<p>Мета: підвищення кваліфікації керівного складу представників об'єднаних територіальних громад Результат: у 2018 році 25 осіб підвищили кваліфікацію за програмою тематичного короткострокового семінару «Сучасні інструменти управління людськими ресурсами в органах місцевого самоврядування»</p>
<p>Представництво Фонду Ганса Зайделя в Україні</p>	<p>Мета: організація та проведення комунікативних заходів Результат: Проведено у рамках співпраці з НАДС у 2018 році: Круглий стіл «Державна служба в Україні та формування її позитивного іміджу в умовах європейської інтеграції» X щорічні Рішельєвські академічні читання I Пан'європейську конференцію «Європейський вектор України після Євромайдану» Щорічну регіональну конференцію з питань інституційної розбудови Підготовлено посібник «Організація діяльності державного службовця».</p>

Рис. 4.18. Програми та проекти міжнародної технічної допомоги, за підтримки яких в УШУ здійснювалось підвищення кваліфікації

4.2. Підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у центрах перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, Дніпропетровському, Львівському, Одеському, Харківському регіональних інститутах Національної академії державного управління при Президентові України за кошти місцевих бюджетів

Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування на регіональному та місцевому рівнях здійснюють ЦППК та регіональні інститути НАДУ.

Слухачами ЦППК та регіональних інститутів НАДУ у 2017-2018 рр. були працівники апаратів обласних та районних державних адміністрацій, їх структурних підрозділів; працівники територіальних органів центральних органів виконавчої влади; працівники виконавчих апаратів обласних та районних рад; працівники сільських, селищних, міських рад та їх виконавчих комітетів; працівники рад об'єднаних територіальних громад; керівники та спеціалісти державних підприємств, установ та організацій; депутати місцевих рад.

У 2018 р. у 18 ЦППК та регіональних інститутах НАДУ за всіма видами навчання підвищили кваліфікацію 64 266 державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що на 3 363 особи (або 5,0%) менше ніж у 2017 р.

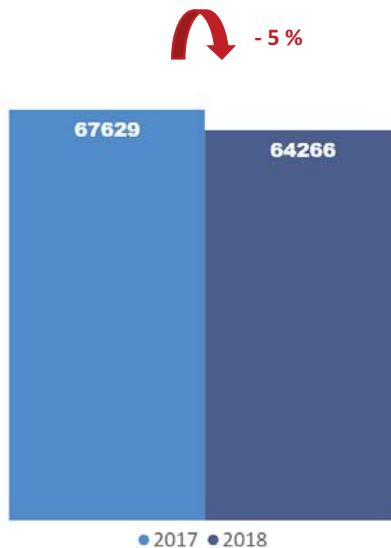


Рис. 4.19. Загальна кількість державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили кваліфікацію у ЦППК та регіональних інститутах НАДУ у 2017–2018 роках

У розрізі категорій слухачів у 2018 р. підвищили кваліфікацію 36 057 державних службовців та 28 209 посадових осіб місцевого самоврядування, що на 1 650 осіб (або 4,4%) і 1 713 (або 5,7%) відповідно менше ніж у 2017 р.

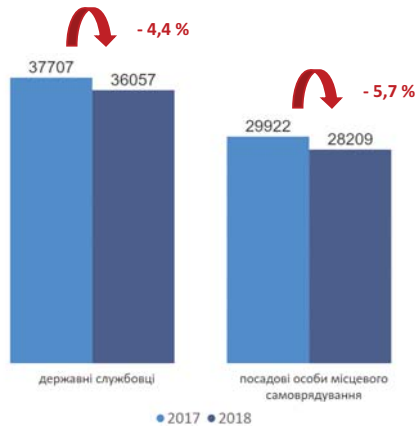


Рис. 4.20. Кількість державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили кваліфікацію у ЦППК та регіональних інститутах НАДУ у 2017-2018 рр.

Кількість державних службовців центральних органів виконавчої влади (далі – ЦОВВ), які пройшли підвищення кваліфікації, збільшилась у 2018 р. порівняно з 2017 р. на 1 941 особу (або 24,4%) та склала 7 960 осіб. Однак кількість державних службовців місцевих органів виконавчої влади (далі – МОВВ), які навчались за програмами підвищення кваліфікації, зменшилась на 3 591 особу (або 11,3%) порівняно з 2017 р. та склала 28 097 осіб.



Рис. 4.21. Кількість державних службовців, які підвищили кваліфікацію у ЦППК та регіональних інститутах НАДУ у 2017-2018 роках, у розрізі рівнів органів виконавчої влади

Дані про підвищення кваліфікації у розрізі категорій посад державних службовців та рівнів органів виконавчої влади показують, що у 2018 р. порівняно з 2017 р. збільшилася як кількість державних службовців ЦОВВ, які займають посади категорії «Б» (2 246 осіб), так і державних службовців ЦОВВ, які займають посади категорії «В» (5 714 осіб). Водночас у 2017-2018 рр. спостерігалася тенденція до зменшення кількості державних службовців МОВВ обох категорій посад, які завер-

шили навчання за програмами підвищення кваліфікації, а саме: 10 733 – державні службовці МОВВ, які займають посади категорії «Б», та 17 364 – державні службовці МОВВ, які займають посади категорії «В».

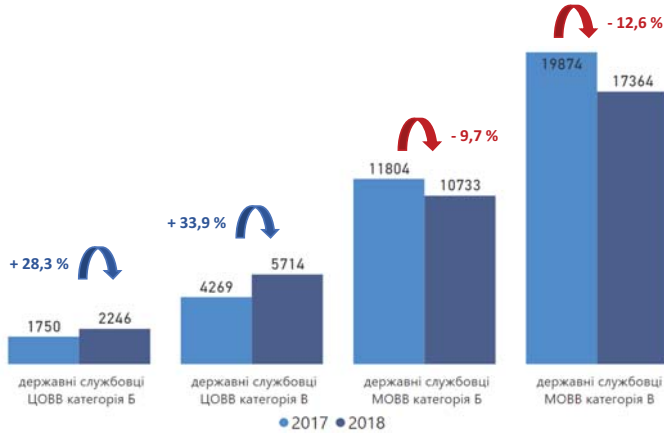


Рис. 4.22. Розподіл державних службовців, які підвищили кваліфікацію у 2018-2017 рр., за рівнями органів виконавчої влади та категоріями посад

Розподіл посадових осіб місцевого самоврядування, які пройшли підвищення кваліфікації у 2018 р. у ЦППК та регіональних інститутах НАДУ (за категоріями посад) показав, що найбільшу кількість слухачів становили посадові особи місцевого самоврядування, посади яких віднесені до VI та VII категорій посад в органах місцевого самоврядування: 8 737 (31,0%) та 8 653 (30,7%) осіб відповідно. Крім того, порівняно з 2017 р. збільшилася кількість посадових осіб місцевого самоврядування зазначених категорій посад на 244 особи (2,9%) та 512 осіб (6,3%), відповідно.

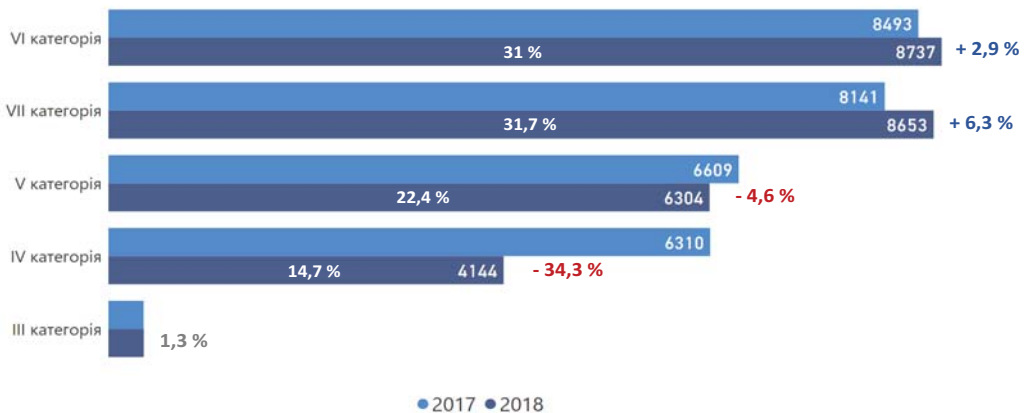


Рис. 4.23. Розподіл посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили кваліфікацію у 2017-2018 рр., за категоріями посад

У 2018 р. спостерігався нерівномірний розподіл слухачів програм підвищення кваліфікації за закладами післядипломної освіти. У переважній більшості закладів освіти відбулося зменшення кількості слухачів у межах 5-12% порівняно з 2017 р.,

однак у Чернігівському та Херсонському ЦППК, а також Львівському регіональному інституті НАДУ відбулося стрімке скорочення кількості осіб, які пройшли підвищення кваліфікації – понад 20%. Водночас у Вінницькому, Хмельницькому та Рівненському ЦППК кількість державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили кваліфікацію, збільшилась на більш ніж 30%.

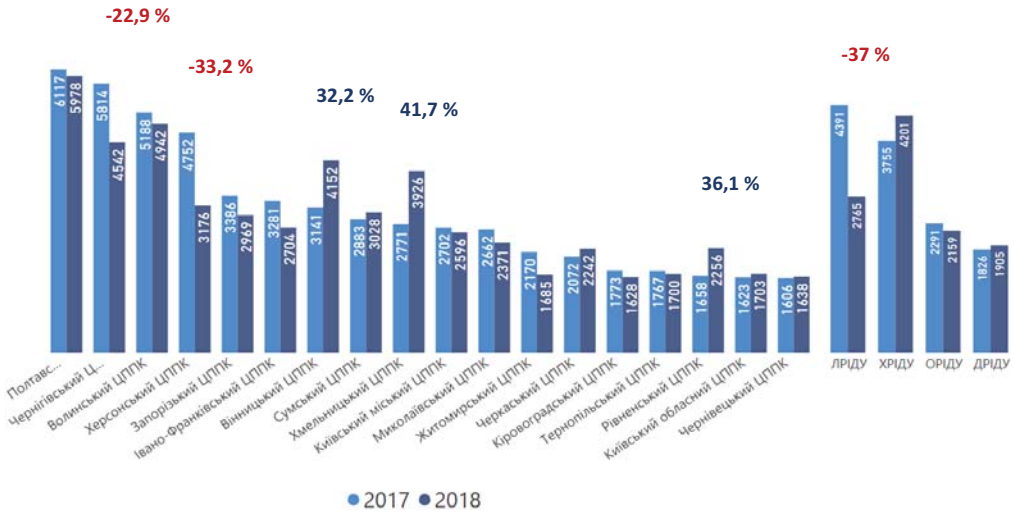


Рис. 4.24. Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію у 2017-2018 рр., у розрізі закладів післядипломної освіти

Загалом упродовж 2018 р. найбільша кількість осіб, які навчались за програмами підвищення кваліфікації, була зареєстрована у Полтавському ЦППК, та становила 5 978 осіб, найменша – 1 628 у Кіровоградському ЦППК.

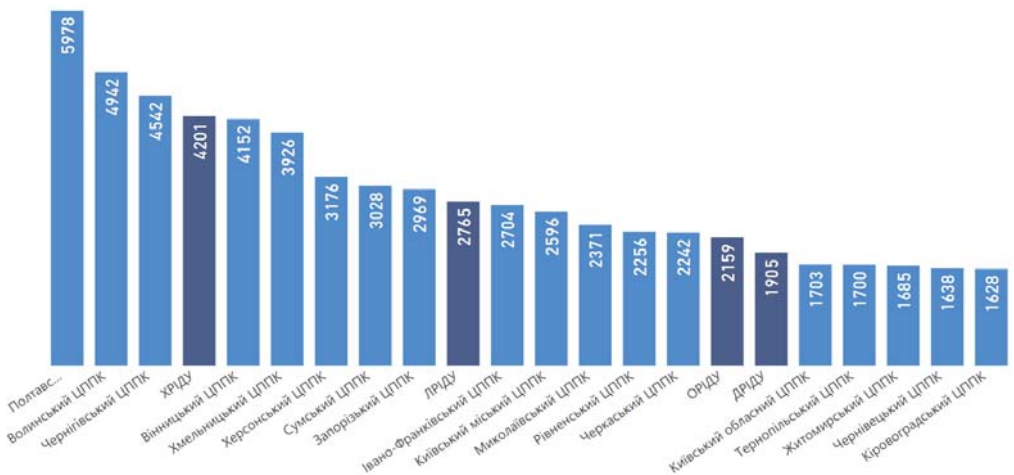
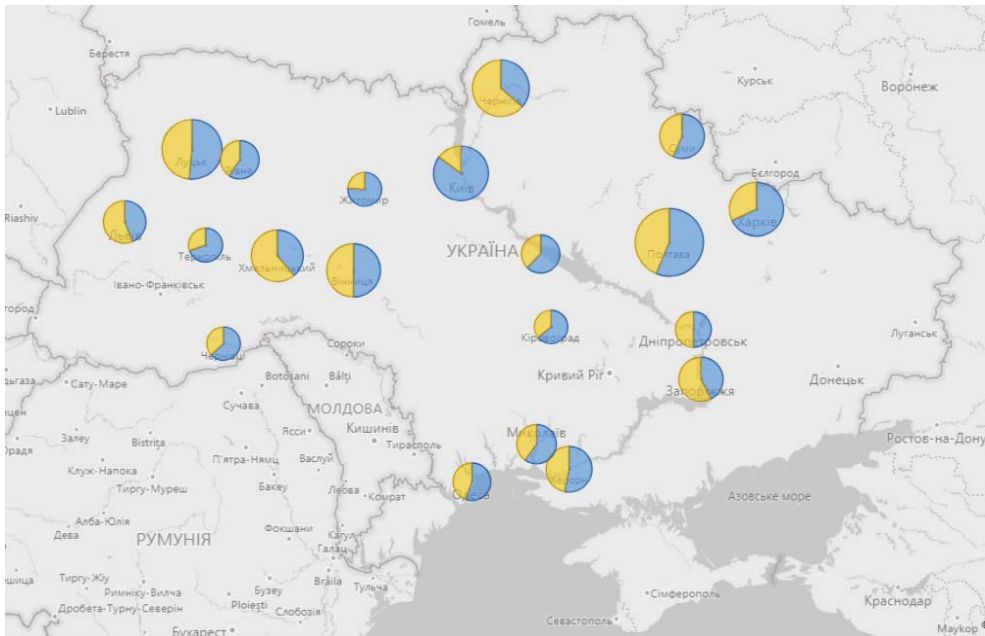


Рис. 4.25. Розподіл осіб, які підвищили кваліфікацію у 2018 році, за закладами післядипломної освіти



● державні службовці ● посадові особи місцевого самоврядування

Рис. 4.26. Схематичний розподіл кількості державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили кваліфікацію у 2018 році, за закладами післядипломної освіти

Підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у ЦППК та регіональних інститутах НАДУ здійснювалось за професійними програмами, програмами тематичних постійно діючих семінарів, тематичних короткострокових семінарів, тренінгів тощо.

Загалом у 2017-2018 рр. у ЦППК та регіональних інститутах НАДУ проведено 2 340 заходів з підвищення кваліфікації, з них у 2018 р. – 1 094, що на 152 заходи (16,1%) більше, ніж у 2017 році.



Рис. 4.27. Співвідношення кількості проведених заходів з підвищення кваліфікації у 2017 – 2018 роках

Найбільша кількість слухачів у 2018 р. пройшла навчання за тематичними короткостроковими семінарами – 43 231 особа, з них: 6 364 державних службовців центральних органів виконавчої влади, 18 388 державних службовців місцевих органів виконавчої влади, 18 479 посадових осіб місцевого самоврядування.

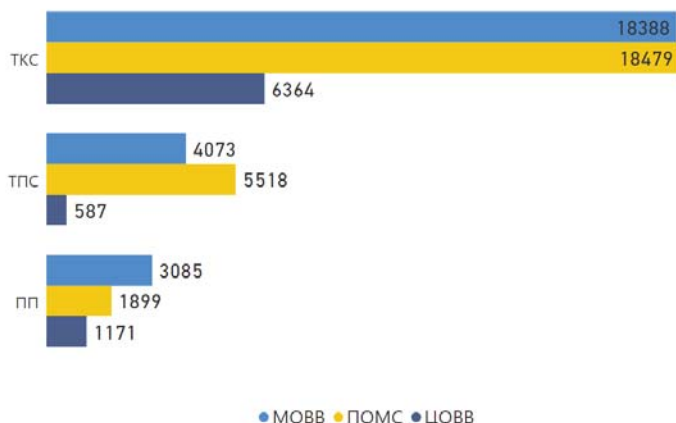


Рис. 4.28. Розподіл осіб, що пройшли підвищення кваліфікації у 2018 році за відповідними програмами підвищення кваліфікації

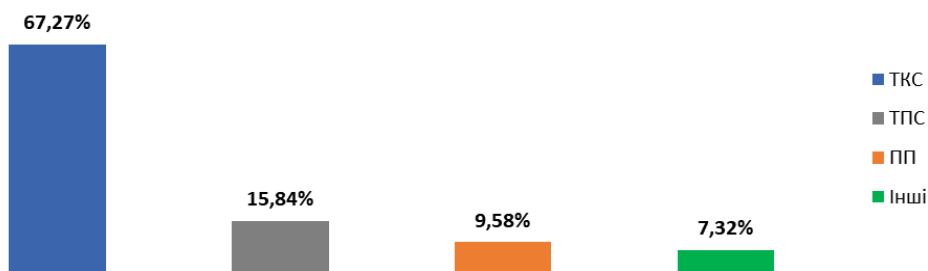


Рис. 4.29. Співвідношення заходів підвищення кваліфікації за кількістю учасників

Загальний розподіл слухачів, що пройшли навчання у ЦППК та регіональних інститутах НАДУ у 2018 р., за програмами підвищення кваліфікації:

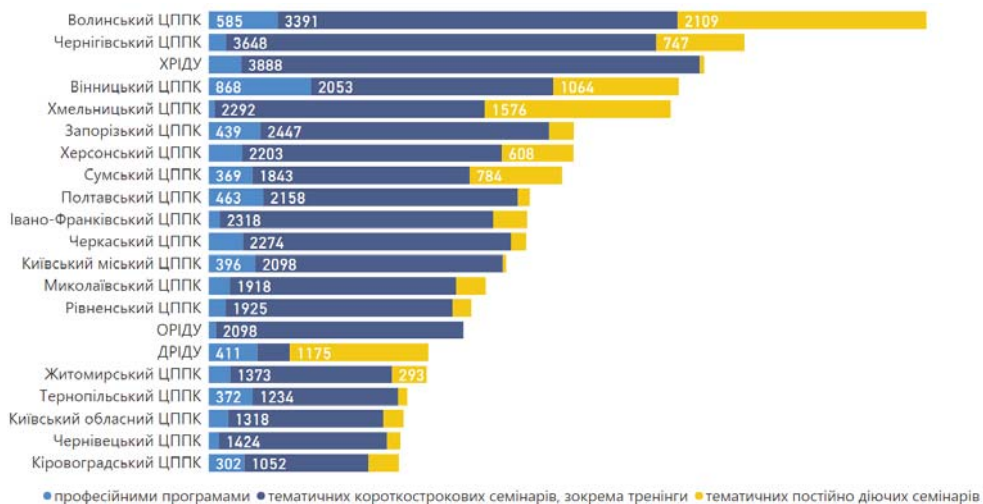


Рис. 4.30. Загальний рейтинг закладів освіти за кількістю учасників освітніх заходів

Зміст програм підвищення кваліфікації переважно охоплював загальні питання державного управління та місцевого самоврядування, зокрема питання: впровадження законодавства у сфері державної служби; запобігання та протидії проявам корупції на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування; ефективного урядування; взаємодії органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з громадськістю в процесі формування та реалізації державної політики, в тому числі на регіональному рівні; децентралізації фінансової системи; формування та виконання місцевих бюджетів, здійснення контролю за дотриманням вимог бюджетного законодавства; державної політики у сфері євроатлантичної інтеграції України; організації та здійснення закупівель; розвитку громадянських компетентностей у державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування; захисту персональних даних; протидії дискримінації; інноваційного розвитку; розвитку міжмуніципального співробітництва; впровадження електронного урядування; гендерної політики; детінізації доходів та відносин у сфері зайнятості населення; ефективного спілкування з відвідувачами місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування; електронного документообігу та ін.

Безпосередньо до процесу надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування у 2018 р. було залучено 883 науково-педагогічних працівники, з яких науковий ступінь доктора наук мають 234 особи та кандидата наук – 649 осіб. Разом із тим, вчене звання доцента є у 470 осіб, звання професора – у 183 осіб.

Також до навчального процесу залучено 2 642 спеціалісти структурних підрозділів міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, що мають практичний досвід у питаннях, що висвітлювалися під час проведення навчання, 32 іноземних фахівці та експерти з різних питань.



Рис. 4.31. Структура викладацького складу осіб, залучених до проведення освітніх заходів з підвищення кваліфікації у 2018 р..

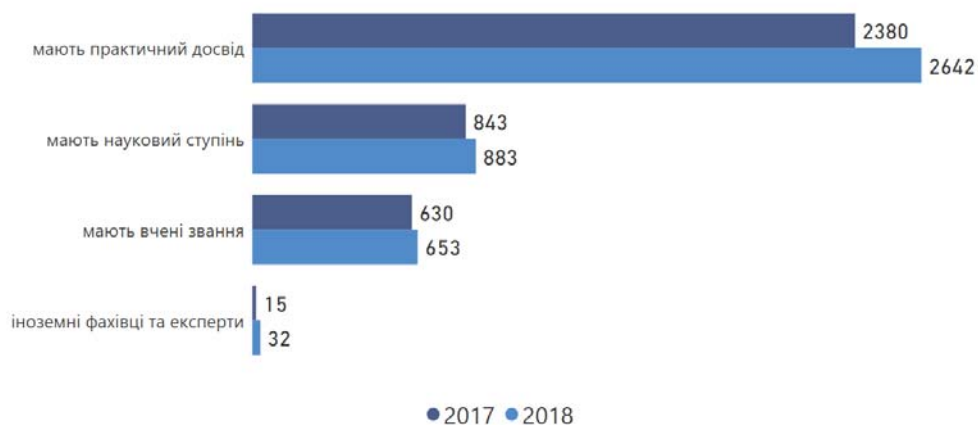


Рис. 4.32. Загальна кількість осіб, залучених до проведення освітніх заходів з підвищення кваліфікації у 2017-2018 рр.

Крім того, з метою методичного забезпечення освітнього процесу у ЦППК та регіональних інститутах НАДУ у 2018 р. розроблено 275 навчально-методичних посібників, що на 13 посібників (4,96%) більше, ніж у попередньому році.

Підвищення кваліфікації у ЦППК та регіональних інститутах НАДУ здійснювалось за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, коштів програм (проектів) міжнародної технічної допомоги та інших джерел, не заборонених законодавством. Загальний обсяг витрат на підвищення кваліфікації у 2018 р. склав 46 343 тис. грн., що на 7 564 тис. грн. (або 19,5%) більше ніж у 2017 р.

Основна частина фінансування, як у 2017 р., так і в 2018 р., здійснювалась за кошти місцевих бюджетів, їх загальний обсяг становив 43 709,9 тис. грн., що на 7 064 тис. грн. (або 19,3%) більше, ніж у попередньому році. Приріст надходжень з інших джерел у 2018 р. не перевищив 0,2 % та складався з:

- державного бюджету – 1 567,4 тис грн;
- інших джерел фінансування, не заборонених законодавством, – 944,6 тис. грн;
- міжнародної технічної допомоги (грантів) – 121,5 тис. грн.

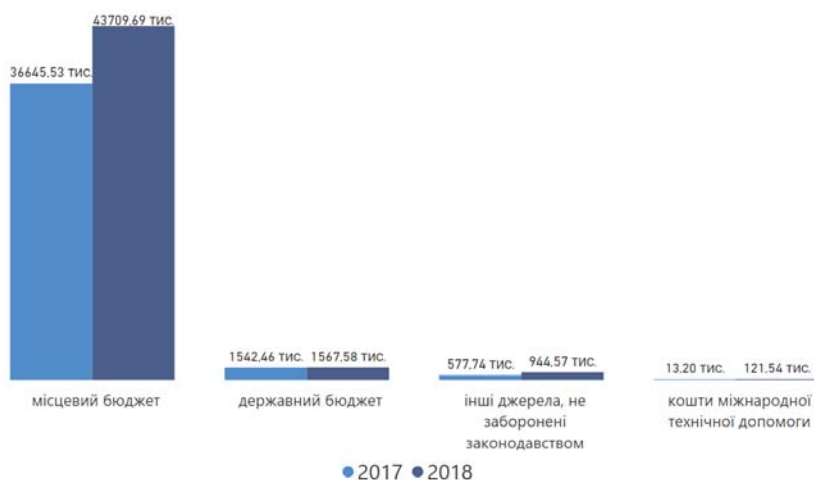


Рис. 4.33. Структура фінансування підвищення кваліфікації у ЦППК та регіональних інститутах НАДУ у 2017-2018 рр.

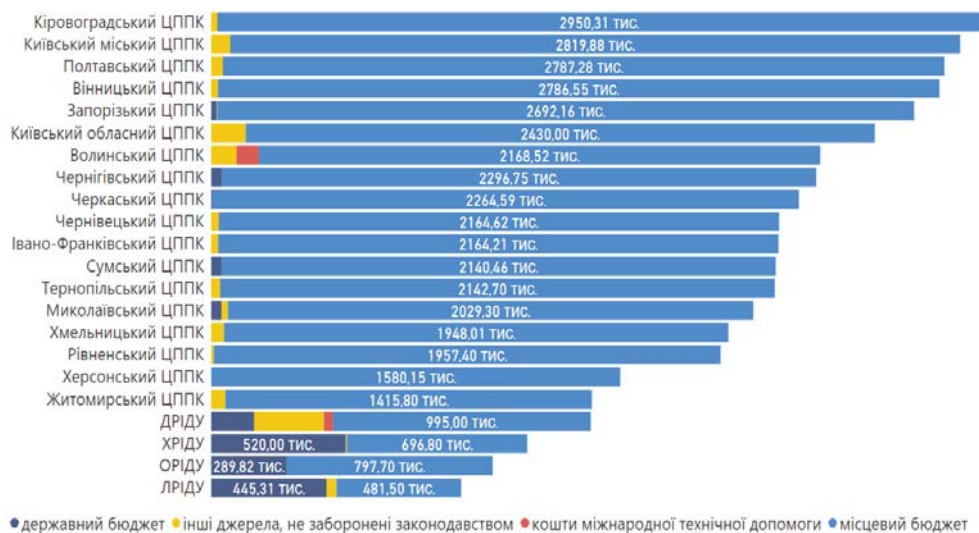


Рис. 4.34. Структура обсягів фінансування підвищення кваліфікації у розрізі закладів післядипломної освіти у 2018 р.

Як видно з рис. 4.34, в усіх закладах післядипломної освіти переважну частку фінансування склали кошти місцевих бюджетів. З державного бюджету фінансування отримували лише 4 регіональні інститути НАДУ та 5 ЦППК – Чернігівський,

Сумський, Миколаївський, Запорізький та Черкаський. За кошти міжнародної технічної допомоги проведення заходів з підвищення кваліфікації проводилося лише в Дніпропетровському регіональному інституті НАДУ та Волинському ЦППК.

Незважаючи на те, що у 2018 р. порівняно з попереднім періодом відбулося зниження загальної чисельності слухачів, проведений аналіз показує збільшення кількості програм підвищення кваліфікації та кількості залучених до їх проведення фахівців, та як наслідок, зростання обсягів фінансування процесу.

Таким чином, зростання кількості найбільш популярних заходів з підвищення кваліфікації, таких як тематичні короткострокові семінари та тренінги, що передбачають більш ефективну взаємодію викладачів та слухачів, і зростання кількості викладачів, що мають практичний досвід, дозволяють зробити попередні висновки про покращення організації освітнього процесу як з точки зору адресності надання інформації, так і її практичної користі.

РОЗДІЛ V.

СИСТЕМА ОЦІНКИ ТА МОНІТОРИНГУ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Забезпечення якості освіти та якості освітньої діяльності є одним із засадничих принципів освітньої діяльності згідно із законом України «Про освіту».

Закон України
«Про освіту»
5.09.2017 р.
№ 2145-VIII

Стаття 1. Основні терміни та їх визначення

29) якість освіти - відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та/або договором про надання освітніх послуг;

30) якість освітньої діяльності - рівень організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг.

Стаття 30. Прозорість та інформаційна відкритість закладу освіти

2. Заклади освіти, що мають ліцензію на провадження освітньої діяльності, зобов'язані забезпечувати на своїх веб-сайтах (у разі їх відсутності - на веб-сайтах своїх засновників) відкритий доступ до такої інформації та документів:

...

результати моніторингу якості освіти;

Стаття 41. Система забезпечення якості освіти

2. Складовими системи забезпечення якості освіти є:

система забезпечення якості в закладах освіти (внутрішня система забезпечення якості освіти);

система зовнішнього забезпечення якості освіти;

система забезпечення якості в діяльності органів управління та установ, що здійснюють зовнішнє забезпечення якості освіти.

Стаття 48. Моніторинг якості освіти

1. Моніторинг якості освіти - це система послідовних і систематичних заходів, що здійснюються з метою виявлення та відстеження тенденцій у розвитку якості освіти в країні, на окремих територіях, у закладах освіти (інших суб'єктах освітньої діяльності), встановлення відповідності фактичних результатів освітньої діяльності її заявленим цілям, а також оцінювання ступеня, напряму і причин відхилень від цілей.

2. Моніторинг якості освіти може бути внутрішній та зовнішній.

Внутрішній моніторинг якості освіти проводиться закладами освіти (іншими суб'єктами освітньої діяльності).

Зовнішній моніторинг якості освіти може проводитися будь-якими органами, підприємствами, установами, організаціями, іншими юридичними особами, що здійснюють незалежне оцінювання якості освіти та освітньої діяльності. Участь закладів освіти (інших суб'єктів освітньої діяльності) та учасників освітнього процесу у зовнішньому моніторингу якості освіти є добровільною, крім випадків, встановлених законодавством.

НАДС у межах повноважень здійснює зовнішній контроль за якістю навчально-методичного, матеріально-технічного та інформаційного забезпечення навчального процесу закладів вищої та післядипломної освіти, підприємств, установ, організацій будь-якої форми власності, які провадять освітню діяльність з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування за державним замовленням НАДС. У рамках здійснення моніторингу надання освітніх послуг опрацьовуються та аналізуються дані про:

- кількісні та якісні характеристики викладачів, тренерів, які залучені до проведення навчання;
- кількість слухачів, які пройшли підвищення кваліфікації, з поділом на державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;
- кількісні показники розроблених програм і посібників з підвищення кваліфікації;
- кількісні показники щодо проведених комунікативних заходів у рамках програм підвищення кваліфікації;
- загальні обсяги фінансування з розподілом за статтями витрат.

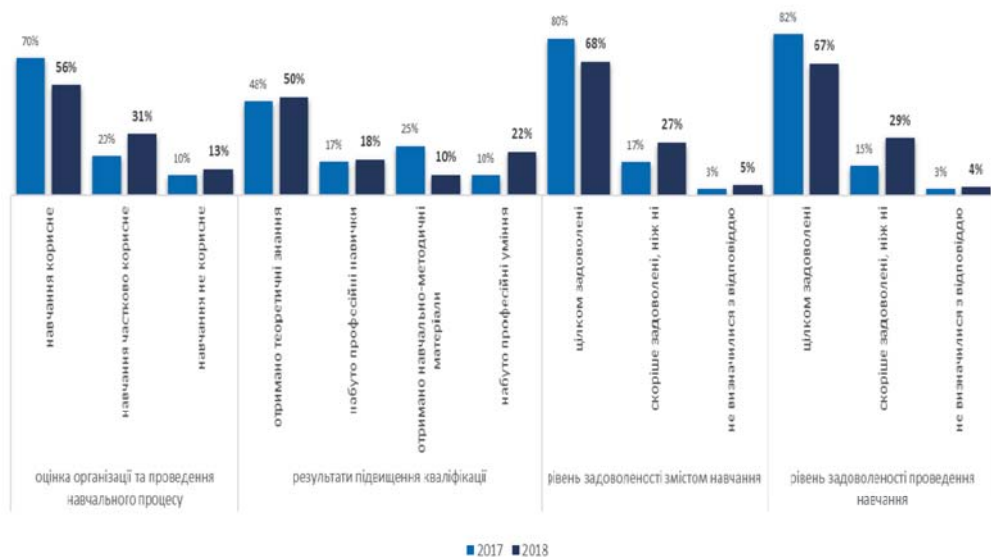


Рис. 5.1. Результати анкетування слухачів, які підвищили кваліфікацію в рамках державного замовлення НАДС у 2017-2018 рр.

У 2018 р. оцінки слухачів дещо змінилися порівняно з попереднім роком, зокрема збільшилася частка тих, хто вважає навчання частково корисним або не корисним узагалі (разом на 14 %), відповідно на таку величину зменшилася частка тих слухачів, які вважають навчання корисним. Водночас слухачі відзначають високий професійний рівень залучених викладачів закладів вищої освіти.

Стосовно отриманих знань, умінь і навичок незначним є збільшення частки тих, хто отримав тільки теоретичні знання (на 2 %), але суттєво зростає частка слу-

хачів, які під час навчання набули професійних умінь (на 12 %). Більшість слухачів відзначили високий рівень викладання тематичного матеріалу, який поглибив та систематизував їхні професійні знання, допоміг засвоїти необхідні та додаткові знання стосовно змін у нормативних документах. Також респонденти отримали відповіді на актуальні питання та обмінялися досвідом роботи з колегами.

Позитивні оцінки рівня задоволеності навчанням (сукупність оцінок «цілком задоволені» та «скоріше задоволені, ніж ні») зазнали незначного скорочення – лише на 2 %. Водночас загальна позитивна оцінка рівня задоволеності проведеним навчанням (як і сукупність оцінок «цілком задоволені» та «скоріше задоволені, ніж ні») у 2018 р. трохи збільшилася порівняно з попереднім роком і становила 96%.

Внутрішня система забезпечення якості освіти у ВЦПК (УШУ) включає обов'язкове проведення анкетування слухачів. Анкетування передбачає оцінку за шкалою від 0 до 4 таких аспектів навчання:

- чи справдилися очікування слухачів від навчання;
- корисність отриманих під час навчання інформації, знань, навичок;
- актуальність отриманих під час навчання інформації, знань, навичок;
- підвищення рівня обізнаності за темою навчання після проходження навчання;
- плани щодо використання отриманої під час навчання інформації;
- організація, атмосфера роботи під час заняття;
- методи та форми навчання;
- приміщення, де відбувалося навчання;
- планування тривалості навчання.

Так, за результатами оцінки учасниками підвищення кваліфікації у 2018 р. було отримано такі середні оцінки аспектів навчання у ВЦПК (УШУ).



Рис. 5.2. Середні оцінки аспектів навчання у ВЦПК (УШУ) у 2018 р.

За результатами анкетування 52,4% учасників підвищення кваліфікації планують повною мірою використати отриману під час навчання інформацію, 47,6 % учасників планують використати більшу частину отриманої інформації.

Моніторинг та оцінювання якості надання освітніх послуг є важливими складовими навчального процесу в Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів НАДУ, що проводиться шляхом анкетування, тестування, перевірки та аналізу творчих робіт.

За результатами підсумкового анкетування формуються узагальнені пропозиції щодо удосконалення якості організаційних заходів надання освітніх послуг, вивчення потреб і професійних інтересів державних службовців, оновлення змісту програм, актуалізації тематичного наповнення розкладів та формування варіативних складових професійних програм та програм короткострокових семінарів.

У 2018 році в анкетуванні взяли участь 92 % слухачів.

Загальні результати опитування свідчать, що очікування від навчання виправдалися у більшості слухачів у повній мірі, оцінку 4 за 4-х бальною шкалою поставили 66,4 %; оцінку 3 – 29 %; оцінку 2 – 2,9 %; оцінку 1 – 1,4 %; оцінку 0 (абсолютно не виправдалися) – лише 0,3 %.

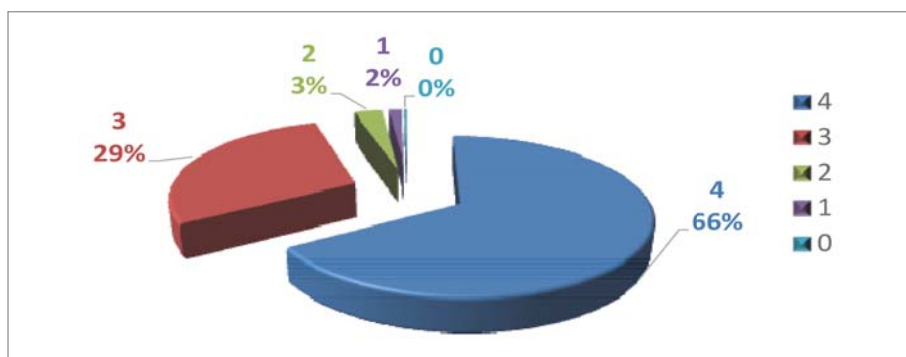


Рис. 5.3. Результати анкетування слухачів Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів НАДУ у 2018 році щодо очікування від навчання

Аналізуючи відповіді на питання щодо оцінки корисності інформації, знань, навичок, отриманих під час навчання слід відмітити, що переважна більшість респондентів (67 %) вважають дуже корисними (оцінка 4); трохи більше, ніж для чверті респондентів (26 %) – корисними (оцінка 3); оцінили на 2 бали – 51 особа (5 %) та 1 бал – 11 осіб (1,2%); абсолютно некорисними (оцінка 0) – лише 0,8 %.

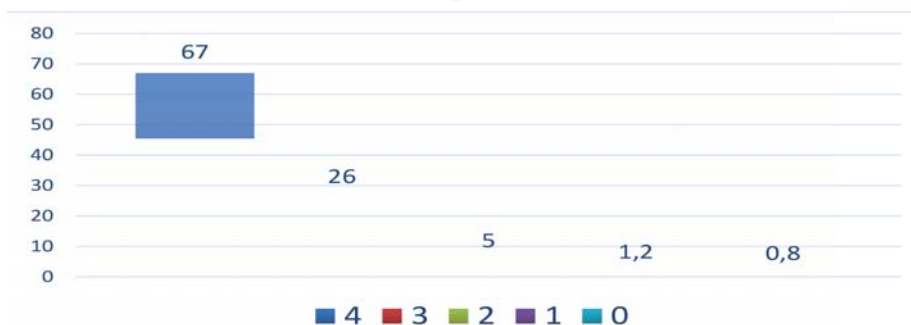


Рис. 5.4. Результати анкетування слухачів Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів НАДУ у 2018 році щодо оцінки корисності отриманих знань

Разом з тим, інформацію та знання, отримані слухачами під час навчання, планують використати у своїй професійній та службовій діяльності: в повній мірі – 40,6 %; більшу частину – 49,4 %; незначну частину – 7,6 %; важко відповісти – 2,4 %; таких, які не планують використовувати взагалі – немає.



Рис. 5.5. Результати анкетування слухачів Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів НАДУ у 2018 році щодо використання отриманих знань у професійній діяльності

ЦППК та інші заклади післядипломної освіти для забезпечення якості підвищення кваліфікації (за результатами опитування представників закладів у межах дослідження навчальних потреб представників органів місцевого самоврядування України, проведеного в рамках Програми Ради Європи «Децентралізація і реформа місцевого самоврядування в Україні») використовують такий набір інструментів:

- вхідне тестування знань/вмінь/навичок учасників програми – проводиться перед початком навчання за програмами підвищення кваліфікації для визначення вхідного рівня знань;
- коригування програми навчання залежно від очікувань учасників програми та результатів вхідного тестування;
- ex-post (вихідне) тестування або опитування рівня знань/умінь/навичок – застосовується, як правило, до навчальних заходів, які тривають більше 1 дня;
- рейтингування викладачів (тренерів), задіяних у навчальному процесі – здійснюється учасниками програми за результатами проведеного навчання;
- ведення бази даних учасників, які пройшли (та успішно склали вихідне тестування) програму навчання;
- бази навчально-методичних матеріалів, посібників;
- реєстри навчальних програм;
- повідомлення керівників органів влади про найбільш успішних учасників навчання.

Так проведене анкетування керівників 10 ЦППК та 11 інших закладів післядипломної освіти показало, що для моніторингу якості підвищення кваліфікації найчастіше використовуються такі інструменти, як: ex-post (вихідне) тестування або опитування рівня знань/вмінь/навичок (20 закладів або 95,2 % опитаних представників закладів), коригування програми навчання залежно від очікувань учасників програми та результатів вхідного тестування (19 закладів, або 90,4 %), рей-

тингування викладачів (тренерів) та ведення бази даних учасників, які пройшли навчання (17 закладів, або 81,0 %).

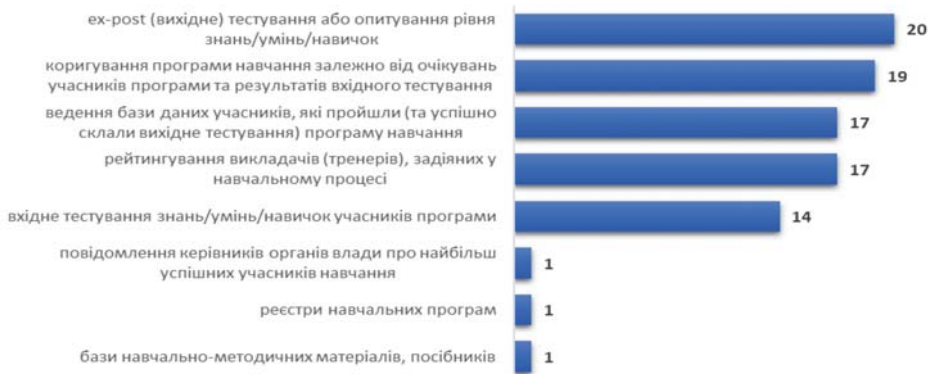


Рис. 5.6. Інструменти забезпечення якості підвищення кваліфікації в ЦППК та інших закладах післядипломної освіти

Результати опитування керівників деяких ЦППК показали, що вони практично не відслідковують результати навчання через деякий час після завершення підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування. Для оцінки результативності навчання на сьогодні ЦППК можуть використовувати тільки опосередковані показники, які свідчать про позитивні зрушення у тих сферах, з розвитком яких була пов'язана тематика підвищення кваліфікації. У деяких ЦППК запровадження другого рівня оцінки результатів навчання (через 2-4 місяці після проходження підвищення кваліфікації) заплановано на 2019 рік.

Опитування керівників об'єднаних територіальних громад щодо результативності підвищення кваліфікації працівників органів місцевого самоврядування показало, що 57,4 % з них вважають підвищення кваліфікації надзвичайно важливим, тоді як тільки 1,2 % опитаних розглядають участь працівників у навчальних заходах неважливим або взагалі втратою часу.

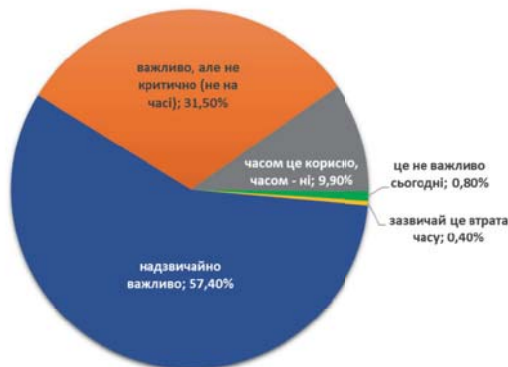


Рис. 5.7. Оцінка результативності підвищення кваліфікації представників органів місцевого самоврядування

РОЗДІЛ VI.

ПОТРЕБИ У ПРОФЕСІЙНОМУ НАВЧАННІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування здійснюється з метою задоволення запиту держави і суспільства у професійно підготовлених управлінцях, забезпечення підвищення рівня їх професійних компетентностей, що базується на інтеграції знань, умінь, навичок.

Правовою основою визначення потреб у професійному навчанні є:

<p>Закон України «Про державну службу»</p>	<ul style="list-style-type: none">- необхідність професійного навчання державного службовця визначається його безпосереднім керівником та службою управління персоналом державного органу за результатами оцінювання службової діяльності (стаття 48);- державний службовець за результатами оцінювання службової діяльності разом із службою управління персоналом складає індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності, яку погоджує його безпосередній керівник та затверджує керівник самостійного структурного підрозділу, в якому він працює (стаття 49);- служба управління персоналом узагальнює потреби державних службовців у підготовці, перепідготовці, спеціалізації та підвищенні кваліфікації і вносить відповідні пропозиції керівнику державної служби (стаття 49).
<p>постанова КМУ від 23 серпня 2017 р. № 640 «Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців»</p>	<ul style="list-style-type: none">- за результатами оцінювання державний службовець, який займає посаду державної служби категорії «А», разом із службою управління персоналом складає індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності, яку затверджує особа, яка готувала пропозиції щодо результатів оцінювання такого державного службовця;- за результатами оцінювання державний службовець, який займає посаду державної служби категорії «Б» або «В», разом із службою управління персоналом складає індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності, яку погоджує безпосередній керівник такого державного службовця та затверджує керівник самостійного структурного підрозділу, в якому він працює.

<p>постанова КМУ від 6 лютого 2019 року №106 «Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад»</p>	<ul style="list-style-type: none"> - НАДС спільно із всеукраїнськими асоціаціями органів місцевого самоврядування один раз на три роки здійснює із залученням на конкурсній основі відповідних дослідницьких організацій, установ вивчення загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування; - визначення та аналіз індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців здійснюються державними органами під час щорічного оцінювання результатів службової діяльності та складання індивідуальної програми; - за результатами узагальнення індивідуальних програм державні органи щороку не пізніше 20 грудня надсилають НАДС інформацію про потреби в професійному навчанні державних службовців, які займають посади державної служби «Б» та «В», та не пізніше 15 січня - копії індивідуальних програм підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А»; - результати вивчення потреб у професійному навчанні враховуються замовниками освітніх послуг у сфері професійного навчання під час формування і розміщення державного замовлення на підготовку та підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування.
---	---

6.1. Визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування на 2019 рік

З метою забезпечення ефективності та якості професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування НАДС щорічно в межах повноважень вивчає потреби у підвищенні кваліфікації зазначених категорій осіб та формує заявку на включення до проекту державного замовлення у наступному році.

Потреба у професійному навчанні визначається з урахуванням:

- завдань та функцій відповідного органу державної влади, органу місцевого самоврядування;
- змісту професійної діяльності працівників органу державної влади, органу місцевого самоврядування;

- необхідності підвищення рівня професійної компетентності працівників для виконання завдань та обов'язків або набуття здатності виконувати додаткові завдання та обов'язки шляхом здобуття нових знань і вмінь у межах професійної діяльності;
- індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця, посадової особи місцевого самоврядування;
- результатів оцінювання службової діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;
- різноманітності термінів і форм професійного навчання;
- структури органу державної влади, органу місцевого самоврядування, прогнозних структурних змін та можливих змін функцій підрозділів (стратегічне планування роботи з персоналом);
- наявності вакантних посад (оперативне планування роботи з персоналом) та ін.

У 2018 році органами державної влади, органами місцевого самоврядування та суб'єктами призначення відповідних осіб надано пропозиції щодо підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування у кількісних показниках та за орієнтовними напрямками (темами) навчання. За результатами узагальнення зазначених пропозицій НАДС визначено пріоритетні напрями підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та сформовано заявку на включення до проекту державного замовлення на підвищення кваліфікації зазначеної категорії працівників.

Таблиця 6.1.

Потреби у підвищенні кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування на 2019 р.

Напрями підвищення кваліфікації	Кількість осіб
Підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань боротьби з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансування тероризму та фінансуванням розповсюдження зброї масового знищення	800
Підвищення кваліфікації державних службовців структурних підрозділів місцевих держадміністрацій з питань соціального захисту населення, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Мінсоцполітики	900
Підвищення кваліфікації державних службовців органів юстиції, юридичних служб міністерств, інших центральних органів виконавчої влади	1650
Підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань екологічного управління	340

Напрями підвищення кваліфікації	Кількість осіб
Підвищення кваліфікації державних службовців відділів (управлінь) освіти виконавчих органів влади у галузі управління освітою	250
Підвищення кваліфікації державних службовців Державної фіскальної служби України	2500
Підвищення кваліфікації за тренінговими програмами державних службовців, які займають посади категорії «А»	32
Підвищення кваліфікації керівників служб управління персоналом	1324
Підвищення кваліфікації з питань запобігання корупції	7506
Підвищення кваліфікації з іноземних мов державних службовців центральних органів виконавчої влади	1948
Підвищення державними службовцями рівня володіння державною мовою центральних органів виконавчої влади	1966
Підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань управління фінансами	3338
Підвищення кваліфікації за тренінговими програмами фахівців з питань реформ	225
Підвищення кваліфікації за тренінговими програмами членів конкурсних комісій для відбору осіб на зайняття посад фахівців з питань реформ	57
Підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань європейської та євроатлантичної інтеграції	1184
Підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю	675
Підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань стратегічних комунікацій	838
Підвищення кваліфікації державних службовців, посади яких належать до 1-5 групи оплати праці	2053
Підвищення кваліфікації державних службовців центральних органів виконавчої влади, посади яких належать до 6-9 групи оплати праці	2870
Підвищення кваліфікації голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників	761

Результати вивчення потреб у професійному навчанні державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», показали, що пріоритетними темами підвищення кваліфікації за тренінговими програмами є:

- антикризове управління в умовах модернізації державного управління;
- лідерство та стратегічне управління державним органом;
- стратегія і практика ведення переговорів;
- європейська та євроатлантична інтеграція.

Аналіз потреб державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у підвищенні кваліфікації з питань управління фінансами показав, що для всіх зазначених категорій осіб пріоритетними напрямками (темами) навчання є: бюджетна політика та звітність; здійснення тендерних закупівель; програмно-цільовий метод формування та виконання бюджетів, управління проектами та програмами.

Водночас посадові особи місцевого самоврядування визначили потребу у підвищенні кваліфікації з питань інвестиційного та проектного менеджменту, формування бюджету об'єднаної територіальної громади, забезпечення середньострокового та короткострокового планування місцевих бюджетів, що обумовлюється проведенням фінансової децентралізації.

Службами управління персоналом центральних та місцевих органів виконавчої влади були запропоновані такі напрями (теми) програм підвищення кваліфікації: «Оцінювання результатів службової діяльності»; «Проведення дисциплінарного провадження та службового розслідування»; «Підготовка та проведення конкурсів на зайняття вакантних посад державної служби»; «Інноваційні технології управління персоналом», «Кадровий менеджмент» «Основні аспекти електронного декларування», що обумовлено проведенням у 2018 р. оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, складанням індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності.

Працівники кадрових служб органів місцевого самоврядування важливи для вивчення визначили, зокрема, такі теми, як: організація кадрової роботи в умовах утворення об'єднаних територіальних громад, кадрові питання під час реорганізації органів місцевого самоврядування, порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад, ведення кадрового діловодства в органах місцевого самоврядування, пов'язані з практичними аспектами їх діяльності.

Державні службовці центральних органів виконавчої влади, посади яких належать до 6-9 групи оплати праці, визначили такі пріоритетні напрями (теми) для підвищення рівня професійної компетентності:

- аналіз політики;
- підготовка аналітичних документів;
- культура ділового мовлення;
- публічні комунікації;
- електронне врядування в публічному управлінні;
- цифрові та смарт – технології в державному секторі;
- медіаграмотність та медіакультура державних службовців;
- адміністративні процедури та надання адміністративних послуг;
- управління проектами та програмами;
- європейські стандарти демократичного врядування.

Крім того, у 2018 р. було вивчено потреби у професійному навчанні голів районних державних адміністрацій. За результатами проведеного анкетного опитування із 22 запропонованих напрямів підвищення кваліфікації визначено найбільш

актуальні, які враховано при розробці тренінгової програми «Організація діяльності голів місцевих державних адміністрацій в умовах реформ», а саме:

- особливості здійснення районними державними адміністраціями повноважень в умовах децентралізації, взаємодія районних державних адміністрацій з органами місцевого самоврядування;
- управління розвитком району, територіальних громад;
- забезпечення реалізації державної регіональної політики;
- здійснення нагляду за законністю рішень органів місцевого самоврядування;
- особливості здійснення реформ в сфері охорони здоров'я, освіти в умовах децентралізації повноважень органам місцевого самоврядування;
- управління публічними фінансами/фінансова децентралізація.

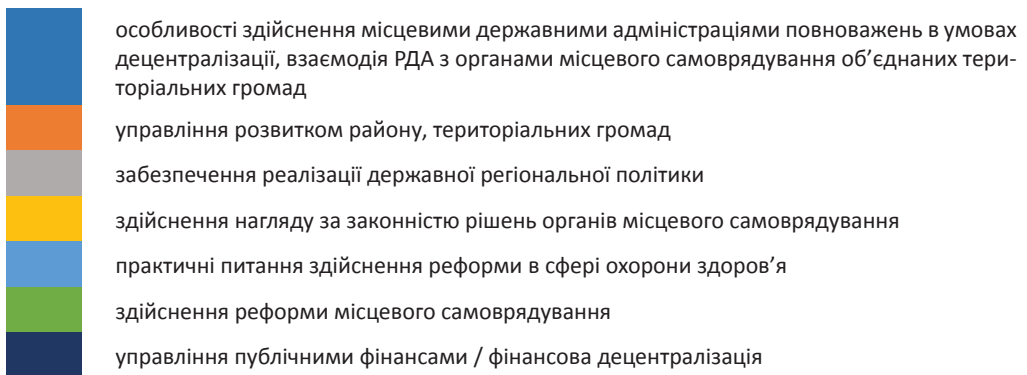
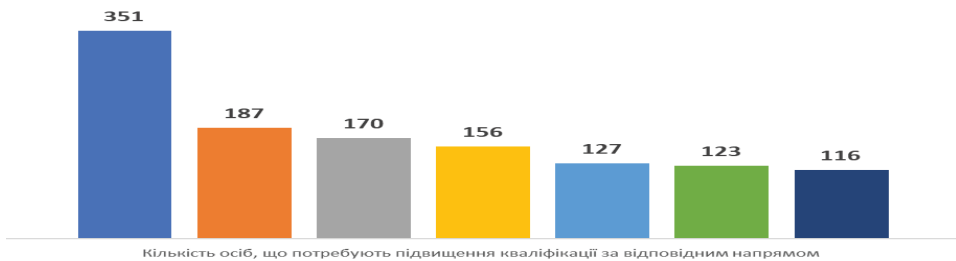


Рис. 6.1. Напрями підвищення кваліфікації голів місцевих державних адміністрацій

6.2. Індивідуальні потреби у професійному навчанні державних службовців

Визначення та аналіз індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців здійснюються державними органами під час щорічного оцінювання результатів службової діяльності та складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності (далі – індивідуальна програма).

У 2018 р. вперше проведено оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, за результатами якого державні службовці разом із службами управління персоналом склали індивідуальні програми.

За результатами узагальнення індивідуальних програм державні органи надіслали НАДС інформацію про потреби у професійному навчанні державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» та «В» (далі – державні службовців категорій «Б» і «В»), та копії індивідуальних програм підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А» (далі – державні службовців категорії «А»).

Результати аналізу індивідуальних програм державних службовців категорії «А» показали наступне.

Станом на 31 грудня 2018 року загальна кількість посад державної служби категорії «А» за штатним розписом становила 198 осіб, фактична чисельність працюючих державних службовців категорії «А» – 145 осіб, з яких для 62 осіб (42,8 %) складено та затверджено індивідуальні програми.

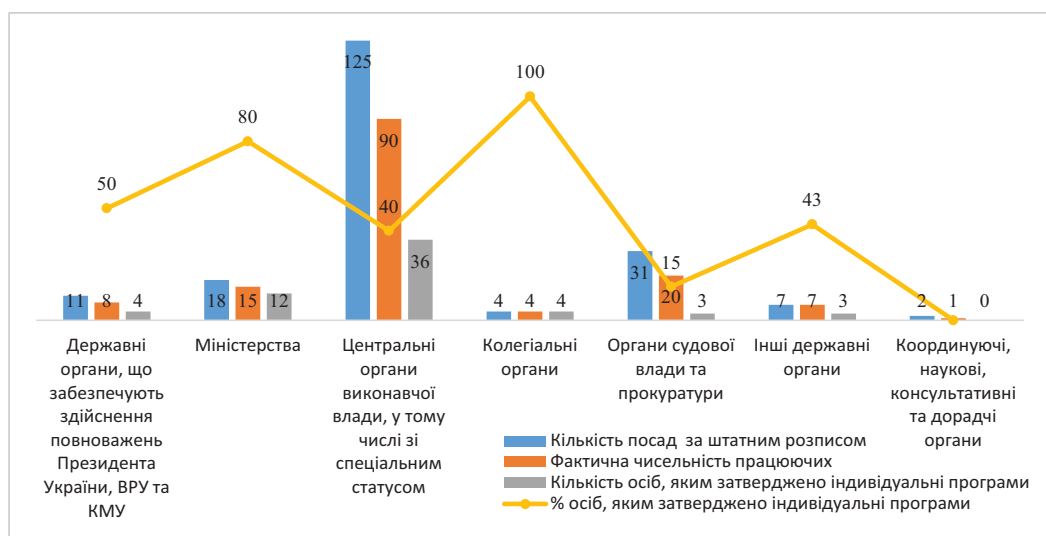


Рис. 6.2. Кількісний склад державних службовців категорії «А», що потребують удосконалення

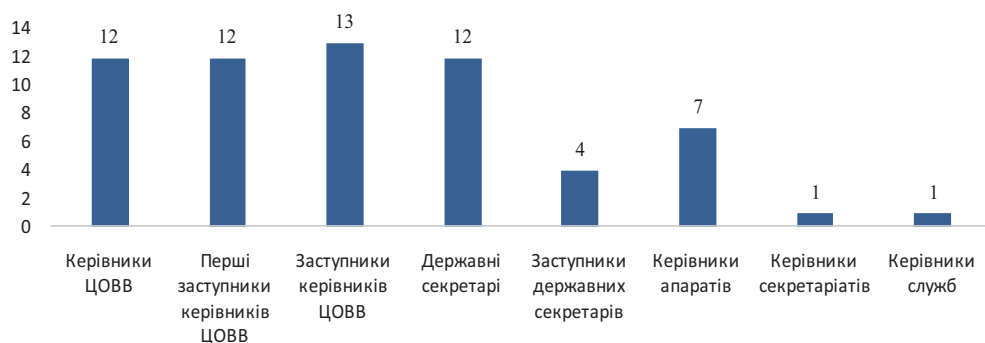


Рис. 6.3. Кількісний склад державних службовців категорії «А», яким затверджено індивідуальні програми, у розрізі посад державної служби

Інформацію щодо потреб у професійному навчанні державних службовців категорії «А» у розрізі професійних компетентностей, що потребують удосконалення, та видів підвищення кваліфікації наведено на рис. 6.4, 6.5.

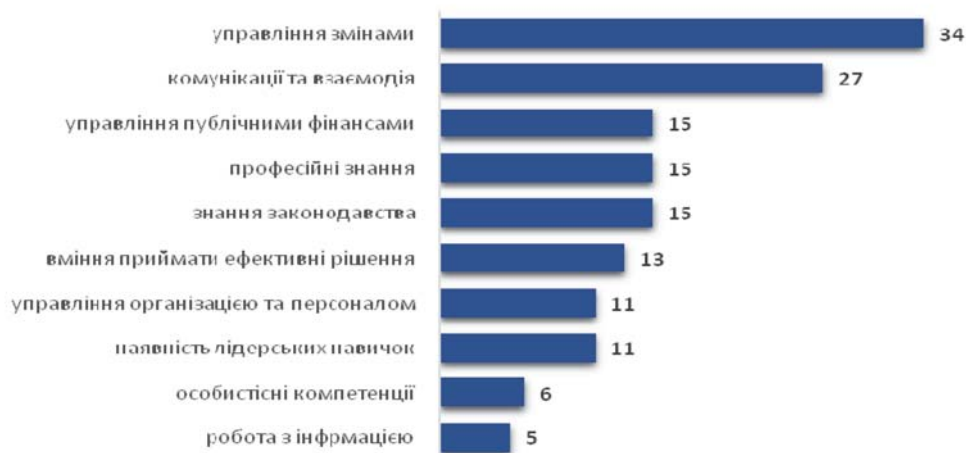


Рис. 6.4. Професійні компетентності державних службовців категорії «А»,

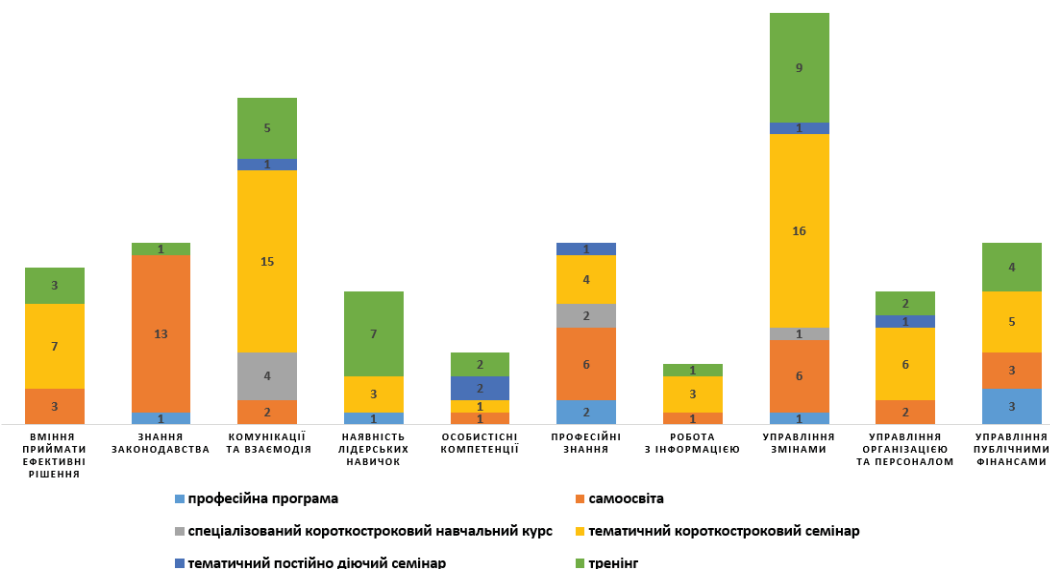


Рис. 6.5. Потреби у професійному навчанні державних службовців категорії «А» за видами підвищення кваліфікації

Перелік орієнтовних напрямів (тем) підвищення кваліфікації державних службовців категорії «А» відповідно до професійних компетентностей

Компетентності
<i>Вміння приймати ефективні рішення</i>
Ефективні управлінські технології в органах державної влади Інноваційний менеджмент в органах державної влади Лідерство та ефективне управління
<i>Знання законодавства</i>
Правові аспекти запобігання проявам корупції на державній службі Державна служба та прояви корупції Організаційно-правові засади функціонування державної служби
<i>Комунікація та взаємодія</i>
Взаємодія органів державної влади з громадськістю Конфлікти, стреси, маніпулювання в управлінській і політичній діяльності Комунікаційні інструменти для побудови репутації Медіація Мистецтво ведення переговорів Публічні виступи англійською мовою Стратегічне партнерство як інструмент зовнішньої політики держави Управлінська риторика та ораторська майстерність Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі
<i>Наявність лідерських навичок</i>
Лідерство Лідерство та ефективна комунікація Лідерство та управління персоналом Сучасні моделі лідерства в управлінській діяльності
<i>Особистісні компетенції</i>
Самоменеджмент сучасного керівника Алгоритм продуктивного мислення Психологія стресу та способи боротьби із ним Тайм-менеджмент
<i>Професійні знання</i>
Англійська мова Міжнародний досвід оцифрування архівних документів Реформування адміністративно-територіального устрою України Е-врядування Євроінтеграція, двосторонні відносини з країнами ЄС Міжнародні стандарти статистичної діяльності
<i>Управління змінами</i>
Управління змінами Моделі управління змінами Сутність та зміст індивідуальних, організаційних та командних змін Планування, впровадження та оцінка ефективності змін

Управління організацією та персоналом
Стратегічне планування роботи органу державної влади Оцінка результативності діяльності органу державної влади Проектний менеджмент у діяльності органу державної влади Психологічні основи публічного управління
Управління публічними фінансами
Бюджетно-податкова політика Управління державними цільовими програмами. Моніторинг та оцінювання Середньострокове бюджетне планування Електронна комерція та публічні закупівлі Організація і проведення публічних закупівель Особливості реформування системи управління державними фінансами Управління публічними фінансами в державному органі Фінансовий аудит за міжнародними стандартами ISSAI

Результати аналізу інформації щодо потреб у професійному навчанні державних службовців категорій «Б» і «В» апаратів міністерств, інших державних органів, отриманої за результатами узагальнення 17 074 затверджених індивідуальних програм (4 941 – державних службовців категорії «Б», 12 133 – державних службовців категорії «В»), показали наступне.

Державні службовці категорії «Б» найбільше потребують удосконалення таких компетентностей, як: знання законодавства (1 696 осіб); професійні знання (1 470 осіб); впровадження змін (1 123 особи).

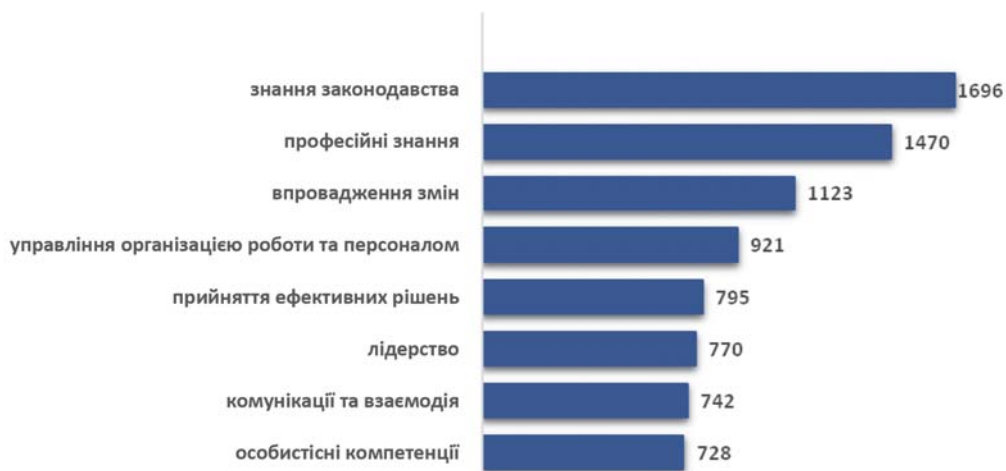


Рис. 6.6. Потреби у професійному навчанні державних службовців категорії «Б» апаратів міністерств, інших державних органів за професійними компетентностями

Державні службовці категорії «В» найбільше потребують удосконалення таких компетентностей: знання законодавства (5 168 осіб); професійні знання (4 778 осіб); технічні вміння (3 248 осіб).



Рис. 6.7. Потреба у професійному навчанні державних службовців категорії «В» апаратів міністерств, інших державних органів за професійними компетентностями

Узагальнення потреб у професійному навчанні державних службовців категорій «Б» і «В» вказує на те, що підвищення рівня компетентностей «знання законодавства» та «професійні знання» визначила для себе більшість зазначених категорій державних службовців.

Державні службовці категорій «Б» і «В» віддають перевагу підвищенню кваліфікації за короткостроковими програмами.

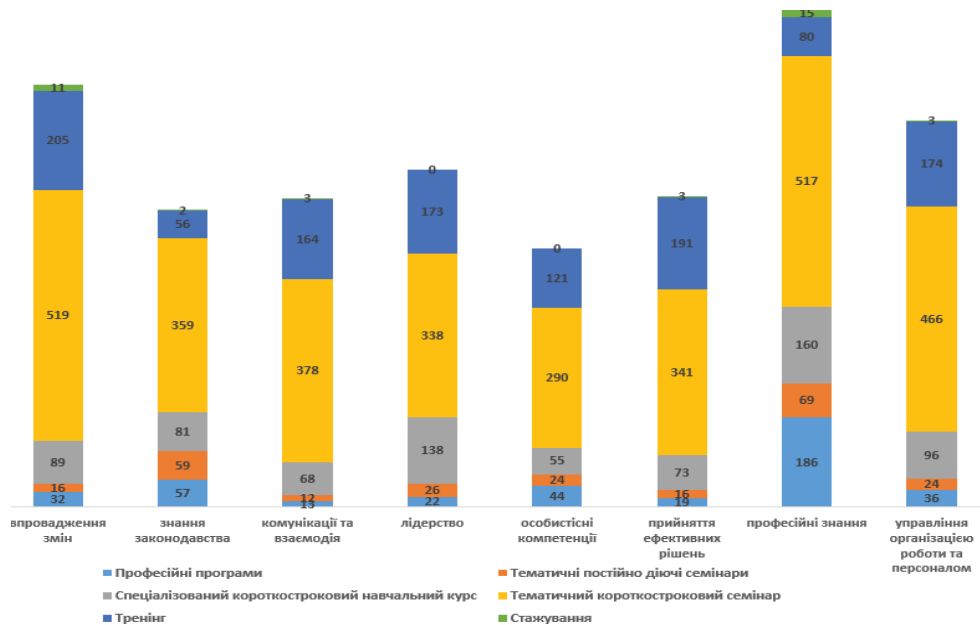


Рис. 6.8. Потреби у професійному навчанні державних службовців категорії «Б» за видами підвищення кваліфікації

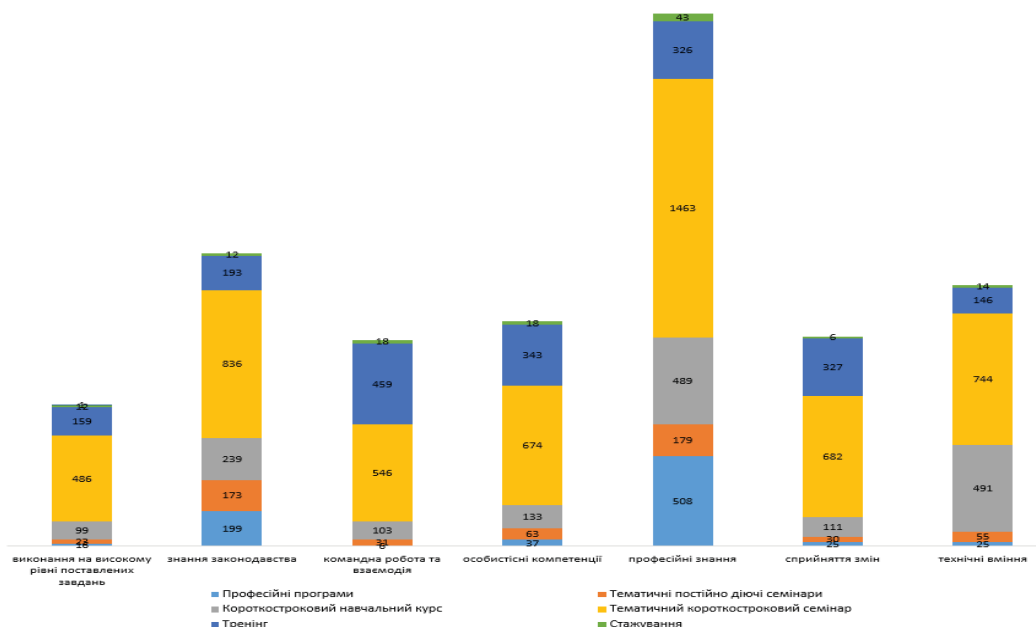


Рис. 6.9. Потреби у професійному навчанні державних службовців категорії «В» за видами підвищення кваліфікації

За результатами аналізу інформації щодо потреб у професійному навчанні державних службовців категорій «Б» і «В» територіальних органів міністерств, інших державних органів та місцевих державних адміністрацій, отриманої за результатами узагальнення 100 250 затверджених індивідуальних програм (30 035 – державних службовців категорії «Б», 70 215 – державних службовців категорії «В»), можна зробити висновок, що вони корелюються з потребами у професійному навчанні державних службовців категорій «Б» і «В» апаратів міністерств, інших державних органів.



Рис. 6.10. Потреби у професійному навчанні державних службовців категорії «Б» територіальних органів міністерств, інших державних органів та МДА за професійними компетентностями



Рис. 6.11. Потреби у професійному навчанні державних службовців категорії «В» територіальних органів міністерств, інших державних органів та МДА за професійними компетентностями

Професійні компетентності «знання законодавства» та «професійні знання» також були визначені найбільш актуальними для державних службовців категорій «Б» та «В» у територіальних органах центральних органів виконавчої влади та місцевих державних адміністраціях, як у цілому по Україні, так і за адміністративно-територіальними одиницями).

Таблиця 6.3

Топ-3 професійних компетентностей державних службовців категорії «Б», які потребують удосконалення (за адміністративно-територіальними одиницями)

Адміністративно-територіальна одиниця	Топ-1	Топ-2	Топ-3
Вінницька	професійні знання	знання законодавства	впровадження змін
Волинська	знання законодавства	управління організацією роботи та персоналом	професійні знання
Дніпропетровська	знання законодавства	професійні знання	впровадження змін
Донецька	професійні знання	знання законодавства	впровадження змін
Житомирська	знання законодавства	професійні знання	комунікації та взаємодія
Закарпатська	знання законодавства	професійні знання	впровадження змін
Запорізька	знання законодавства	впровадження змін	професійні знання
Івано-Франківська	знання законодавства	професійні знання	впровадження змін
Київська	знання законодавства	впровадження змін	професійні знання
Кіровоградська	знання законодавства	професійні знання	впровадження змін
Луганська	знання законодавства	професійні знання	управління організацією роботи та персоналом
Львівська	знання законодавства	впровадження змін	впровадження змін

Продовження таблиці

Адміністративно-територіальна одиниця	Топ-1	Топ-2	Топ-3
Миколаївська	знання законодавства	професійні знання	управління організацією роботи та персоналом
Одеська	знання законодавства	професійні знання	впровадження змін
Полтавська	знання законодавства	впровадження змін	особистісні компетенції
Рівненська	знання законодавства	впровадження змін	управління організацією роботи та персоналом
Сумська	знання законодавства	професійні знання	впровадження змін
Тернопільська	знання законодавства	впровадження змін	лідерство
Харківська	знання законодавства	впровадження змін	професійні знання
Херсонська	знання законодавства	впровадження змін	професійні знання
Хмельницька	знання законодавства	професійні знання	впровадження змін
Черкаська	знання законодавства	впровадження змін	управління організацією роботи та персоналом
Чернівецька	знання законодавства	впровадження змін	прийняття ефективних рішень
Чернігівська	знання законодавства	професійні знання	управління організацією роботи та персоналом

Таблиця 6.4

Топ-3 професійних компетентностей державних службовців категорії «В», які потребують удосконалення (за адміністративно-територіальними одиницями)

Адміністративно-територіальна одиниця	Топ-1	Топ-2	Топ-3
Вінницька	знання законодавства	професійні знання	технічні вміння
Волинська	знання законодавства	професійні знання	сприйняття змін
Дніпропетровська	знання законодавства	професійні знання	технічні вміння
Донецька	знання законодавства	професійні знання	сприйняття змін
Житомирська	знання законодавства	професійні знання	особистісні компетенції
Закарпатська	знання законодавства	професійні знання	технічні вміння
Запорізька	знання законодавства	професійні знання	сприйняття змін
Івано-Франківська	знання законодавства	професійні знання	особистісні компетенції
Київська	технічні вміння	знання законодавства	професійні знання
Кіровоградська	знання законодавства	професійні знання	особистісні компетенції
Луганська	технічні вміння	професійні знання	технічні вміння

Продовження таблиці

Адміністративно-територіальна одиниця	Топ-1	Топ-2	Топ-3
Львівська	знання законодавства	професійні знання	сприйняття змін
Миколаївська	технічні вміння	професійні знання	особистісні компетенції
Одеська	знання законодавства	знання законодавства	професійні знання
Полтавська	технічні вміння	професійні знання	особистісні компетенції
Рівненська	знання законодавства	професійні знання	особистісні компетенції
Сумська	професійні знання	знання законодавства	особистісні компетенції
Тернопільська	технічні вміння	технічні вміння	професійні знання
Харківська	знання законодавства	професійні знання	особистісні компетенції
Херсонська	професійні знання	знання законодавства	особистісні компетенції
Хмельницька	професійні знання	професійні знання	особистісні компетенції
Черкаська	професійні знання	особистісні компетенції	технічні вміння
Чернівецька	професійні знання	особистісні компетенції	професійні знання
Чернігівська	професійні знання	професійні знання	професійні знання

Таким чином, в цілому по Україні для державних службовців категорій «Б» та «В» удосконалення компетентностей «знання законодавства» та «професійні знання» є найбільш актуальним.

Перелік орієнтовних напрямів (тем) підвищення кваліфікації державних службовців (за професійними програмами та короткостроковими програмами) категорій «Б» та «В» наведено відповідно в табл. 6.5, 6.6.

Таблиця 6.5

Перелік орієнтовних напрямів (тем) підвищення кваліфікації державних службовців категорії «Б» відповідно до професійних компетентностей

Професійні програми підвищення кваліфікації	Короткострокові програми підвищення кваліфікації
Компетентності	
Знання законодавства	
Правові аспекти запобігання проявам корупції на державній службі Проходження державної служби: існуючі процедури та особливості правового регулювання Правові та організаційні засади дисциплінарних проваджень в державних органах	Актуальні питання реалізації законодавства про державну службу Організаційно-правові засади функціонування органів місцевого самоврядування Правові аспекти запобігання проявам корупції на державній службі Дотримання прав людини на державній службі Конфлікт інтересів на державній службі Доступ до публічної інформації Організація роботи зі зверненнями громадян Місце міжнародних договорів у правовій системі України

Професійні програми підвищення кваліфікації	Короткострокові програми підвищення кваліфікації
	Особливості правового регулювання охорони державної таємниці Забезпечення, охорона і захист прав та інтересів осіб з інвалідністю
Комунікації та взаємодія	
Публічні комунікації Ораторське мистецтво Співпраця та взаємодія в колективі Комунікативна компетентність державного службовця	Взаємодія органів публічної влади з громадськістю та ЗМІ Стратегічні комунікації в органах державної влади Культура ділового мовлення Етика на державній службі Дипломатичний етикет Особливості ділового спілкування з міжнародними організаціями Крос-культурні комунікації та взаємодія Організація ділових заходів. Види ділових заходів та етапи їх проведення Мистецтво переговорного процесу Медіація
Управління організацією роботи та персоналом	
Управління персоналом на державній службі Зовнішня та внутрішня мотивація працівників Професійна етика та правила поведінки державного службовця	Управління персоналом на державній службі Мотивація персоналу на державній службі Корпоративна культура державних службовців Оцінка і підбір кадрів на державній службі Кадровий аудит в публічному управлінні Інноваційні (сучасні) технології управління персоналом Психологічний клімат та професійне здоров'я працівників Формування та розвиток компетентностей державних службовців Гендерна рівність на державній службі
Лідерство	
Стратегічне планування та управління Розвиток системного мислення Прийняття управлінських рішень як елемент колективного лідерства Лідерство у діяльності керівника	Розвиток лідерства на державній службі Сучасні моделі лідерства Стимулювання командної роботи, управління результатами Інноваційні технології в публічному управлінні
Прийняття ефективних рішень	
Визначення та досягнення пріоритетних цілей Делегування повноважень та організація роботи Технологія розробки, прийняття й реалізації рішень і процедур	Аналіз державної політики Стратегічне мислення Стратегічне планування, моніторинг та оцінка прийнятих рішень Стратегічне управління та проектний менеджмент в органах виконавчої влади Визначення пріоритетів розвитку органу державної влади

Професійні програми підвищення кваліфікації	Короткострокові програми підвищення кваліфікації
Впровадження змін	
<p>Управління змінами Ефективний менеджмент змін у державному органі</p>	<p>Антикризове управління в контексті реалізації реформ в Україні Впровадження змін в умовах реформ Розроблення та реалізація плану змін Управління змінами Психологія змін. Мотивація персоналу в умовах змін Кризовий менеджмент</p>
Професійні знання	
<p>Ділова українська мова в публічному управлінні Організація роботи юридичної служби центральних органів виконавчої влади Процедура підготовки та схвалення проєктів нормативно-правових актів Захист персональних даних: особливості правового регулювання, відповідальність за порушення законодавства Механізми фінансового управління та контролю Боротьба з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванням тероризму та фінансуванням розповсюдження зброї масового знищення Мобілізаційна підготовка та цивільний захист Європейська інтеграція України Україна - НАТО: напрями співробітництва та партнерства</p>	<p>Ділова українська мова в публічному управлінні Англійська (німецька) мова професійного спрямування Культура ділового мовлення, ділове листування Особливості функціонування юридичних служб в органах державної влади Основні засади нормопроектувальної техніки Проведення експертизи проєктів нормативно-правових актів Стратегія реформування системи управління державними фінансами. Середньострокове бюджетне планування Публічні закупівлі, особливості організації проведення тендерів. Державний фінансовий контроль Міжнародні стандарти фінансової звітності Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку Організація та проведення внутрішнього аудиту Залучення та використання міжнародної технічної допомоги Організація проведення фінансового аудиту Міжнародний обмін податковою інформацією Електронне декларування доходів державних службовців Е-врядування в державному управлінні Електронний документообіг та електронний архів Організація системи діловодства в органах державної влади Організація архівного зберігання документів Адміністративні процедури та надання адміністративних послуг органами державної влади Використання електронних довірчих послуг у державному секторі Захист прав інтелектуальної власності Реєстрація авторського права: процедура та особливості захисту Впровадження системи управління якістю в державному органі Організація проведення службових розслідувань та перевірок Організація та здійснення державного нагляду (контролю) Організація роботи з документами, що містять службову інформацію</p>

Продовження таблиці

Професійні програми підвищення кваліфікації	Короткострокові програми підвищення кваліфікації
	Порядок ведення договірної роботи в державному органі Організація роботи служби охорони праці Забезпечення охорони праці та безпеки життєдіяльності Європейська та євроатлантична інтеграція України Україна - НАТО: напрями співробітництва та партнерства
<i>Особистісні компетенції</i>	
	Самоменеджмент. Алгоритм продуктивного мислення Тайм-менеджмент Стрес-менеджмент Розвиток емоційного інтелекту Формування та розвиток громадянських компетентностей

Таблиця 6.6

Перелік орієнтовних напрямів (тем) підвищення кваліфікації державних службовців категорії «В» відповідно до професійних компетентностей

Професійні програми підвищення кваліфікації	Короткострокові програми підвищення кваліфікації
Компетентності	
<i>Знання законодавства</i>	
Проходження державної служби: існуючі процедури та особливості правового регулювання Запобігання та протидія корупції в органах державної влади Середньострокове бюджетне планування: процедура та основні інструменти запровадження Дисциплінарна відповідальність державних службовців Організаційні засади проведення службових розслідувань	Актуальні питання реалізації законодавства про державну службу Реформування системи державного управління та державної служби в Україні Правові аспекти запобігання проявам корупції на державній службі Конфлікт інтересів на державній службі Доступ до публічної інформації Організація роботи зі зверненнями громадян Організаційно-правові засади функціонування органів місцевого самоврядування Особливості застосування трудового законодавства при проходженні державної служби Правове регулювання енергетичного сектору Особливості правового регулювання охорони державної таємниці
<i>Командна робота та взаємодія</i>	
Ефективна співпраця та комунікація в колективі Організація командної роботи, методи підвищення ефективності роботи команди	Мотивація і робота в команді Конфлікти, стреси та маніпулювання в управлінській діяльності

Професійні програми підвищення кваліфікації	Короткострокові програми підвищення кваліфікації
Сприйняття змін	
<p>Сприйняття та подолання опору організаційним змінам</p> <p>Аналіз державної політики. Процедура підготовки проектів нормативно-правових актів</p> <p>Управління змінами</p> <p>Стратегія управління змінами в державному органі</p>	<p>Управління змінами в умовах проведення структурних реформ</p> <p>Стратегія управління змінами в державному органі</p> <p>Ефективне планування роботи та орієнтація на результат</p>
Професійні знання	
<p>Управління людськими ресурсами в органах державної влади</p> <p>Боротьба з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуваням тероризму та розповсюдження зброї масового знищення: правове регулювання та існуючі механізми</p> <p>Мобілізаційна підготовка та цивільний захист</p> <p>Захист персональних даних: особливості правового регулювання, відповідальність за порушення законодавства</p> <p>Ведення бухгалтерського обліку в державному органі</p> <p>Психологічні засади управлінської діяльності</p>	<p>Ділова українська мова в публічному управлінні</p> <p>Культура ділового мовлення, ділове листування</p> <p>Англійська (німецька) мова професійного спрямування</p> <p>Основні засади нормопроектувальної техніки</p> <p>Проведення експертизи проектів нормативно-правових актів</p> <p>Аналіз державної політики. Підготовка аналітичних документів</p> <p>Особливості функціонування юридичних служб в органах державної влади</p> <p>Залучення та використання міжнародної технічної допомоги</p> <p>Особливості реформування системи управління державними фінансами і бюджетної звітності</p> <p>Програмно-цільовий метод бюджетування</p> <p>Стратегічне планування та макроекономічне прогнозування</p> <p>Фінансова звітність суб'єктів господарювання державного сектору економіки</p> <p>Система подання електронної звітності розпорядниками та одержувачами бюджетних коштів і державними цільовими фондами (автоматизована система «Є-Звітність»)</p> <p>Здійснення державного фінансового контролю</p> <p>Міжнародні стандарти фінансової звітності</p> <p>Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку</p> <p>Організація проведення внутрішнього аудиту</p> <p>Особливості проведення фінансового аудиту суб'єктів господарювання</p> <p>Міжнародний обмін податковою інформацією</p> <p>Публічні закупівлі, особливості організації проведення тендерів</p> <p>Електронне декларування доходів публічних службовців</p> <p>Е-врядування в державному управлінні</p> <p>Електронний документообіг та електронний архів</p> <p>Організація системи діловодства в органах державної влади</p> <p>Використання електронних довірчих послуг у державних органах</p> <p>Запровадження системи управління якістю в органах державної влади</p>

Професійні програми підвищення кваліфікації	Короткострокові програми підвищення кваліфікації
	<p>Організація проведення службових розслідувань та перевірок</p> <p>Організація та здійснення державного нагляду (контролю)</p> <p>Організація роботи з документами, що містять службову інформацію</p> <p>Порядок ведення договірної роботи в органі державної влади</p> <p>Організація роботи служби охорони праці</p> <p>Забезпечення охорони праці та безпеки життєдіяльності</p> <p>Технології обробки та аналізу великих обсягів даних та інформації</p>
Технічні вміння	
<p>Комп'ютерна грамотність та застосування сучасних інформаційних технологій у діяльності державного органу</p> <p>Технічний захист інформації. Криптосистеми та засоби криптографічного захисту</p> <p>Побудова захищених мереж обробки даних</p>	<p>Цифрові та інформаційні технології</p> <p>Кібербезпека. Система захисту інформації</p> <p>Смарт-технології</p> <p>Сучасні комп'ютерні технології</p> <p>Аудит і безпека інформаційних технологій</p> <p>Робота з сучасними офісними програмами</p> <p>Розроблення веб-сайтів на Word Press</p> <p>Візуалізація даних, комп'ютерна графіка, інфографіка</p> <p>Використання інструментів Google</p> <p>Ефективні механізми безпеки в нових рішеннях «Cisco»</p> <p>Адміністрування Linux-серверів</p> <p>Використання засобу криптографічного захисту інформації «Крипто Автограф»</p> <p>Управління цифровою АТС на базі Asterisk</p> <p>Адміністрування мережевих пристроїв Fortigate</p> <p>Проектування та управління серверними технологіями на базі продуктів Microsoft</p> <p>Курс програмування «OracleApex» та «Java»</p> <p>Системний супровід програмного забезпечення «Бест Звіт Oracle» та «ProZZIT»</p> <p>Використання автоматизованої інформаційної системи «Держбюджет» (АІС ГРК)</p> <p>Автоматизація збору та обробки інформації (програмний продукт «Бест-Звіт Корпорація»)</p> <p>Використання дизайнерського пакету програм (AdobeIllustrator, AdobeInDesign)</p> <p>Обслуговування дротових/бездротових локальних обчислювальних мереж</p> <p>Побудова та технічна експлуатація телекомунікаційних мереж бездротового широкосмугового доступу</p>

Професійні програми підвищення кваліфікації	Короткострокові програми підвищення кваліфікації
Особистісні компетенції	
	Самоменеджмент. Алгоритм продуктивного мислення Тайм-менеджмент Стрес-менеджмент Розвиток емоційного інтелекту Медіаграмотність та медіакультура

6.3. Потреби у професійному навчанні представників органів місцевого самоврядування

Результати дослідження потреб у професійному навчанні представників органів місцевого самоврядування України, проведеного в рамках Програми Ради Європи «Децентралізація і реформа місцевого самоврядування в Україні» у період з вересня 2018 р. по лютий 2019 р., показують, що пріоритетами для підвищення кваліфікації працівників органів місцевого самоврядування є компетентності щодо місцевого економічного розвитку (46,0 %), управління проектами (32,1 %), управління фінансовими ресурсами (28,0 %), планування та реалізація інфраструктурних проектів (23,4 %), стратегічне планування та управління діяльністю органу місцевого самоврядування (виконавчого комітету) (20,7 %).

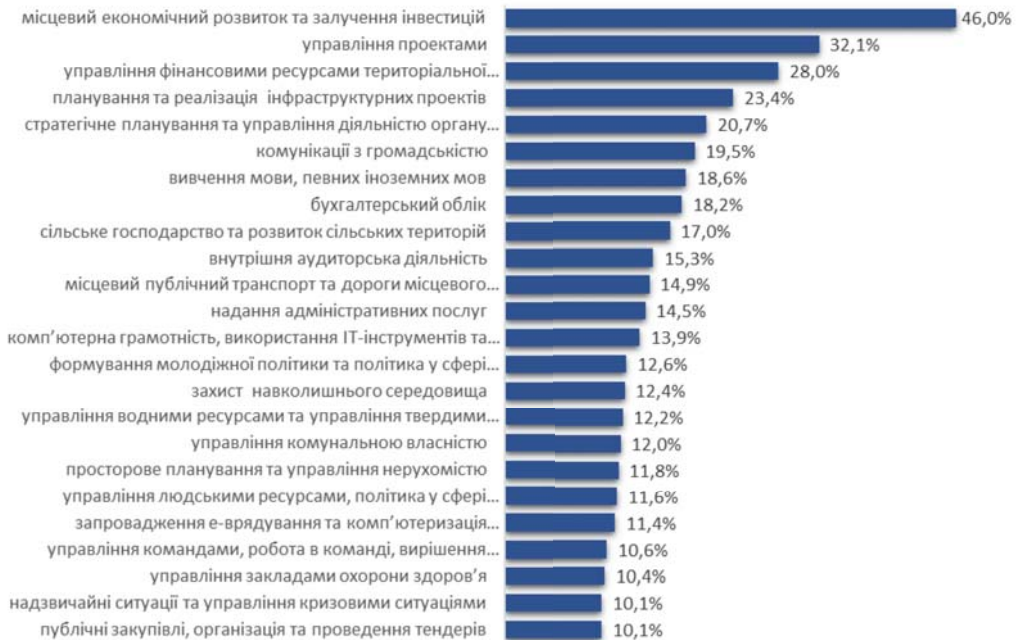


Рис. 6.12. Потреби в розвитку професійної компетентності працівників органів місцевого самоврядування

- Найменш затребуваними є підвищення професійної компетентності щодо:
- управління спортивними закладами (лише 1,9 % респондентів відзначили цю компетентність);
 - управління закладами культури, реалізація політики у сфері культури (2,5 %);
 - організація роботи на робочому місці (2,9 %);
 - управління часом (4,3 %);
 - надання послуг споживачам, організація роботи центру надання послуг (4,8 %);
 - етика та попередження корупції (5,0 %);
 - співпраця з неурядовими організаціями (8,9 %);
 - використання коштів технічної допомоги (9,3 %);
 - управління освітніми закладами (9,3 %);
 - соціальна політика (9,5 %).

Якщо такі компетентності, як управління місцевим економічним розвитком та залученням інвестицій, комунікація з громадськістю, внутрішній аудит/аудит управлінської діяльності є найбільш актуальними для усіх органів місцевого самоврядування – сільських, селищних та міських рад, то в розвитку такої компетентності як бухгалтерський облік найбільше зацікавлені сільські та селищні ради, і зацікавленість у розвитку такої компетентності можна пояснити новими повноваженнями, які почали виконувати органи місцевого самоврядування в процесі реформи децентралізації.

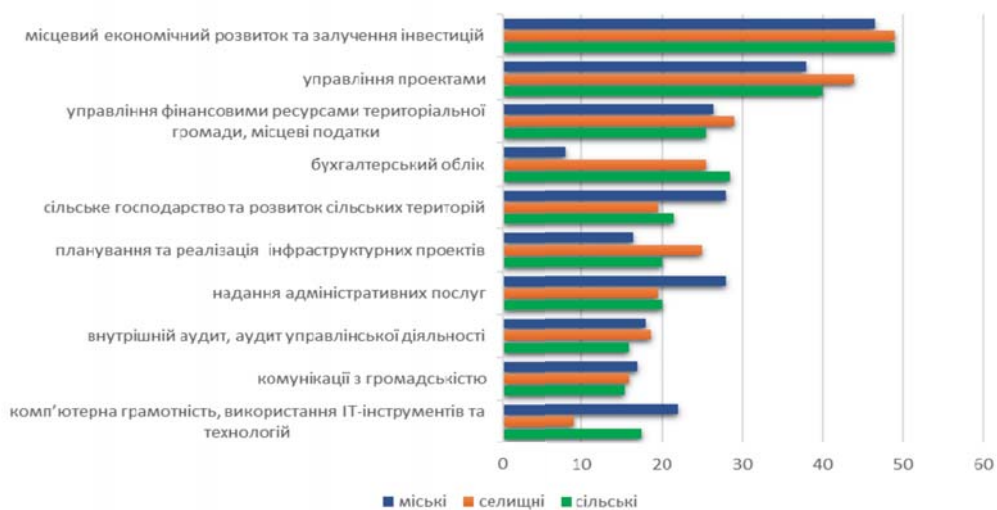


Рис. 6.13. Пріоритетні напрями підвищення кваліфікації за компетентностями посадових осіб місцевого самоврядування сільських, селищних та міських рад

Найбільш важливим видом підвищення професійного розвитку працівників органів місцевого самоврядування є обмін досвідом з колегами (78,5 % респондентів вважають цей вид найбільш дієвим). Умовно «друге» місце ділять із приблизно однаковою оцінкою – вивчення кращих практик, консультації з експертами, обмін

досвідом з колегами з інших країн, участь у навчальних візитах, участь у семінарах/тренінгах (по 21-25 % респондентів вважають ці види найбільш прийнятними). Найменший інтерес викликає онлайн-навчання: лише 3,5 % опитаних зараховують його до дієвих видів підвищення професійної компетентності.

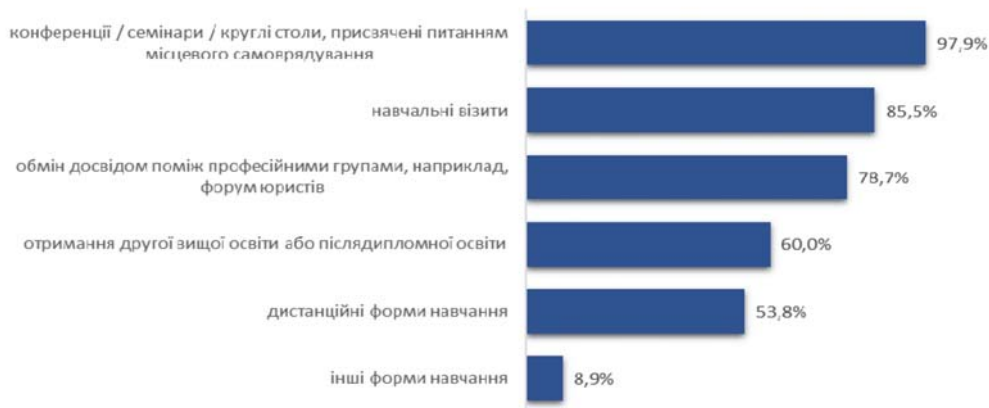


Рис. 6.14. Пріоритетні види підвищення професійного розвитку працівників органів місцевого самоврядування

Потрібно зазначити, що представники органів місцевого самоврядування охоплені значною кількістю навчальних заходів, які пропонуються як існуючими закладами післядипломної освіти, так і асоціаціями органів місцевого самоврядування та програмами/ проектами міжнародної технічної допомоги. Так, протягом 2018 р. 74% керівників органів місцевого самоврядування та керівників структурних підрозділів брали участь у навчанні кілька разів на квартал, або близько 60% - у випадку спеціалістів органів місцевого самоврядування і лише близько 11% у випадку депутатів місцевих рад.

При ухваленні рішення про участь у навчальних заходах (рис. 6.15), органи місцевого самоврядування віддають перевагу компетентності викладача/тренера (31,9%), організатора навчання (20,7%) та відповідності пропонованої теми навчання повноваженням і завданням, які реалізуються відповідними органами місцевого самоврядування (20,7%).



Рис. 6.15. Умови, яким надають перевагу органи місцевого самоврядування при ухваленні рішення про участь у навчальних заходах

На думку опитаних представників органів місцевого самоврядування, депутати місцевих рад потребують розвитку таких компетентностей:

- загальні права та обов'язки депутата;
- компетенція органів місцевого самоврядування;
- уміння вести конструктивний діалог, переговори, приймати узгоджені рішення;
- регламент місцевої ради;
- бюджетний процес;
- стратегічне планування;
- нормотворчість місцевих рад.

З метою подальшої реалізації завдання щодо впровадження дієвої системи визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад першочерговим вбачається:

- розроблення та затвердження методики визначення і проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування;
- проведення підвищення кваліфікації представників служб управління персоналом центральних і місцевих органів виконавчої влади, Апарату Верховної Ради України, Адміністрації Президента України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, інших державних органів з питань визначення індивідуальних та загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників;

-
- проведення комунікативних заходів з обговорення практики визначення індивідуальних та загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад за участю керівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади, керівників відповідних служб органів місцевого самоврядування, всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування;
 - проведення НАДС, всеукраїнськими асоціаціями органів місцевого самоврядування пілотних досліджень з виявлення загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад;
 - проведення секторальних, тематичних прикладних наукових досліджень щодо визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад на конкурсній основі.

РОЗДІЛ VII.

ПРІОРИТЕТНІ ЗАВДАННЯ ЩОДО РОЗБУДОВИ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТА ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД НА 2019-2021 РОКИ

Подальша розбудова системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2019 – 2021 роках здійснюватиметься відповідно до:

- Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року;
- Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад і плану заходів щодо її реалізації;
- Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 р. № 106.

Пріоритетними завданнями щодо розбудови системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2019-2021 роках є:



Досягнення зазначених пріоритетів передбачається шляхом удосконалення нормативно-правових актів у сфері професійного навчання, організації професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад і здійснення комунікативних заходів, зокрема:

	Створення умов	Визначення потреб	Забезпечення безперервності	Розвиток ринку	Забезпечення співпраці
НОРМАТИВНО - ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ :	<p>2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - затвердження галузевої рамки кваліфікацій; - розроблення професійних стандартів держслужби та служби в органах місцевого самоврядування; - внесення змін до Положення про центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників (постанова КМУ від 16 грудня 2004 р. № 1681). 	<p>2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - розроблення методики визначення та проведення аналізу потреби у професійному навчанні; - підготовка методичних рекомендацій з оцінювання результативності професійного навчання. 	<p>2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - визначення порядку нарахуванням СКТС за результатами стажування, самоосвіти; - затвердження порядку визначення і підтвердження документів про підвищення кваліфікації, виданих закладами, які проводять свою діяльність без ліцензії та/або за неакредитованими програмами, та закладами освіти за кордоном; - розроблення законопроекту про запровадження обов'язкового підвищення кваліфікації посадовими особами місцевого самоврядування та депутатами місцевих рад. 	<p>2019 - 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - затвердження умов та порядку акредитації програм підвищення кваліфікації; - підготовка Положення про проведення моніторингу якості підвищення кваліфікації; - визначення вимог до структури та змісту програм підвищення кваліфікації. 	<p>2019 - 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - укладання меморандумів про співпрацю із провайдерами освітніх послуг.
ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ :	<p>2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - розроблення програм підвищення кваліфікації з питань реалізації державної політики у сфері європейської та євроатлантичної інтеграції, гендерної політики, забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю, стратегічних комунікацій тощо та проведення підвищення кваліфікації згідно цих програм. 	<p>2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - підвищення кваліфікації представників служб управління персоналом з питань визначення індивідуальних і загальних потреб у професійному навчанні. 	<p>2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - розроблення програм підвищення кваліфікації для керівників структурних підрозділів органів виконавчої влади та місцевого самоврядування з питань передачі знань і досвіду та проведення підвищення кваліфікації з цих питань. 	<p>2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - створення веб-порталу управління знаннями в сфері професійного навчання. 	<p>2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - створення саморегульованої професійної асоціації (професійної мережі) суб'єктів надання освітніх послуг.
КОМУНІКАТИВНІ ЗАХОДИ :	<p>2019 - 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведення консультацій із учасниками професійного навчання. 	<p>2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведення обговорення практики визначення індивідуальних і загальних потреб у професійному навчанні. 	<p>2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведення форумів освітніх інноваційних проєктів у галузі знань «Публічне управління та адміністрування»; - створення он-лайн платформи презентації кращих практик впровадження освітніх інновацій. 	<p>2019 - 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведення консультацій із провайдером освітніх послуг. 	<p>2019 - 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведення комунікативних заходів з обміну досвідом з питань професійного навчання.

Реалізація визначених пріоритетних завдань забезпечить:

- розроблення на основі компетентнісного підходу та затвердження професійних стандартів державної служби та служби в органах місцевого самоврядування;
- розроблення та впровадження галузевої рамки кваліфікацій з урахуванням Національної рамки кваліфікацій;
- впровадження загальнодержавного кваліфікаційного іспиту для осіб, які здобувають вищу освіту за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування»;
- впровадження у системі професійного навчання освітніх інновацій;
- запровадження цілісної системи моніторингу та оцінювання якості надання освітніх послуг з підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління

та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» відповідно до європейських стандартів забезпечення якості освіти;

- взаємозв'язок між визначенням реальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, системою підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад і практикою державного управління та місцевого самоврядування;
- реалізацію права державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування на підвищення кваліфікації за різними формами навчання (зокрема інституційною, дуальною, на робочому місці) та у різних закладах освіти, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою професійною програмою, а також в інших суб'єктів освітньої діяльності;
- запровадження системи зовнішнього і внутрішнього моніторингу та оцінювання якості надання освітніх послуг у сфері підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад.
- створення сучасної цілісної, якісної, інноваційної, мобільної та гнучкої системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, яка має розвинену інфраструктуру, ефективне управління і належний ресурсний потенціал та відповідає європейським стандартам безперервної освіти дорослих (освіти упродовж життя).



**КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
РОЗПОРЯДЖЕННЯ**

від 1 грудня 2017 р. № 974-р
Київ

Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад

1. Схвалити Концепцію реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, що додається.
2. Національному агентству з питань державної служби разом із заінтересованими центральними органами виконавчої влади розробити та подати у місячний строк Кабінетові Міністрів України план заходів щодо реалізації Концепції, схваленої цим розпорядженням.

Прем'єр-міністр України

В.ГРОЙСМАН

Інд. 19

КОНЦЕПЦІЯ
реформування системи професійного навчання
державних службовців, голів місцевих
держадміністрацій, їх перших заступників та
заступників, посадових осіб місцевого самоврядування
та депутатів місцевих рад

Проблема, яка потребує розв'язання

Проведення структурних реформ, зокрема реформування державного управління, державної служби, місцевого самоврядування та територіальної організації влади, системи освіти, вимагає високого рівня професійної компетентності та професійного розвитку державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад.

Система підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації (далі - система професійного навчання) державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад не відповідає сучасним вимогам до якості та змісту освіти. Зокрема, зміст освітньо-професійних програм підготовки фахівців за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування”, освітніх програм підвищення кваліфікації лише частково враховує цілі та завдання, які стоять перед державними службовцями, посадовими особами місцевого самоврядування. Недосконалий механізм визначення реальних потреб державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування у професійному навчанні не забезпечує взаємозв'язок між системою підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад і практикою державного управління та місцевого самоврядування.

Відсутня цілісна система моніторингу та оцінювання якості надання освітніх послуг з професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування відповідно до європейських стандартів забезпечення якості освіти.

Ринок освітніх послуг з професійного навчання є не конкурентним, доволі закритим для недержавних суб'єктів надання освітніх послуг. Не створено дієвого механізму співпраці різних суб'єктів професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, що призводить до неефективного використання ресурсів на професійне навчання.

Мета і строки реалізації Концепції

Метою Концепції є визначення стратегічних напрямів, механізмів та строків формування сучасної ефективної системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, яка забезпечить підвищення рівня їх професійної компетентності, буде зорієнтована на потреби особистості у професійному розвитку протягом усього життя та сприятиме впровадженню принципів належного врядування.

Професійний розвиток державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування - безперервний, свідомий, цілеспрямований процес особистісного та професійного зростання, що базується на інтеграції знань, умінь і компетентностей.

Система професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад є цілісною сукупністю взаємопов'язаних компонентів, що включає:

- визначення потреб у професійному навчанні;
- формування, розміщення і виконання державного замовлення;
- формування мотивації до підвищення рівня професійної компетентності;
- забезпечення функціонування і розвитку ринку надання освітніх послуг у сфері професійного навчання;
- моніторинг та оцінку якості навчання.

З урахуванням положень Меморандуму безперервної освіти Європейської Комісії нова модель професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад базуватиметься на таких принципах:

- визначення потреби у професійному розвитку;
- наближеності освітніх послуг до місця проживання та роботи особи;
- обов'язковості та безперервності, тобто забезпечення прагнення державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад до самоосвіти та професійного розвитку протягом усього життя;
- цілеспрямованості, прогностичності та випереджувального характеру;
- інноваційності та практичної спрямованості;
- індивідуалізації та диференціації підходів до навчання;
- відкритості;
- гарантованості фінансування професійного навчання.

Реалізація Концепції з урахуванням першочергових та довгострокових завдань здійснюватиметься протягом 2017-2020 років кількома етапами.

На першому етапі (2017-2018 роки) передбачається розроблення та затвердження нового Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, удосконалення механізму фінансування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, розроблення та внесення законопроекту щодо внесення змін до відповідних законодавчих актів, зміцнення потенціалу служб управління персоналом органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, створення механізму співпраці суб'єктів професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, вироблення методик виявлення загальних та індивідуальних потреб у професійному навчанні, проведення пілотних досліджень з виявлення загальних потреб у підвищенні кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад.

На другому етапі (2019-2020 роки) передбачається налагодження повноцінної та ефективної системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, затвердження порядків акредитації відповідних освітніх програм у сфері професійного навчання, забезпечення систематичного виявлення потреб у професійному навчанні, повноцінного моніторингу та оцінки якості освітніх послуг у сфері професійного навчання та результатів професійного навчання, здійснення заходів з професійного розвитку викладачів та тренерів, забезпечення функціонування відповідних веб-платформ у системі професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад.

Шляхи і способи розв'язання проблеми

Проблему передбачається розв'язати шляхом:

- створення належних умов для забезпечення професійного розвитку державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад;
- створення ефективної системи визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад;

-
- забезпечення безперервності, обов'язковості, плановості професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад;
 - розвитку ринку освітніх послуг у сфері професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад на засадах прозорості та добросчесної конкуренції із створенням відповідної системи моніторингу та оцінки якості освітніх послуг;
 - залучення всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування до створення системи професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад та забезпечення функціонування ринку відповідних освітніх послуг;
 - запровадження механізму співпраці державних органів, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, програм міжнародної технічної допомоги, всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування, установ, закладів різних форм власності, що надають освітні послуги.

Створення належних умов для забезпечення професійного розвитку державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад

Функціонування та розвиток сучасної ефективної системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування є пріоритетом державної політики у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Водночас органи місцевого самоврядування та їх асоціації повинні брати активну участь у забезпеченні професійного розвитку посадових осіб місцевого самоврядування, які обираються на місцевих виборах, обираються або затверджуються відповідною радою депутатів місцевих рад.

Така система повинна бути гнучкою, інноваційною, орієнтованою на професійний розвиток та кар'єрне зростання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, здатною оперативно реагувати на їх запити.

Створення належних умов для забезпечення професійного розвитку передбачає виконання таких першочергових завдань:

- розроблення та впровадження галузевої рамки кваліфікацій з урахуванням Національної рамки кваліфікацій;
- розроблення на основі компетентнісного підходу за участю заінтересованих сторін та затвердження професійних стандартів державної служби та служби в органах місцевого самоврядування;

-
- розроблення та впровадження стандартів усіх рівнів вищої освіти за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування” галузі знань “Публічне управління та адміністрування” та стандарту освітньої діяльності з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад;
 - сприяння впровадженню загальнодержавного кваліфікаційного іспиту для осіб, які здобувають вищу освіту за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування” галузі знань “Публічне управління та адміністрування”;
 - виокремлення та запровадження таких видів професійного навчання:
 - підготовка за освітньо-професійними, освітньо-науковими програмами спеціальності “Публічне управління та адміністрування”;
 - підвищення кваліфікації за загальними професійними програмами (загальні питання державного управління та місцевого самоврядування, питання запобігання корупції, зміни у законодавстві з питань державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, європейської та євроатлантичної інтеграції, підвищення рівня володіння іноземною мовою тощо);
 - підвищення кваліфікації за спеціальними професійними програмами (функціонування та основні напрями діяльності повноважень окремого органу державної влади, органу місцевого самоврядування, захист прав та інтересів осіб з інвалідністю, зокрема з урахуванням вимог Конвенції про права осіб з інвалідністю);
 - підвищення кваліфікації за програмами спеціалізованих короткострокових навчальних курсів, тематичних постійно діючих та короткострокових семінарів, тренінгів;
 - проведення стажування;
 - забезпечення самоосвіти;
 - визначення замовників освітніх послуг з професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування депутатів місцевих рад;
 - НАДС - державним замовником на:
 - підготовку державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників і посадових осіб місцевого самоврядування за освітньо-професійними, освітньо-науковими програмами спеціальності “Публічне управління та адміністрування” галузі знань “Публічне управління та адміністрування”;
 - підвищення кваліфікації за загальними професійними програмами державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування;
 - підвищення кваліфікації за спеціальними професійними програмами, програмами спеціалізованих короткострокових навчальних курсів, тематичних постійно діючих та/чи короткострокових семінарів, тренінгів дер-

-
- жавних службовців, які займають посади державної служби категорії “А”, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників;
- органи державної влади - замовником на підвищення кваліфікації за спеціальними професійними програмами, програмами спеціалізованих короткострокових навчальних курсів, тематичних постійно діючих, короткострокових семінарів, тренінгів державних службовців, які займають посади державної служби категорій “Б” і “В”;
 - органи місцевого самоврядування та всеукраїнські асоціації органів місцевого самоврядування - замовником на підвищення кваліфікації за спеціальними професійними програмами, за програмами спеціалізованих короткострокових навчальних курсів, тематичних постійно діючих та/чи короткострокових семінарів, тренінгів посадових осіб місцевого самоврядування;
 - органи місцевого самоврядування та/чи всеукраїнські асоціації органів місцевого самоврядування, політичні партії, що отримують державне фінансування, - замовником на підвищення кваліфікації за спеціальними професійними програмами, за програмами спеціалізованих короткострокових навчальних курсів, тематичних постійно діючих та/чи короткострокових семінарів, тренінгів депутатів місцевих рад.

Крім того, до першочергових завдань також відноситься удосконалення механізму фінансування професійного навчання, зокрема:

- запровадження норми щодо передбачення видатків на професійне навчання у розмірі не менш як 2 відсотки фонду заробітної плати у витратах на утримання органу виконавчої влади, а для органів місцевого самоврядування за запровадження за рішенням відповідної місцевої ради обов’язкової частки видатків на професійне навчання;
- зобов’язання політичних партій, що отримують державне фінансування, передбачати певну частку витрат за рахунок такого фінансування на професійне навчання депутатів місцевих рад, обраних від зазначених політичних партій;
- передбачення фінансування підвищення кваліфікації депутатів місцевих рад, посадових осіб місцевого самоврядування за рахунок коштів місцевих бюджетів;
- створення інтегрованої системи управління людськими ресурсами, що відображатиме результати професійного розвитку та проходження професійного навчання.

Запровадження дієвої системи визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад

Визначення потреб у професійному навчанні здійснюватиметься систематично з використанням надійних методик на партнерських засадах між замовниками та суб'єктами надання освітніх послуг з професійного навчання. Необхідно передбачати плановість та періодичність вивчення як індивідуальних потреб державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, так і загальних потреб відповідно до категорій посад державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, адміністративно-територіального рівня того чи іншого органу державної влади та місцевого самоврядування. При цьому необхідно враховувати виклики перед державним управлінням та місцевим самоврядуванням, відповіді на які потребують відповідних компетентностей у державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування. Також забезпечуватиметься надійний зв'язок між вивченням потреб у професійному навчанні, змістом професійного навчання, рівнем задоволеності якістю професійного навчання та рівнем застосування здобутих знань, умінь та навичок у практичній (службовій) діяльності.

Запровадження дієвої системи визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад передбачає виконання таких першочергових завдань:

- зміцнення потенціалу і спроможності органів державної влади та органів місцевого самоврядування щодо визначення індивідуальних та загальних потреб у професійному навчанні;
- розроблення та затвердження методичних рекомендацій з питань:
 - визначення та аналізу потреб у професійному навчанні;
 - розроблення індивідуальних програм підвищення рівня професійної компетентності державного службовця, голови місцевої держадміністрації, його першого заступника та заступників, посадової особи місцевого самоврядування;
 - оцінювання результативності професійного навчання;
 - підготовки спеціальних вимог до професійної компетентності посадової особи місцевого самоврядування з урахуванням стандартів Ради Європи у сфері належного врядування;
 - запровадження на загальнодержавному та регіональному рівні періодичного (щонайменше один раз на два роки) вивчення загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, яке здійснюється НАДС, всеукраїнськими асоціаціями органів місцевого самоврядування за єдиною методикою із залученням на конкурсній основі відповідних дослідницьких організацій, установ. Звіти про результати визначення потреб у професійному навчанні в обов'язковому порядку оприлюднюватимуться та враховуватимуться суб'єктами

надання освітніх послуг з професійного навчання під час визначення змісту освітніх програм;

- забезпечення формування державного замовлення на проведення секторальних, тематичних прикладних наукових досліджень щодо вивчення потреб у професійному навчанні державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад.

Забезпечення безперервності, обов'язковості, плановості професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад

Успішність професійного навчання значною мірою залежить від особистісного ставлення до нього державного службовця, посадової особи місцевого самоврядування, голови місцевої держадміністрації, його першого заступника та заступників, депутата місцевої ради. У зв'язку з цим запровадитимуться заходи щодо стимулювання та заохочення підвищення рівня професійної компетентності, постійної самоосвіти, а також посилення відповідальності керівників державної служби, місцевих держадміністрацій, служби в органах місцевого самоврядування за створення належних умов для професійного навчання.

Забезпечення безперервності, обов'язковості, плановості професійного навчання передбачає виконання таких першочергових завдань:

- запровадження обов'язковості підвищення кваліфікації за загальними та спеціальними професійними програмами:
 - для державних службовців, вперше призначених на посаду державної служби, посадових осіб місцевого самоврядування, вперше призначених на посаду в органах місцевого самоврядування, - протягом року після призначення;
 - для посадових осіб місцевого самоврядування, вперше обраних на виборну посаду на місцевих виборах, - протягом року після набуття повноважень;
 - для державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, призначених на посаду в органах місцевого самоврядування, - не менше одного разу на три роки;
 - для посадових осіб місцевого самоврядування, обраних або затверджених відповідною радою на виборну посаду, - не менше одного разу протягом строку здійснення повноважень;
- запровадження обов'язкового підвищення кваліфікації за програмами спеціалізованих короткострокових навчальних курсів, тематичних постійно діючих та/чи короткострокових семінарів, тренінгів:

-
- для державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, призначених на посаду в органах місцевого самоврядування, - не менше одного разу на три роки;
 - для сільських, селищних, міських голів, голів та заступників голів районної, районної у місті ради, обласної ради, секретарів сільської, селищної та міської ради - не менше двох разів протягом строку здійснення повноважень;
 - для депутатів місцевих рад - не менше одного разу протягом строку здійснення повноважень;
 - здійснення обов'язкового навчання керівників структурних підрозділів органів виконавчої влади, виконавчих органів місцевих рад з питань передачі знань та досвіду (для подальшого навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, які перебувають у їх підпорядкуванні);
 - сприяння впровадженню у системі професійного навчання освітніх інновацій;
 - розроблення та впровадження механізму визнання результатів неформального та інформального навчання, накопичувальної системи кредитів за результатами професійного навчання.

Розвиток ринку освітніх послуг у сфері професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, депутатів місцевих рад на засадах прозорості та добросовісної конкуренції з відповідною системою моніторингу та оцінки якості освітніх послуг

Забезпечення доступу державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад до освітніх послуг належної якості у сфері професійного навчання передбачає розширення спектра таких послуг, збільшення кількості суб'єктів надання освітніх послуг та створення відповідних умов для добросовісної конкуренції між ними. Створення конкурентного середовища повинно відбуватися із запровадженням нового механізму фінансування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад. Під час закупівлі освітніх послуг з професійного навчання, визначення виконавців замовлення на підготовку за освітньо-професійними, освітньо-науковими програмами спеціальності “Публічне управління та адміністрування”, підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування має бути збільшена вага критеріїв якості освітніх програм, відповідності їх змісту існуючим потребам.

Забезпечення розвитку ринку освітніх послуг у сфері професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, депутатів місцевих рад передбачає виконання таких пріоритетних завдань:

- розроблення та затвердження умов і порядку акредитації професійних програм, програм спеціалізованих короткострокових навчальних курсів, тематичних постійно діючих та короткострокових семінарів, тренінгів, що розробляються різними суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання;
- розроблення та впровадження порядку визнання результатів навчання за програмами короткострокових навчальних курсів, семінарів, тренінгів, заходів з обміну досвідом в Україні та за кордоном, які проводяться всеукраїнськими асоціаціями органів місцевого самоврядування, інститутами громадянського суспільства, закордонними та міжнародними організаціями за рахунок коштів таких суб'єктів та коштів міжнародної технічної допомоги;
- розроблення та впровадження порядку визнання результатів навчання за сертифікаційними програмами у відповідних закладах освіти за кордоном за рахунок власних коштів державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування;
- розроблення та впровадження порядку ліцензування освітньої діяльності у сфері підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, який передбачатиме рівні умови для суб'єктів надання освітніх послуг різних форм власності та вимоги до суб'єктів освітньої діяльності щодо доступності осіб з інвалідністю до освітньої інфраструктури;
- створення веб-порталу управління знаннями у сфері професійного навчання, який включатиме реєстри акредитованих професійних програм та програм спеціалізованих короткострокових навчальних курсів, тематичних постійно діючих та короткострокових семінарів, тренінгів, а також передбачатиме можливості для самоосвіти, обміну практиками та досвідом;
- забезпечення реалізації права державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування на підвищення кваліфікації за різними формами навчання (зокрема інституційною, дуальною, на робочому місці) та у різних закладах освіти, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою професійною програмою, а також у інших суб'єктів освітньої діяльності;
- запровадження системи зовнішнього і внутрішнього моніторингу та оцінювання якості надання освітніх послуг у сфері підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад.

Запровадження механізму співпраці державних органів, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, програм міжнародної технічної допомоги, всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування, установ, закладів різних форм власності, що надають освітні послуги

Проведення реформи системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад потребує належної координації зусиль різних суб'єктів відповідного ринку освітніх послуг, а саме:

- органів державної влади та органів місцевого самоврядування як замовників відповідних освітніх послуг;
- закладів освіти та інших установ, організацій незалежно від форм власності, які надають освітні послуги у сфері професійного навчання;
- міжнародних та іноземних установ, організацій, які реалізують відповідні програми, проекти у межах міжнародної технічної допомоги;
- всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування та інших інститутів громадянського суспільства, юридичних осіб приватного права, які провадять відповідну освітню діяльність.

Запровадження механізму співпраці суб'єктів професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад передбачає виконання таких першочергових завдань:

- налагодження ефективної комунікації замовників і надавачів освітніх послуг з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад щодо визначення пріоритетних напрямів навчання з урахуванням цілей державного управління, євроінтеграційних та євроатлантичних зобов'язань України, потреб територіальних громад, функцій органів державної влади та органів місцевого самоврядування тощо;
- утворення НАДС координаційної ради як консультативно-дорадчого органу з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад;
- забезпечення оприлюднення щонайменше один раз на два роки доповіді керівника НАДС про стан системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад. Така доповідь готуватиметься НАДС з урахуванням результатів проведеного визначення потреб у професійному навчанні, результатів моніторингу та оцінювання якості освітніх послуг з підвищення кваліфікації державних службовців, го-

лів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, спеціальних та тематичних досліджень державних та недержавних аналітичних, дослідницьких установ та організацій;

- сприяння створенню саморегульованої професійної асоціації (професійної мережі) суб'єктів надання освітніх послуг з професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад;
- систематичне проведення заходів з обміну досвідом з професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад.

Очікувані результати

Реалізація Концепції сприятиме підвищенню ефективності державної політики щодо професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад і дасть змогу:

- створити сучасну цілісну, мобільну та гнучку систему професійного навчання з розвинутою інфраструктурою, ефективним управлінням і належним ресурсним потенціалом;
- забезпечити якість та безперервність навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад та запровадити належну систему оцінювання і моніторингу якості надання освітніх послуг;
- створити належні умови для реалізації права державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад на професійний розвиток на засадах рівності без проявів дискримінації, у тому числі за ознакою інвалідності;
- створити умови для добросовісної конкуренції серед суб'єктів надання освітніх послуг з професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад;
- розширити спектр освітніх послуг у сфері професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, збільшити кількість суб'єктів надання таких послуг шляхом залучення суб'єктів різної форми власності;
- запровадити механізми реалізації безперервної освіти, що забезпечить розвиток професійної компетентності державних службовців, голів місцевих

держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад.

Обсяг фінансових, матеріально-технічних і трудових ресурсів

Обсяг фінансування, матеріально-технічних і трудових ресурсів, необхідних для реалізації Концепції, визначається щороку з урахуванням реальних можливостей державного та місцевих бюджетів.

До джерел фінансування, необхідних для реалізації Концепції, належать кошти державного та місцевих бюджетів, програм, проектів міжнародної технічної допомоги, а також інших джерел, не заборонених законодавством.



**КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
РОЗПОРЯДЖЕННЯ**

**від 10 травня 2018 р. № 342-р
Київ**

**Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції
реформування системи професійного навчання державних службовців,
голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та
заступників, посадових осіб місцевого самоврядування
та депутатів місцевих рад**

{Із змінами, внесеними згідно з Розпорядженнями КМ
№ 644-р від 12.09.2018
№ 137-р від 13.03.2019}

1. Затвердити план заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, що додається.

2. Міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади, обласним та Київській міській держадміністраціям подавати щокварталу до 5 числа місяця, що настає за звітним періодом, Національному агентству з питань державної служби інформацію про стан його виконання для узагальнення та подання до 15 числа місяця, що настає за звітним періодом, Кабінетові Міністрів України.

3. Рекомендувати органам місцевого самоврядування, всеукраїнським асоціаціям органів місцевого самоврядування, Національній академії державного управління при Президентові України, Інституту професійних кваліфікацій забезпечити виконання плану заходів у межах своїх повноважень та подавати щокварталу до 5 числа місяця, що настає за звітним періодом, Національному агентству з питань державної служби інформацію про стан його виконання для узагальнення та подання до 15 числа місяця, що настає за звітним періодом, Кабінетові Міністрів України.

Прем'єр-міністр України

В.ГРОЙСМАН

Інд. 19

ЗАТВЕРДЖЕНО
розпорядженням Кабінету Міністрів України
від 10 травня 2018 р. № 342-р

ПЛАН ЗАХОДІВ
щодо реалізації Концепції реформування системи професійного
навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій,
їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого
самоврядування та депутатів місцевих рад

Найменування заходу	Індикатор виконання	Відповідальні за виконання	Строк виконання
Створення належних умов для забезпечення професійного розвитку державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад			
1. Розроблення та подання на розгляд Кабінету Міністрів України проектів актів про:			
1) затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад	внесено в установленому порядку на розгляд Кабінету Міністрів України проект постанови Кабінету Міністрів України “Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад”	НАДС Мінекономрозвитку Мінфін Національна академія державного управління при Президентові України (за згодою) всеукраїнські асоціації органів місцевого самоврядування (за згодою)	ІІІ квартал 2018 р.
2) внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 р. № 1262 “Про фінансове забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування та органів військового управління Збройних Сил” (Офіційний вісник України, 1999 р., № 29, ст. 1475)	внесено в установленому порядку на розгляд Кабінету Міністрів України проект постанови Кабінету Міністрів України	НАДС Мінекономрозвитку Мінфін всеукраїнські асоціації органів місцевого самоврядування (за згодою)	ІІ квартал 2018 р.

3) внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2004 р. № 1681 “Про центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій” (Офіційний вісник України, 2004 р., № 51, ст. 3332)	-“-	НАДС Мінрегіон Мінекономрозвитку Мінфін всеукраїнські асоціації органів місцевого самоврядування (за згодою)	II квартал 2019 р.
4) внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 29 липня 2009 р. № 789 “Про затвердження Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування” галузі знань “Публічне управління та адміністрування” (Офіційний вісник України, 2009 р., № 58, ст. 2031)	-“-	НАДС МОН Мінекономрозвитку Мінфін	-“-
5) внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2013 р. № 255 “Про затвердження положень про прийом, стажування в органах державної влади і органах місцевого самоврядування слухачів Національної академії державного управління при Президентові України, а також переліку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, в яких проводиться у 2013- 2018 роках стажування слухачів Національної академії” (Офіційний вісник України, 2013 р., № 30, ст. 1030)	внесено в установленому порядку на розгляд Кабінету Міністрів України проект постанови Кабінету Міністрів України	НАДС МОН Мінекономрозвитку Мінфін Національна академія державного управління при Президентові України (за згодою) всеукраїнські асоціації органів місцевого самоврядування (за згодою)	III квартал 2018 р.
6) внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 р. № 363 “Про затвердження Порядку розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів” (Офіційний вісник України, 2013 р., № 39, ст. 1378)	внесено в установленому порядку на розгляд Кабінету Міністрів України проект постанови Кабінету Міністрів України	Мінекономрозвитку МОН Мінфін НАДС	IV квартал 2018 р.

Продовження таблиці

2. Розроблення і впровадження галузевої рамки кваліфікацій з урахуванням Національної рамки кваліфікацій	внесено в установленому порядку на розгляд Кабінету Міністрів України проект постанови Кабінету Міністрів України	НАДС Національна академія державного управління при Президентові України (за згодою) Інститут професійних кваліфікацій (за згодою) всеукраїнські асоціації органів місцевого самоврядування (за згодою)	IV квартал 2019 р.
3. Розроблення відповідно до галузевої рамки кваліфікацій професійних стандартів у сфері:			
1) державної служби	розроблено професійні стандарти державної служби	НАДС Мінсоцполітики Національна академія державного управління при Президентові України (за згодою) Інститут професійних кваліфікацій (за згодою)	II квартал 2019 р.
2) служби в органах місцевого самоврядування	розроблено професійні стандарти служби в органах місцевого самоврядування	НАДС Мінсоцполітики Національна академія державного управління при Президентові України (за згодою) Інститут професійних кваліфікацій (за згодою) всеукраїнські асоціації органів місцевого самоврядування (за згодою)	I квартал 2020 р.

4. Розроблення і впровадження стандартів усіх рівнів вищої освіти за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування” галузі знань “Публічне управління та адміністрування”	розроблено і впроваджено стандарт вищої освіти підготовки бакалаврів за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування”	МОН Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти НАДС Національна академія державного управління при Президентові України (за згодою)	-“-
	розроблено і впроваджено стандарт вищої освіти підготовки магістрів за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування”	МОН Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти НАДС Національна академія державного управління при Президентові України (за згодою)	II квартал 2019 р.
5. Розроблення програм спеціальних короткострокових навчальних курсів, семінарів, тренінгів, модулів професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад з питань реалізації державної політики у сфері європейської та євроатлантичної інтеграції, гендерної політики, забезпечення, охорони і захисту прав та інтересів осіб з інвалідністю, у тому числі з урахуванням Конвенції про права осіб з інвалідністю	розроблення та впровадження відповідних програм спеціальних короткострокових навчальних курсів, семінарів, тренінгів, модулів професійних програм підвищення кваліфікації	НАДС Національна академія державного управління при Президентові України (за згодою) МЗС	2018-2019 роки

6. Забезпечення проведення підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад з питань, пов'язаних із реалізацією державної політики у сфері європейської та євроатлантичної інтеграції забезпеченням, охороною і захистом прав та інтересів осіб з інвалідністю стратегічними комунікаціями гендерною політикою	проведено підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад із зазначених питань	НАДС МІП інші центральні органи виконавчої влади місцеві держадміністрації	2018-2019 роки
7. Доповнення до інтегрованої системи управління людськими ресурсами модуля “Професійне навчання”	додулено до інтегрованої системи управління людськими ресурсами модуль “Професійне навчання”, що відображатиме результати професійного розвитку та проходження професійного навчання	НАДС	IV квартал 2019 р.
Запровадження дієвої системи визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад			
8. Підготовка методичних рекомендацій щодо:			
1) розроблення індивідуальних програм підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад	підготовлено методичні рекомендації	НАДС всеукраїнські асоціації органів місцевого самоврядування (за згодою)	III квартал 2018 р.
{Підпункт 2 пункту 8 виключено на підставі Розпорядження КМ № 137-р від 13.03.2019}			
3) підготовки спеціальних вимог до посадової особи місцевого самоврядування	-“-	НАДС всеукраїнські асоціації органів місцевого самоврядування (за згодою)	у тримісячний строк після прийняття Закону України “Про службу в органах місцевого самоврядування” в новій редакції

4) оцінювання результативності професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад	"-"	НАДС Національна академія державного управління при Президентові України (за згодою) замовники та виконавці відповідних освітніх послуг з професійного навчання	II квартал 2019 р.
8-1. Визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування	прийнято методик	НАДС всеукраїнські асоціації органів місцевого самоврядування (за згодою)	III квартал 2019 р.
9. Забезпечення проведення підвищення кваліфікації представників служб управління персоналом не менше ніж 80 відсотків центральних і місцевих органів виконавчої влади, Апарату Верховної Ради України, Адміністрації Президента України, інших державних органів з питань визначення індивідуальних та загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників	підвищено кваліфікацію представників служб управління персоналом не менше ніж 80 відсотків центральних і місцевих органів виконавчої влади, Апарату Верховної Ради, Адміністрації Президента України, інших державних органів	НАДС інші центральні органи виконавчої влади інші державні органи	III квартал 2019 р.
10. Проведення комунікативних заходів з обговорення практики визначення індивідуальних та загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад за участю керівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади, керівників відповідних служб органів місцевого самоврядування, всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування	проведено не менше трьох комунікативних заходів	НАДС	IV квартал 2019 р.

11. Проведення пілотних досліджень з виявлення загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад	визначено загальні потреби у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад	НАДС всеукраїнські асоціації органів місцевого самоврядування (за згодою)	IV квартал 2019 р.
	оприлюднено на офіційному веб-сайті НАДС звіт про результати пілотного визначення загальних потреб у професійному навчанні	НАДС	IV квартал 2019 р.
12. Визначення загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад на загальнодержавному та регіональному рівні	визначено загальні потреби у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад	НАДС всеукраїнські асоціації органів місцевого самоврядування (за згодою)	2019-2020 роки
	оприлюднено на офіційному веб-сайті НАДС звіт про результати визначення загальних потреб у професійному навчанні	НАДС	- "-
13. Проведення секторальних, тематичних прикладних наукових досліджень щодо визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад на конкурсній основі	проведено секторальні, тематичні прикладні наукові дослідження за двома темами науково-дослідних робіт	- "-	- "-
Забезпечення безперервності, обов'язковості, плановості професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад			
14. Розроблення і впровадження механізму визнання результатів неформального та інформального навчання, накопичувальної системи кредитів за результатами професійного навчання	затверджено Порядок запровадження накопичувальної системи кредитів ЄКТС за результатами професійного навчання	НАДС МОН	III квартал 2019 р.

Продовження таблиці

15. Сприяння впровадженню освітніх інновацій у системі професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад	проведено щорічні форуми освітніх інноваційних проєктів у галузі знань “Публічне управління та адміністрування”	-“-	II квартал 2019 р.
16. Розроблення та подання на розгляд Кабінету Міністрів України законопроекту про внесення змін до Законів України “Про службу в органах місцевого самоврядування” та “Про статус депутатів місцевих рад” у частині запровадження обов’язкового підвищення кваліфікації посадовими особами місцевого самоврядування та депутатами місцевих рад	створено онлайн-платформи презентації кращих практик впровадження освітніх інновацій	НАДС	III квартал 2019 р.
17. Розроблення і впровадження програм проведення тренінгів для керівників структурних підрозділів органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань передачі знань і досвіду (для подальшого навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, які перебувають у їх підпорядкуванні)	схвалено Кабінетом Міністрів України та подано до Верховної Ради України законопроект про внесення змін до Законів України “Про службу в органах місцевого самоврядування” та “Про статус депутатів місцевих рад”	НАДС Мінрегіон всукраїнські асоціації місцевого самоврядування (за згодою)	IV квартал 2019 р.
18. Розроблення та затвердження умов і порядку акредитації навчальних програм з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад	розроблено програми, проведено тренінги	НАДС Національна академія державного управління при Президентіві України (за згодою) всукраїнські асоціації органів місцевого самоврядування (за згодою)	IV квартал 2019 р.
Розвиток ринку освітніх послуг у сфері професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, депутатів місцевих рад на засадах прозорості та доброчесної конкуренції з відповідною системою моніторингу та оцінки якості освітніх послуг			
18. Розроблення та затвердження умов і порядку акредитації навчальних програм з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад	затверджено Порядок акредитації навчальних програм з підвищення кваліфікації	НАДС МОН	2019-2020 роки

19. Запровадження системи зовнішнього і внутрішнього моніторингу та оцінювання якості надання освітніх послуг у сфері підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад відповідно до стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG) та оприлюднення результатів зовнішнього моніторингу та оцінювання	затверджено Положення про проведення моніторингу якості підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад	НАДС МОН Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти	IV квартал 2019 р.
20. Створення веб-порталу управління знаннями у сфері професійного навчання	забезпечено функціонування веб-порталу управління знаннями у сфері професійного навчання, доступного особам з інвалідністю з порушенням зору	НАДС МОН Державне агентство з питань електронного урядування Мінфін	2020 рік
{Пункт 21 виключено на підставі Розпорядження КМ № 137-р від 13.03.2019}			
Запровадження механізму співпраці державних органів, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, програм міжнародної технічної допомоги, всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування, установ, закладів незалежно від форми власності, що надають освітні послуги			
22. Систематичне проведення заходів з обміну досвідом з питань професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад	проведено не менше двох заходів з обміну досвідом на рік на базі Всеукраїнського центру підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування під час щорічних Рішельєвських академічних читань	НАДС	2018-2020 роки
23. Сприяння створенню саморегульованої професійної асоціації (професійної мережі) суб'єктів надання освітніх послуг з професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад	проведено комунікативний захід з питань створення саморегульованої професійної асоціації (професійної мережі) суб'єктів надання освітніх послуг	-“-	2020 рік

Продовження таблиці

24. Підготовка та оприлюднення доповіді керівника НАДС про стан системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад	оприлюднено на офіційному веб-сайті НАДС доповідь керівника НАДС про стан системи професійного навчання	НАДС за участю міжнародних програм та проектів	2019-2020 роки
---	---	--	----------------

{План заходів із змінами, внесеними згідно з Розпорядженнями КМ № 644-р від 12.09.2018, № 137-р від 13.03.2019}



КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
ПОСТАНОВА

від 6 лютого 2019 р. № 106
Київ

Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад

Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є**:

1. Затвердити Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, що додається.

2. Міністерствам, іншим центральним та місцевим органам виконавчої влади в межах затверджених їм відповідних бюджетних призначень під час складання кошторисів передбачити починаючи з 2020 року кошти на підвищення кваліфікації державних службовців апарату цих органів, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників у розмірі не більше ніж 2 відсотки фонду оплати праці.

Рекомендувати іншим державним органам та організаціям, на які поширюється дія Законів України “Про державну службу” та “Про службу в органах місцевого самоврядування”, у межах затверджених їм відповідних бюджетних призначень під час складання кошторисів передбачити починаючи з 2020 року кошти на підвищення кваліфікації державних службовців апарату цих органів у розмірі не більше ніж 2 відсотки фонду оплати праці.

3. Рекомендувати органам місцевого самоврядування:

- керуватися затвердженим цією постановою Положенням щодо підвищення кваліфікації депутатів місцевих рад;
- під час складання і затвердження відповідних місцевих бюджетів передбачати починаючи з 2020 року видатки на підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування у розмірі не менше ніж 2 відсотки фонду оплати праці.

4. Визнати такими, що втратили чинність, акти Кабінету Міністрів України згідно з переліком, що додається.

Прем'єр-міністр України

В.ГРОЙСМАН

Інд. 19

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 6 лютого 2019 р. № 106

ПОЛОЖЕННЯ
про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад

Загальна частина

1. Це Положення визначає організаційні засади функціонування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (далі - система професійного навчання).

2. У цьому Положенні терміни вживаються у такому значенні:

1) академічна доброчесність - сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися суб'єкти надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдери), а також державні службовці, голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники, посадові особи місцевого самоврядування та депутати місцевих рад (далі - учасники професійного навчання) під час проходження професійного навчання з метою забезпечення довіри до результатів навчання;

2) індивідуальна програма підвищення рівня професійної компетентності (далі - індивідуальна програма) - документ, що визначає індивідуальні потреби учасника професійного навчання в професійному навчанні, форму та види проходження такого навчання;

3) замовник освітніх послуг у сфері професійного навчання - центральні та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування та їх асоціації, інші державні органи та організації, на які поширюється дія Законів України "Про державну службу" та "Про службу в органах місцевого самоврядування";

4) кредит Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (ЄКТС) - одиниця вимірювання обсягу навчального навантаження учасників професійного навчання, необхідного для досягнення визначених (очікуваних) результатів навчання. Обсяг одного кредиту ЄКТС становить 30 годин;

5) професійна компетентність - здатність учасника професійного навчання в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку;

6) професійне навчання - набуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок учасників професійного навчання, що забезпечує відповідний рівень їх професійної кваліфікації для їх професійної діяльності;

7) професійний розвиток - безперервний, свідомий, цілеспрямований процес особистісного та професійного зростання, що базується на інтеграції знань, умінь і компетентностей;

8) суб'єкт надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдер) - фізична або юридична особа (заклад освіти, підприємство, установа, організація будь-якої форми власності), що провадить освітню діяльність, міжнародні та іноземні установи, організації, які реалізують відповідні програми, проекти міжнародної технічної допомоги.

3. Система професійного навчання створюється для задоволення потреб державних органів та органів місцевого самоврядування, на які поширюється дія Законів України "Про державну службу", "Про службу в органах місцевого самоврядування", "Про місцеві державні адміністрації", "Про місцеве самоврядування в Україні", у високопрофесійних фахівцях і забезпечення умов для підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання.

4. Система професійного навчання базується на таких принципах:

- обов'язковості та безперервності професійного навчання протягом проходження державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, роботи в державних органах, здійснення повноважень депутата місцевої ради;
- цілеспрямованості, прогностичності та випереджувального характеру;
- інноваційності та практичної спрямованості;
- індивідуалізації та диференціації підходів до навчання;
- відкритості та академічної доброчесності;
- наближеності освітніх послуг до місця проживання та проходження служби особи;
- гарантованості фінансування професійного навчання.

5. Інституційна структура системи професійного навчання включає:

- замовників освітніх послуг у сфері професійного навчання;
- суб'єктів надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдерів);
- саморегульвні професійні об'єднання (професійні асоціації, професійні мережі) суб'єктів надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдерів) (далі - саморегульвні професійні об'єднання).

6. Учасники професійного навчання можуть реалізовувати своє право на професійне навчання через:

- підготовку - успішне виконання учасниками професійного навчання відповідної освітньо-професійної програми, що є підставою для присудження ступеня вищої освіти за рівнем магістра за спеціальностями, необхідними для

професійної діяльності на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, зокрема за спеціальністю 281 “Публічне управління та адміністрування” галузі знань “Публічне управління та адміністрування”;

- підвищення кваліфікації - набуття учасниками професійного навчання нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань;
- стажування - набуття учасниками професійного навчання практичного досвіду виконання завдань та обов’язків у професійній діяльності або галузі знань;
- самоосвіту - самоорганізоване здобуття учасниками професійного навчання певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов’язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, дозволяям.

7. За результатами професійного навчання державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування нараховуються кредити ЄКТС, які підлягають обліку, що ведеться службами управління персоналом.

Державні службовці у межах виконання індивідуальних програм та посадові особи місцевого самоврядування мають набирати не менше одного кредиту ЄКТС протягом календарного року.

Підготовка та підвищення кваліфікації учасників професійного навчання

8. Підготовка за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів за спеціальністю 281 “Публічне управління та адміністрування” галузі знань “Публічне управління та адміністрування” здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2013 р. № 255 “Про затвердження положень про прийом, стажування в органах державної влади і органах місцевого самоврядування слухачів Національної академії державного управління при Президентові України, а також переліку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, в яких проводиться у 2013-2018 роках стажування слухачів Національної академії” (Офіційний вісник України, 2013 р., № 30, ст. 1030; 2016 р., № 79, ст. 2647), Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування” галузі знань “Публічне управління та адміністрування”, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 2009 р. № 789 (Офіційний вісник України, 2009 р., № 58, ст. 2031; 2016 р., № 79, ст. 2647), та стандартів вищої освіти.

Атестація за результатами навчання здійснюється у формі єдиного державного кваліфікаційного іспиту в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, або може проводитися в інших формах, визначених стандартами вищої освіти.

9. Підвищення кваліфікації здійснюється за програмами, які за змістом навчання поділяються на загальні і спеціальні.

Загальні програми підвищення кваліфікації - програми підвищення кваліфікації, метою яких є підвищення рівня професійної компетентності учасників про-

фесійного навчання на основі раніше набутого професійного та життєвого досвіду та відповідно до загальних потреб державних органів, органів місцевого самоврядування.

Зміст загальних програм підвищення кваліфікації охоплює загальні питання державного управління та місцевого самоврядування, питання запобігання корупції, зміни у законодавстві з питань державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, європейської та євроатлантичної інтеграції, питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, підвищення рівня володіння іноземною мовою, яка є офіційною мовою Ради Європи, державною мовою, а також інші питання, визначені відповідними державними, регіональними, місцевими програмами, стратегіями.

Спеціальні програми підвищення кваліфікації - програми підвищення кваліфікації, метою яких є підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання на основі раніше набутого професійного та життєвого досвіду та відповідно до їх індивідуальних потреб і спеціальних потреб державних органів, органів місцевого самоврядування.

Зміст спеціальних програм підвищення кваліфікації охоплює питання функціонування та основних напрямів діяльності окремого державного органу, органу місцевого самоврядування.

Очікувані результати навчання за загальними та спеціальними програмами підвищення кваліфікації мають охоплювати професійні знання та професійні компетентності, необхідні учасникам професійного навчання для належного виконання ними встановлених завдань і обов'язків.

10. Загальні та спеціальні програми підвищення кваліфікації за тривалістю та інтенсивністю поділяються на:

- професійні (сертифікатні) програми - довгострокові програми підвищення кваліфікації обсягом не менше двох кредитів ЄКТС;
- короткострокові програми - короткострокові програми підвищення кваліфікації обсягом 0,2-1 кредит ЄКТС.

11. Програми підвищення кваліфікації можуть передбачати очну (денну, вечірню), дистанційну та змішану (очну та дистанційну з використанням спеціальних інтернет-платформ, веб-сайтів тощо) форми навчання.

12. Загальні професійні (сертифікатні) програми розробляються з урахуванням вимог відповідних професійних стандартів (у разі наявності), затверджуються відповідними суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдерами) та підлягають акредитації відповідно до вимог пункту 13 цього Положення.

Спеціальні професійні (сертифікатні) програми розробляються, затверджуються відповідними суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдерами) та погоджуються відповідними замовниками освітніх послуг у сфері професійного навчання за такими програмами.

Загальні короткострокові програми розробляються, затверджуються відповідними суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдерами) та погоджуються НАДС.

Спеціальні короткострокові програми розробляються, затверджуються відповідними суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдерами) та погоджуються відповідними замовниками освітніх послуг у сфері професійного навчання за такими програмами.

13. Вимоги до структури та змісту професійних (сертифікатних) та короткострокових програм визначаються НАДС.

Акредитація загальних професійних (сертифікатних) програм проводиться саморегульвними професійними об'єднаннями чи іншими акредитованими юридичними особами, що здійснюють незалежне оцінювання якості освіти та освітньої діяльності закладів освіти. До створення зазначених юридичних осіб акредитація загальних професійних (сертифікатних) програм здійснюється НАДС шляхом їх погодження.

14. Підвищення кваліфікації за загальними та/або спеціальними професійними (сертифікатними) програмами є обов'язковим:

1) для державних службовців:

- вперше призначених на посаду державної служби, зокрема на посаду державної служби категорій “А” та “Б”, протягом року з дня їх призначення на посаду;
- які займають посади державної служби, не рідше одного разу на три роки;

2) для посадових осіб місцевого самоврядування:

- вперше призначених на посади в органах місцевого самоврядування, протягом року після призначення;
- вперше обраних на виборну посаду, протягом року після набуття повноважень;
- призначених на посаду в органи місцевого самоврядування, не рідше одного разу на три роки;
- обраних або затверджених відповідною радою на виборну посаду, не рідше одного разу протягом строку здійснення повноважень;

3) для голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників не рідше одного разу на три роки.

15. Підвищення кваліфікації за загальними та/або спеціальними короткостроковими програмами є обов'язковим для:

- державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування (крім визначених в абзаці третьому цього пункту) не рідше одного разу на три роки;
- посадових осіб місцевого самоврядування, обраних на виборну посаду на місцевих виборах, обраних або затверджених відповідною радою на виборну посаду, не рідше двох разів протягом строку здійснення повноважень;

-
- депутатів місцевих рад не рідше одного разу протягом строку здійснення повноважень.

16. За результатами підвищення кваліфікації за професійними (сертифікатними) програмами, за умови їх успішного виконання, видається сертифікат про підвищення кваліфікації, а за короткостроковими програмами - відповідний документ про підвищення кваліфікації.

Документи про підвищення кваліфікації, що видані суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдерами), які провадять освітню діяльність з підвищення кваліфікації відповідно до ліцензії та/або за акредитованими загальними професійними (сертифікатними) програмами підвищення кваліфікації, не потребують окремого визнання і підтвердження.

Документи про підвищення кваліфікації, видані установами/організаціями/закладами, які провадять освітню діяльність з підвищення кваліфікації без відповідної ліцензії та/або за неакредитованими загальними професійними (сертифікатними) програмами підвищення кваліфікації, потребують окремого визнання і підтвердження в установленому НАДС порядку.

17. Визнання із нарахуванням кредитів ЄКТС результатів навчання за програмами підвищення кваліфікації, участі у заходах з обміну досвідом в Україні та за кордоном, які проводяться за рахунок коштів асоціацій органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, міжнародних та іноземних установ, організацій та коштів міжнародної технічної допомоги, здійснюється у встановленому НАДС порядку.

Порядок визнання із нарахуванням кредитів ЄКТС результатів навчання за сертифікатними програмами підвищення кваліфікації у відповідних закладах освіти за кордоном за рахунок власних коштів учасників професійного навчання визначається НАДС разом з МОН.

Стажування та самоосвіта учасників професійного навчання

18. Порядок стажування державних службовців затверджується НАДС.

У разі успішного проходження державним службовцем, посадовою особою місцевого самоврядування стажування йому нараховуються кредити ЄКТС у встановленому НАДС порядку.

19. Професійне навчання може здійснюватися шляхом самоосвіти у формі участі у конференціях, науково-практичних конференціях, фахових семінарах, тренінгах, майстер-класах, курсах з оволодіння практичними навичками тощо.

20. Потреба у формуванні, розвитку, оновленні відповідних компетентностей державного службовця шляхом самоосвіти визначається на основі оцінювання результатів його службової діяльності і відображається в індивідуальній програмі.

Частка самоосвіти серед інших видів професійного навчання в межах виконання індивідуальної програми має становити не менше 10 і не більше 20 від-

сотків загальної кількості отриманих кредитів ЄКТС за результатами виконання програми.

Потреба у формуванні, розвитку, оновленні відповідних компетентностей посадової особи місцевого самоврядування шляхом самоосвіти може визначатися за результатами атестації посадової особи місцевого самоврядування.

21. За результатами самоосвіти державному службовцю, посадовій особі місцевого самоврядування нараховуються кредити ЄКТС у встановленому НАДС порядку.

Потреби у професійному навчанні та формування, розміщення і виконання державного замовлення

22. НАДС спільно із всеукраїнськими асоціаціями органів місцевого самоврядування один раз на три роки здійснює із залученням на конкурсній основі відповідних дослідницьких організацій, установ вивчення загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування.

Звіт про результати вивчення загальних потреб у професійному навчанні оприлюднюється на веб-порталі управління знаннями, положення про який затверджується НАДС, та враховується під час формування переліку пріоритетних напрямів (тем) для підвищення кваліфікації.

23. НАДС щороку за результатами визначення та аналізу загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування формує перелік пріоритетних напрямів (тем) для підвищення кваліфікації таких учасників професійного навчання за загальними професійними (сертифікатними) програмами та короткостроковими програмами, який враховується суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдерами) під час формування змісту відповідних програм підвищення кваліфікації.

24. Визначення та аналіз індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців здійснюються державними органами під час щорічного оцінювання результатів службової діяльності та складання індивідуальної програми.

За результатами узагальнення індивідуальних програм державні органи щороку не пізніше 20 грудня надсилають НАДС інформацію про потреби в професійному навчанні державних службовців, які займають посади державної служби категорій "Б" та "В", та не пізніше 15 січня - копії індивідуальних програм підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, які займають посади державної служби категорії "А".

Визначення та аналіз індивідуальних потреб у професійному навчанні посадових осіб місцевого самоврядування здійснюються органами місцевого самоврядування та/або асоціаціями органів місцевого самоврядування за результатами атестації посадових осіб місцевого самоврядування та/або в інший спосіб.

Замовники освітніх послуг у сфері професійного навчання під час погодження спеціальних професійних (сертифікатних) та короткострокових програм враховують результати вивчення індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування.

25. Результати вивчення потреб у професійному навчанні враховуються замовниками освітніх послуг у сфері професійного навчання під час формування і розміщення державного замовлення на підготовку та підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування.

26. Державним замовником на підготовку кадрів за освітньо-професійними програмами спеціальності 281 “Публічне управління та адміністрування” галузі знань “Публічне управління та адміністрування” за ступенем магістра:

- за денною формою навчання державних службовців, посади яких належать до 1-9 групи оплати праці, та посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до першої - сьомої категорії посад в органах місцевого самоврядування, за вечірньою та заочною (дистанційною) формами навчання державних службовців, посади яких належать до 1-5 групи оплати праці, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до першої - четвертої категорії посад в органах місцевого самоврядування, є Державне управління справами за погодженням з НАДС;
- за вечірньою та заочною (дистанційною) формами навчання державних службовців, посади яких належать до 6-9 групи оплати праці, та посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до п'ятої - сьомої категорії посад в органах місцевого самоврядування, - НАДС.

Формування, розміщення і виконання державного замовлення на підготовку та підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 р. № 1262 “Про фінансове забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування та органів військового управління Збройних Сил” (Офіційний вісник України, 1999 р., № 29, ст. 1475; 2002 р., № 47, ст. 2137) та Порядку розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 р. № 363 (Офіційний вісник України, 2013 р., № 39, ст. 1378).

Фінансування професійного навчання

27. Фінансування підготовки державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб міс-

цевого самоврядування за освітньо-професійними програмами спеціальності 281 “Публічне управління та адміністрування” галузі знань “Публічне управління та адміністрування” за ступенем магістра за державним замовленням здійснюється за рахунок коштів державного бюджету.

Підготовка посадових осіб місцевого самоврядування може здійснюватися за рахунок коштів відповідного місцевого бюджету.

28. Підвищення кваліфікації учасників професійного навчання здійснюється за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, бюджету Автономної Республіки Крим, коштів програм (проектів) міжнародної технічної допомоги та інших джерел, не заборонених законодавством.

29. Самоосвіта учасників професійного навчання може здійснюватися за рахунок їх власних коштів або з інших джерел, не заборонених законодавством.

Оцінювання та моніторинг системи професійного навчання

30. Суб'єкти надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдери) забезпечують запровадження та здійснення внутрішнього моніторингу та оцінювання якості такого навчання.

Зовнішній моніторинг та оцінювання якості професійного навчання здійснюються замовниками освітніх послуг у сфері професійного навчання.

Моніторинг та оцінювання якості професійного навчання здійснюються відповідно до положення, затвердженого НАДС.

31. НАДС здійснює моніторинг стану системи професійного навчання та щонайменше один раз на три роки готує відповідну доповідь з урахуванням результатів визначення та аналізу потреб у професійному навчанні, оцінювання якості освітніх послуг, яка оприлюднюється НАДС на його офіційному веб-сайті та веб-порталі управління знаннями.

ЗАТВЕРДЖЕНО **постановою Кабінету Міністрів України** **від 6 лютого 2019 р. № 106**

ПЕРЕЛІК

актів Кабінету Міністрів України, що втратили чинність

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1997 р. № 167 “Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій” (Офіційний вісник України, 1997 р., число 7, с. 57), крім пункту 3 постанови.

2. Постанова Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2007 р. № 1152 “Про проведення щорічного Всеукраїнського конкурсу “Кращий державний службовець” (Офіційний вісник України, 2007 р., № 72, ст. 2705).

3. Постанова Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2008 р. № 807 “Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2007 р. № 1152” (Офіційний вісник України, 2008 р., № 69, ст. 2318).

4. Постанова Кабінету Міністрів України від 7 липня 2010 р. № 564 “Про затвердження Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування” (Офіційний вісник України, 2010 р., № 51, ст. 1701).

5. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 6 липня 2011 р. № 642 “Про підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання і протидії проявам корупції на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування” (Офіційний вісник України, 2011 р., № 53, ст. 2118).

6. Пункт 5 змін, що вносяться до розпоряджень Кабінету Міністрів України, затверджених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 грудня 2011 р. № 1292 (Офіційний вісник України, 2011 р., № 99, ст. 3636).

7. Пункти 14 та 19 змін, що вносяться до постанов Кабінету Міністрів України, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2012 р. № 809 (Офіційний вісник України, 2012 р., № 65, ст. 2670).

8. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 22 квітня 2013 р. № 260 “Про внесення змін до розпорядження Кабінету Міністрів України від 6 липня 2011 р. № 642” (Офіційний вісник України, 2013 р., № 33, ст. 1171).

9. Постанова Кабінету Міністрів України від 13 січня 2016 р. № 13 “Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2007 р. № 1152” (Офіційний вісник України, 2016 р., № 6, ст. 312).

10. Пункт 3 змін, що вносяться до постанов Кабінету Міністрів України, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 13 січня 2016 р. № 19 “Деякі питання професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування” (Офіційний вісник України, 2016 р., № 7, ст. 347).

11. Пункт 15 змін, що вносяться до актів Кабінету Міністрів України, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2016 р. № 313 (Офіційний вісник України, 2016 р., № 35, ст. 1360).

12. Пункт 3 змін, що вносяться до актів Кабінету Міністрів України, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 22 липня 2016 р. № 465 (Офіційний вісник України, 2016 р., № 60, ст. 2058).

13. Пункт 3 змін, що вносяться до постанов Кабінету Міністрів України, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2016 р. № 674

“Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування” (Офіційний вісник України, 2016 р., № 79, ст. 2647).

14. Постанова Кабінету Міністрів України від 22 березня 2017 р. № 171 “Про внесення змін до Порядку проведення щорічного Всеукраїнського конкурсу “Кращий державний службовець” (Офіційний вісник України, 2017 р., № 27, ст. 788).

15. Пункт 4 змін, що вносяться до постанов Кабінету Міністрів України, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 14 червня 2017 р. № 423 (Офіційний вісник України, 2017 р., № 50, ст. 1557).

16. Пункт 3 змін, що вносяться до постанов Кабінету Міністрів України, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 13 червня 2018 р. № 482 (Офіційний вісник України, 2018 р., № 52, ст. 1829).

Підписано до друку 29.06.2019. Формат 70×100 1/16
Друк офсетний. Папір офсетний. Гарнітура Minion Pro.
Умов. друк. арк. 11,29. Обл. вид. арк. 8,75.
Тираж 1000 прим. Замовлення № 290619.

Зверстано і надруковано в ТОВ “Видавництво “Юстон”
01034, м. Київ, вул. О. Гончара, 36-а т: (044) 360-22-66, www.yuston.com.ua
Свідоцтво про внесення суб’єкта видавничої справи до державного реєстру видавців, виготовлювачів і розпо-
всюджувачів видавничої продукції серія дк № 497 від 09.09.2015 р.