



Національне агентство України
з питань державної служби

СТРАТЕГІЧНИЙ ПЛАН ДІЯЛЬНОСТІ НАДС НА 2019-2022 РОКИ

#НоваДержавнаСлужба

nads.gov.ua
career.gov.ua
facebook.com/nads.gov.ua
twitter.com/nacs_ua

ПОЛІТИКА У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ





Люди створюють успіх, успішні люди формують креативні та ефективні інституції. Ефективність та дієвість НАДС як державної інституції в значній мірі залежить від того, наскільки чіткою і зрозумілою є стратегія його діяльності. Стратегія є надзвичайно важливим інструментом наповнення управління його істинним змістом – досягнення цілей, а саме: створення професійної, стабільної, політично нейтральної державної служби.

Плановість діяльності і передбачуваність дій органу виконавчої влади дозволяє здобути більше результатів у створенні ефективної та підзвітної громадянам системи державного управління, що працює в інтересах суспільства, забезпечує сталий розвиток країни та надає якісні послуги.

Стратегічний план діяльності НАДС на 2019-2022 роки чітко визначає пріоритети та контрольні точки розвитку державної служби. Цілі та завдання узгоджуються зі Стратегією реформування державного управління на період до 2021 року, європейськими стандартами належного адміністрування, що сформульовані SIGMA в Принципах державного управління. Переконали, що успішна реалізація запланованого дозволить досягти відчутного прогресу в модернізації державної служби та запровадженні управління людськими ресурсами на державній службі на основі нових стандартів та підходів.

Стратегічний план є «живим» документом, а значить потребує постійного і системного моніторингу його виконання та відповідного корегування у разі потреби. Слідуючи принципу прозорості та підзвітності в своїй діяльності, НАДС забезпечить для громадян можливість знати те, що зроблено в межах реалізації плану, оцінити якість роботи та досягнення.

Успіх стратегії – це партнерська, конструктивна співпраця усіх в досягненні спільних цілей. Долучайтеся!

Костянтин ВАЩЕНКО

МІСІЯ НАДС

Місія НАДС полягає у:

- розвитку професійної, ефективної, стабільної, політично неупередженої державної служби, що відповідає принципам належного врядування та стандартам і кращим практикам держав-членів ЄС, країн Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР);
- забезпеченні якісного та ефективного функціонального управління державною службою у державних органах.

СФЕРА ПОЛІТИКИ НАДС

НАДС є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України та який:

- забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби;
- забезпечує функціональне управління державною службою в державних органах;
- здійснює консультативне та методичне забезпечення служби в органах місцевого самоврядування.

КЛЮЧОВІ КОМПОНЕНТИ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Формування та реалізація державної політики у сфері державної служби здійснюється за такими ключовими компонентами:

- управління людськими ресурсами на державній службі;
- посилення інституційної спроможності служб управління персоналом державних органів;
- розвиток системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування
- захист законних прав громадян на доступ до державної служби, законних прав й інтересів державних службовців;
- адаптація державної служби до стандартів ЄС.

ПОЛІТИКА У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УЗГОДЖУЄТЬСЯ З ПОЛОЖЕННЯМИ ТАКИХ СТРАТЕГІЧНИХ ДОКУМЕНТІВ

- Стратегія сталого розвитку «Україна — 2020» (схвалена Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5, зокрема розділом 3 «Дорожня карта та першочергові пріоритети реалізації Стратегії»), в якій однією з першочергових реформ визначено реформу державного управління, що має на меті, зокрема, створення професійного інституту державної служби, забезпечення її ефективності;
- Стратегія реформування державного управління України на 2016 – 2020 роки (схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474-р (зі змінами)), серед пріоритетів якої визначено державну службу та управління людськими ресурсами, що передбачає ефективну реалізацію Закону України «Про державну службу», утворення служб з управління персоналом у міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади з метою розвитку сучасного управління людськими ресурсами з координацією діяльності НАДС, створення інтегрованої інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі, реформування системи професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, посилення інституційної спроможності НАДС;
- Середньостроковий план пріоритетних дій Уряду до 2020 року (схвалений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3 квітня 2017 року № 275-р) в якому визначено, що комплексне реформування державного управління здійснюватиметься, зокрема, за напрямом посилення кадрового потенціалу в органах державної влади, що передбачає удосконалення процедур конкурсного відбору на державну службу, реформування системи навчання та підготовки державних службовців, формування сучасних служб управління людськими ресурсами;
- Концепція реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 року № 974-р), яка спрямована на створення сучасної цілісної, мобільної та гнучкої системи професійного навчання зазначених категорій осіб з розвинутою інфраструктурою, ефективним управлінням і належним ресурсним потенціалом;
- Концепція запровадження посад фахівців з питань реформ (схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2016 року № 905-р), яка спрямована на забезпечення оновлення і посилення кадрового потенціалу державних органів, суттєве збільшення ефективності їх роботи з підготовки та реалізації ключових національних реформ);
- Концепція впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах (схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 року № 844-р), яка визначає низку заходів щодо створення умов для здійснення відкритого, прозорого та ефективного державного управління із застосуванням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій.

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЮ СЛУЖБОЮ

Система управління державною службою включає:

- Кабінет Міністрів України;
- НАДС;
- Комісію з питань вищого корпусу державної служби та відповідні конкурсні комісії;
- керівників державної служби;
- служби управління персоналом.

ДОСЯГНЕННЯ НАДС У 2017-2018 РОКАХ

- Запроваджено дієву систему моніторингу прогресу реформи державного управління
 - Проведено конференцію «Реформа державного управління в Україні», за участі Європейської Комісії та програми SIGMA.
- Розпочато реформу системи центральних органів виконавчої влади
 - Схвалено Концепцію оптимізації системи центральних органів виконавчої влади.
- Розпочато кадрове оновлення державної служби
 - Схвалено Концепцію запровадження посад фахівців з питань реформ.
- Імплементовано сучасні технології управління персоналом
 - Затверджено постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців».
 - Схвалено Концепцію впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану заходів щодо її реалізації (HRMIS).
- Створено служби управління персоналом в органах державної влади
 - забезпечено їх методичну підтримку, утворено Раду управління людськими ресурсами державної служби при НАДС, проведено перший Всеукраїнський конкурс «Кращі практики управління персоналом».
- Проведено повний цикл оцінювання результатів службової діяльності державних службовців
 - які займають посади державної служби категорій «А», «Б», «В» на основі визначених завдань та за ключовими показниками результативності (KPIs).
- Вперше розпочато тестування претендентів на посади державної служби категорії «А» на рівень володіння англійською та французькою мовами
- Створено умови для реформування системи професійного навчання та професійного розвитку державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування

Схвалено Концепцію реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад та затверджено план заходів з її реалізації.

Затверджено методику складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця, створено портал управління знаннями та для ефективної комунікації замовників і провайдерів освітніх послуг з професійного навчання.

- Запроваджено нову програму навчання англійської мови державних службовців
програма «English for Speciac Purposes: Public Administration».
- Посилено інституційну спроможність НАДС
створено Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі і Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.
- Проведено за принципами SIGMA оцінку державного управління в Україні
Україна отримала високу оцінку експертів програми SIGMA у сфері державної служби і управління людськими ресурсами.

АНАЛІЗ ПОТОЧНОЇ СИТУАЦІЇ У СФЕРІ ДІЯЛЬНОСТІ НАДС

Державна служба є основою державного управління. Принципи, на основі яких створюється державна служба, відображені у Принципах державного управління, а саме:

- належність, визначеність і застосування на практиці сфери охоплення державної служби;
- визначеність і застосування на практиці політики і правової бази для професійної та чітко впорядкованої державної служби;
- відбір і призначення на посади державної служби, що ґрунтуються на досягненнях і здобутках та однаковому ставленні до кандидатів; чіткі та зрозумілі критерії для переведення на нижчу посаду та припинення державної служби;
- унеможливлення прямого чи непрямого політичного впливу на вищі керівні посади державної служби;
- справедлива і прозора система оплати праці державних службовців, що ґрунтується на класифікації посад;
- забезпечення професійного розвитку державних службовців, що включає регулярне навчання, справедливе оцінювання результатів службової діяльності, а також мобільність і просування по службі на основі об'єктивних, прозорих критеріїв і здобутків;
- здійснення заходів для сприяння доброчесності, запобігання корупції та забезпечення дисципліни на державній службі.

Закон України «Про державну службу» відповідає Принципам державного управління та спрямований на вирішення основних питань державної служби.

НАДС є провідним центральним органом виконавчої влади з питань реалізації Закону України «Про державну службу».

НАДС:

– *ефективно реалізовує Закон України «Про державну службу»*

З цією метою протягом 2018 року розроблено 54 проекти нормативно-правових актів, зокрема: 23 проекти постанов КМУ, 18 проектів розпоряджень КМУ, 13 наказів НАДС, надано 2185 письмових роз'яснень.

Затверджено 70 переліків посад працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування за поданням керівника державної служби у відповідному органі.

– *проводить конкурси на посади державної служби*

Категорія «А». Для більш якісного відбору кандидатів 10 травня 2018 року Уряд затвердив низку змін до конкурсної процедури на посади державної служби категорії «А» та фахівців з питань реформ, що включають автоматизацію перевірки професійних знань, зменшення кількості етапів, зменшення прохідного балу, мотиваційну анкету та удосконалену перевірку знання іноземних мов. Ці зміни дозволили оптимізувати конкурс та зробити його більш справедливим та прозорим.

Станом на 29 грудня 2018 року оголошено 21 конкурс та проведено 19 конкурсів. З них:

2 конкурси на зайняття вакантної посади заступника державного секретаря Кабінету Міністрів України.

4 конкурси на зайняття вакантних посад керівників центральних органів виконавчої влади (Державної служби у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції, Національної служби здоров'я, Державної служби морського та річкового транспорту, Державна інспекція енергетичного нагляду).

3 конкурси на зайняття вакантних посад першого заступника керівника ЦОВВ (Державна міграційна служба, Державна служба морського та річкового транспорту, Державне агентство резерву).

7 конкурсів на зайняття вакантних посад заступників керівників центральних органів виконавчої влади (Державної аудиторської служби, ДАЕУ; Державної служби з питань безпеки харчових продуктів та захисту споживачів, Державне агентство резерву – 2 посади, Державна служба морського та річкового транспорту, Державне агентство з питань кіно).

конкурс на зайняття вакантної посади Секретаря Рахункової палати – керівника апарату.

конкурс на зайняття вакантної посади Керівника Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

конкурс на зайняття вакантних посад керівника апарату (Фонд державного майна України).

Водночас Комісією з питань вищого корпусу державної служби проведено 2 конкурси (один з яких – повторний) на посаду керівника апарату Представництва Президента України в Автономній Республіці Крим за рішеннями Постійного Представника Президента України в Автономній Республіці Крим, як суб'єкта призначення, з урахуванням вимог щодо оцінювання передбачених для посад державної служби державного органу категорії «Б».

Положення стаття 91 Закону України «Про державну службу» встановлюють особливості проходження державної служби в окремих державних органах. Відповідно до частини першої цієї статті Закону її дія поширюється, зокрема, на керівника апарату Представництва Президента України в Автономній Республіці Крим.

Керівники апаратів (секретарів) державних органів, зазначених у частині першій цієї статті, крім Керівників Секретаріату Конституційного Суду України, призначаються на посаду в порядку, визначеному законом, за пропозицією Комісії з питань вищого корпусу державної служби за результатами конкурсного відбору.

Зважаючи на викладене, конкурси на посаду керівника апарату Представництва Президента України в Автономній Республіці Крим проводилися Комісією з питань вищого корпусу державної служби за рішеннями Постійного Представника Президента України в Автономній Республіці Крим, як суб'єкта призначення, з урахуванням вимог щодо оцінювання передбачених для посад державної служби державного органу категорії «Б», юрисдикція якого поширюється на територію однієї або кількох областей.

Категорії «Б», «В». За результатами конкурсів у 2018 році всього призначено 28065 державних службовців: «А» – 22, «Б» – 4938, «В» – 23105.

Вся інформація про перебіг конкурсів розміщується на веб-порталі sageer.gov.ua.

– *посилено інституційну спроможність*

Відповідно до Концепції запровадження посад фахівців з питань реформ у НАДС утворено Генеральний департамент Управління персоналом на державній службі та Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Загалом у НАДС проведено 31 конкурс на зайняття вакантних посад державної служби, у тому числі 11 конкурсів на зайняття посад фахівців з питань реформ. За результатами проведених конкурсів, проведених у 2018 році, призначено 22 особи, з яких 8 осіб на посади фахівців з питань реформ.

– *створено та запущено он-лайн ресурс для кандидатів «Нова державна служба: доступно про головне»*

Мета курсу – сприяти залученню на державну службу найкращих кандидатів та допомогти їм в підготовці до проходження конкурсної процедури на посади фахівців з питань реформ. Курс дає можливість усім бажаючим:

ознайомитися із інформаційними матеріалами щодо реформи державного управління, базових знань з аналізу політики та стратегічного планування, проходження етапів конкурсного відбору;

отримати на форумах практичні поради і рекомендації від експертів Генерального департаменту, інших конкурсантів;

пройти пробне тестування на знання законодавства, аналітичні та вербальні здібності, розв'язання ситуаційних завдань.

Проведено майстер-класи на Ярмарку вакансій KyivPost, в рамках яких учасникам було розкрито питання особливостей проходження етапів конкурсного відбору. Для залучення кандидатів вакансії career.gov.ua розміщуються на сайті work.ua із зазначенням опису посади та умов конкурсу. Протягом 2018 року на work.ua було розміщено 249 вакансій.

Кількість фахівців з питань реформ, які пройшли оцінювання результатів службової діяльності – 170 осіб, з них отримали оцінку «відмінна» – 125 осіб, і 45 – отримали оцінку «позитивна». Найбільша кількість відмінних оцінок у Міністерстві юстиції – 24; найбільша кількість фахівців з питань реформ, які отримали позитивну оцінку в Секретаріаті Кабінету Міністрів України – 18 осіб.

– *розроблено методологію моніторингу рівня спроможності служб управління персоналом*

У 2018 році НАДС розроблено методологію моніторингу рівня спроможності служб управління персоналом та проведено його пілотну оцінку в 6 державних органах, які здійснюють підготовку та реалізацію ключових національних реформ: Мінфіні, Мінкульті, Мін'юсті, Мінінфраструктури, НАДС та ДАЕУ. Результати пілотної оцінки засвідчили, що спроможність служб управління персоналом у зазначених державних органах є на належному рівні. Крім того, проведено два опитування працівників служб управління персоналом (опитано 659 працівників та працівниць служб) та на основі отриманих результатів визначено потреби в методичній допомозі.

З метою приведення системи управління персоналом у відповідність з європейськими стандартами та посилення спроможності НАДС для комплексного розвитку державної служби для працівників служб управління персоналом органів державної влади проведено 15 семінарів, конференцій і тренінгів з питань впровадження законодавства та сучасних інструментів управління персоналом на державній службі.

– *вперше проведено цикл оцінювання службової діяльності держслужбовців*

У 2018 році вперше відбувся цикл оцінювання результатів службової діяльності державних службовців категорії «А».

Відповідно до Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців НАДС розроблено проект розпорядження «Про затвердження типових завдань, ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади керівників центральних органів виконавчої влади, на 2018 рік», затверджене Урядом 11 квітня 2018 року № 238-р.

На виконання цього розпорядження НАДС затверджено Методичні рекомендації щодо визначення завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А». Зазначені Методичні рекомендації розроблено з метою надання допомоги державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «А», особам, які визначають їм ключові показники,

та службам управління персоналом у плануванні й організації процесу визначення завдань і ключових показників.

З метою надання інформаційно-методичної підтримки керівникам центральних органів виконавчої влади для якісної організації визначення завдань, ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності, НАДС проведено ряд семінарів, на яких презентовано практикум: «Як правильно сформулювати завдання та ключові показники?», у якому пояснюється що таке завдання державного службовця і ключовий показник, яка послідовність дій для визначення завдань, ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців.

Запроваджено методику проведення аналізу посад державної служби категорій «Б» та «В» у центральних органах виконавчої влади.

З метою належного проведення оцінювання НАДС підготовлено чотири методичні рекомендації та створено інформаційний ресурс «Ключові показники ефективності» на веб-платформі Спільнота практик: сталий розвиток DESPRO.

– *підвищено кваліфікацію служб управління персоналом*

Підвищено кваліфікацію 150 працівників служб управління персоналом з питань організації та проведення оцінювання результатів службової діяльності.

Так, у межах X щорічних Рішельєвських академічних читань проведено тренінг для представників служб управління персоналом «Оцінювання «2018»: роль і місце HR-комунікації». Розроблено програму підвищення кваліфікації «Організація і проведення внутрішнього навчання з питань оцінювання результатів службової діяльності державних службовців у державному органі», яку використовують служби управління персоналом у своїй практичній діяльності.

Проведено Всеукраїнський конкурс «Краці практики управління персоналом», у якому взяли участь 23 служби управління персоналом місцевих та центральних органів виконавчої влади.

– *проведено закупівлю системи інформаційної системи управління людськими ресурсами (HRMIS)*

У 2018 році було розроблено технічну та тендерну документацію, а також проведено тендерну процедуру та обрано переможця на закупівлю програмного забезпечення інформаційної системи управління людськими ресурсами (HRMIS). Закупівля послуг з впровадження системи відбулась за процедурою Світового банку відповідно до графіку.

Ця система вирішує цілий ряд проблем менеджменту персоналу, дозволяє економити бюджетні кошти та час та значно підвищити підзвітність державних органів перед громадськістю.

– *розпочато реформування системи професійного навчання державних службовців*

У 2018 році ухвалено розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 травня 2018 р. № 342, яким затверджено план 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.

Впроваджено індивідуальні програми підвищення рівня професійної компетентності держслужбовців, які побудовані на індивідуальних потребах службовців у навчанні і складаються за результатами оцінки їх службової діяльності. Уперше за результатами оцінювання службової діяльності державні службовці розробили індивідуальні програми підвищення рівня професійної компетентності.

У 2018 році вперше затверджено 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. Використання цих критеріїв для оцінювання конкурсних пропозицій закладів освіти – учасників конкурсу дозволило об'єктивно оцінити їх потенціал та базуючись на принципах добросовісної конкуренції, відкритості та прозорості відібрати заклади вищої освіти, а також заклади післядипломної освіти, серед яких було розміщено державне 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. Так було відібрано 21 заклад вищої освіти; з них на підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання корупції – 17; із 11 на підвищення кваліфікації державних службовців за тренінговими програмами з питань управління фінансами – 8.

Розроблено та впроваджено дві програми спеціалізованих короткострокових навчальних курсів за змішаною (очно-дистанційною) формою навчання з використанням веб-платформи «Prometheus» – громадського проекту масових відкритих онлайн-курсів:

онлайн-курс для керівників та заступників керівників служб управління персоналом державних органів – «Управління персоналом на державній службі»;

онлайн-курс для державних службовців, які є членами конкурсних комісій для відбору фахівців з питань реформ, – «Порядок проведення конкурсного відбору кандидатів на посади фахівців з питань реформ».

Створено Координаційну раду з питань професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

У 2018 році за принципами SIGMA проведено оцінку державного управління згідно якої Україна отримала високу оцінку експертів програми SIGMA у сфері державної служби і управління людськими ресурсами.

За результатами оцінки та відповідно до висловлених експертами Програми SIGMA рекомендацій, Кабінетом Міністрів України у грудні 2018 року схвалено зміни до Плану заходів Стратегії реформування державного управління на 2016-2020 роки.

Відповідно до схвалених змін НАДС продовжить роботу щодо:

подальшого вдосконалення нормативно-правової бази державної служби та забезпечення її ефективного впровадження;

розроблення та запровадження систем класифікації посад на державній службі;

посилення спроможності структурних підрозділів з управління персоналом у міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади з метою розвитку сучасного управління людськими ресурсами;

введення в експлуатацію інтегрованої інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі;

реформу системи професійного навчання державних службовців, у тому числі в частині володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи;

посилення інституційної спроможності НАДС та служб управління персоналом в органах виконавчої влади.

РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ НАДС

Бюджетні програми	2017	2018	2019
РАЗОМ	121 357,2 тис. грн.	177 811,9 тис. грн	185 912,5 тис. грн.
КПКВК 6121010 «Керівництво та функціональне управління у сфері державної служби»	45 611,8 тис. грн.	82 211,6 тис. грн	74 760,3 тис. грн.
КПКВК 6121020 «Професійне навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, забезпечення інституційного розвитку та адаптації державної служби до стандартів ЄС»	75 745,4 тис. грн.	95 600,3 тис. грн.	-
КПКВК 6121020 «Професійне навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування»	-	-	95 100,1 тис. грн.
КПКВК 6121050 «Впровадження системи електронного документообігу в Національному агентстві України з питань державної служби»	-	2 000 тис. грн.	-
КПКВК 6121060 «Адаптація системи управління персоналом державної служби до стандартів ЄС»	-	-	16 052,1 тис. грн.

**СТРАТЕГІЧНИЙ ПЛАН ДІЯЛЬНОСТІ НАДС
НА 2019-2022 РОКИ**

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проектів актів Уряду, проектів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
Стратегічна ціль 1. Посилення інституційної спроможності служб управління персоналом державних органів							
1. Автоматизація процесів/систем управління людськими ресурсами на основі сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, підвищення ефективності та прозорості державної служби	Розроблено і введено в експлуатацію три модулі інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі HRMIS	модуль	Департамент інформаційних технологій та ресурсного забезпечення Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі Департамент фінансів та бухгалтерського обліку	3			
	Підключено міністерства та інші центральні органи виконавчої влади до інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі HRMIS	% від загальної кількості	Департамент інформаційних технологій та ресурсного забезпечення	25	50	75	100
	Проведено навчання служб управління персоналом та структурних підрозділів з бухгалтерського обліку центральних органів виконавчої влади щодо використання інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі HRMIS	% від загальної кількості центральних органів виконавчої влади, які підключені до HRMIS	Департамент інформаційних технологій та ресурсного забезпечення Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі УШУ	100	100	100	
	Забезпечено доступність на веб-сайті узагальнених даних з інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі HRMIS щодо заробітної плати державних службовців у розрізі категорій посад	модуль	Департамент інформаційних технологій та ресурсного забезпечення Департамент фінансів та бухгалтерського обліку			1	

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проєктів актів Уряду, проєктів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
2. Забезпечення методичної підтримки служб управління персоналом державних органів та проведення оцінки персоналу	Розроблено та затверджено методичні рекомендації з актуальних питань управління персоналом	наказ НАДС про затвердження методичних рекомендацій	Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі	2	2	2	2
	Оновлено форму особової картки державного службовця	наказ НАДС	Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі	1			
	Розроблено та затверджено типову форму посадової інструкції державного службовця	наказ НАДС	Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі	1			
	Розроблено і подано на розгляд Уряду проєкт постанови Кабінету Міністрів України щодо внесення змін до Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затвердженого щодо встановлення ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності керівників центральних органів виконавчої влади з урахуванням досягнення центральним органом виконавчої влади визначених результатів у відповідних сферах державної політики	проєкт акта Уряду	Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі	1			
3. Забезпечення функціонального розвитку служб управління персоналом державних органів	Організовано та проведено засідання Ради управління людськими ресурсами державної служби при НАДС	засідання	Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі	2	2	2	2

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проектів актів Уряду, проектів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
	Внесено зміни до Типового положення про службу управління персоналом державного органу	наказ НАДС	Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі	1			
	Визначено рівень спроможності служб управління персоналом СКМУ та ЦОВВ, які здійснюють підготовку та реалізацію ключових національних реформ	% служб управління персоналом	Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі	100			
	Розроблено та подано на затвердження Мінсоцполітики професійний стандарт працівника служби управління персоналом	професійний стандарт	Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі		1		
	Проведено Всеукраїнський конкурс «Кращі практики управління персоналом»	конкурс	Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі	1	1	1	1
4. Формування організаційної культури державної служби, яка базується на цінностях досягнення результатів, відповідальності, інноваційності, відкритості комунікацій	Проведено опитування державних службовців з питань організаційної культури	звіт про результати опитування	Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі	1	1	1	1
	Розроблено проект концепції культури державної служби	проект концепції	Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі	1			
Стратегічна ціль 2. Підвищення рівня захищеності права громадян на доступ до державної служби, законних прав та інтересів державних службовців							
1. Удосконалення механізму здійснення контролю за	Розроблено та подано на розгляд Уряду проект Закону щодо удосконалення	законопроект	Департамент контролю та взаємодії з органами влади		1		

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проектів актів Уряду, проектів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
дотриманням умов реалізації громадянами права на державну службу	механізму контролю за дотриманням законодавства про державну службу		Департамент нормативно-правової роботи та юридичного забезпечення				
	Удосконалено нормативно-правові акти щодо здійснення контрольних заходів з питань дотримання законодавства про державну службу	нормативно-правові акти	Департамент контролю та взаємодії з органами влади Департамент нормативно-правової роботи та юридичного забезпечення	2			
2. Удосконалення системи та роботи територіальних органів НАДС щодо здійснення контролю за дотриманням умов реалізації громадянами права на державну службу	Проведено рейтингове оцінювання реалізації територіальними органами НАДС повноважень з питань державної служби в частині контрольної діяльності	рейтинг	Департамент контролю та взаємодії з органами влади Головний спеціаліст з внутрішнього аудиту	2			
	Проведено організаційні заходи з державними органами щодо забезпечення стажування молоді	захід	Територіальні органи НАДС Департамент контролю та взаємодії з органами влади	24	24	24	24
	Проведено комунікаційні заходи у закладах вищої освіти щодо вступу на державну службу	заходи	Департамент контролю та взаємодії з органами влади Територіальні органи НАДС	24	24	24	24
	Проведено оцінку стану системи територіальних органів НАДС та підготовлено пропозиції щодо оптимізації системи територіальних органів НАДС	звіт про результати оцінки	Департамент контролю та взаємодії з органами влади Головний спеціаліст з внутрішнього аудиту		1		
3. Забезпечення державних службовців належними умовами праці	Проведено дослідження та підготовлено пропозиції щодо класифікації посад на державній службі, а також вимог до професійної компетентності	звіт про результати дослідження	Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі		1		

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проектів актів Уряду, проектів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
	Розроблено та подано на затвердження Мінсоцполітики професійні стандарти	кількість професійних стандартів	Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі	3	1		
	Підготовлено та подано Мінсоцполітики пропозиції щодо реформування системи оплати праці державних службовців	подання	Департамент фінансів та бухгалтерського обліку Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі	1			
4. Приведення системи відбору на державну службу у відповідність з європейськими стандартами належного адміністрування і найкращими практиками	Розроблено та подано на розгляд Уряду проект Закону України “Про внесення змін до Закону України “Про державну службу” щодо удосконалення порядку вступу, проходження, припинення державної служби та оплати праці державних службовців, зміни порядку призначення на посади та звільнення з посад керівників та заступників керівників центральних органів виконавчої влади	законопроект	Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі Департамент фінансів та бухгалтерського обліку Департамент нормативно-правової роботи та юридичного забезпечення Департамент контролю та взаємодії з органами влади	1			
	Розроблено та подано на розгляд Уряду проект постанови Кабінету Міністрів України щодо проведення тестування як етапу конкурсу на посади державної служби в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади на базі центру оцінювання кандидатів на посаду державної служби	проект акта Уряду	Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі	1			

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проектів актів Уряду, проектів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
	Запроваджено тестування як етапу конкурсу на посади державної служби в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади на базі центру оцінювання кандидатів на посади державної служби	запроваджено тестування	УШУ Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі	1			
	Модернізовано і введено в промислову експлуатацію єдиний веб-портал вакансій career.gov.ua	веб-портал	Департамент інформаційних технологій та ресурсного забезпечення Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі Департамент фінансів та бухгалтерського обліку	1			
	Запроваджено розміщення оголошень про проведення конкурсів на зайняття посад державної служби на єдиному веб-порталі вакансій career.gov.ua	% від кількості державних органів, які розміщують оголошення	Департамент контролю та взаємодії з органами влади Департамент інформаційних технологій та ресурсного забезпечення	50	100		
	Підготовлено та подано на розгляд Уряду проект змін до положень Концепції запровадження посад фахівців з питань реформ	проект акта Уряду	Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі	1			
	Проведено інформаційну компанію щодо залучення фахівців на посади державної служби	кількість охоплених осіб через соціальні мережі	Управління стратегічного планування та аналізу політики Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі	100 тис	100 тис	100 тис	100 тис

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проектів актів Уряду, проектів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
	Проведено он-лайн-тестування кандидатів для участі у Національній програмі стажування в центральних органах виконавчої влади	кількість он-лайн тестувань	Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі УШУ	1	1	1	
Стратегічна ціль 3. Посилення інституційної спроможності, відкритості та прозорості НАДС у сфері реформування державної служби							
1. Удосконалення стратегічного планування діяльності, координації дій структурних підрозділів з формування та реалізації державної політики у сфері державної служби	Запроваджено порядок організації стратегічного та оперативного планування діяльності НАДС, моніторингу реалізації стратегічного плану діяльності НАДС	наказ НАДС	Управління стратегічного планування та аналізу політики	1			
	Підготовлено та затверджено інструкцію про електронну систему моніторингу реалізації стратегічного та річного планів діяльності НАДС	наказ НАДС	Управління стратегічного планування та аналізу політики	1			
2. Проведення функціонального обстеження НАДС	Підготовлено та подано на розгляд Координаційної ради з питань реформування державного управління звіт про результати функціонального обстеження	звіт	Управління стратегічного планування та аналізу політики Департамент нормативно-правової роботи та юридичного забезпечення Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	1			

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проектів актів Уряду, проектів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
	Переглянуто та подано на розгляд Уряду Положення про НАДС	проект акта	Департамент нормативно-правової роботи та юридичного забезпечення	1			
3. Підвищення ефективності функціонування НАДС	Розроблено та затверджено стратегію інституційного розвитку НАДС	стратегія	Управління стратегічного планування та аналізу політики Відділ управління персоналом	1			
	Проведено аналіз основних робочих процесів в апараті НАДС	звіт	Управління стратегічного планування та аналізу політики	1			
	Переглянуто та затверджено положення про структурні підрозділи НАДС	% від загальної кількості структурних підрозділів	Департамент нормативно-правової роботи та юридичного забезпечення Відділ управління персоналом Інші структурні підрозділи НАДС	100			
4. Удосконалення системи управління якістю	Проведено попереднє обстеження системи управління якістю НАДС	звіт	Управління стратегічного планування та аналізу політики Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	1			
	Затверджено план дій з удосконалення системи управління якістю	план дій	Управління стратегічного планування та аналізу політики	1			

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проектів актів Уряду, проектів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
			Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу				
5. Розвиток інформаційної інфраструктури та впровадження інформаційно-комунікаційних технологій	Інтегровано електронні інформаційні ресурси НАДС до інтегрованої системи електронної ідентифікації	%	Департамент інформаційних технологій та ресурсного забезпечення	100			
	Проведено щорічне обстеження ІТ-систем НАДС	звіт	Департамент інформаційних технологій та ресурсного забезпечення	1	1	1	1
	Інтегровано електронні інформаційні ресурси НАДС до системи електронної взаємодії державних електронних інформаційних ресурсів “Трембіта”	%	Департамент інформаційних технологій та ресурсного забезпечення	100			
	Запроваджено систему внутрішнього електронного документообігу НАДС та підключено її до системи електронної взаємодії органів виконавчої влади	кількість систем внутрішнього електронного документообігу	Департамент інформаційних технологій та ресурсного забезпечення Управління адміністративного забезпечення	1			
6. Забезпечення ефективного управління персоналом в НАДС	Організовано та проведено конкурси на вакантні посади фахівців з питань реформ	% вакантних посад, на які проведено конкурси	Відділ управління персоналом	100			
	Розроблено та затверджено стратегію управління персоналом НАДС	стратегія	Відділ управління персоналом		1		
	Узагальнено потреби професійного розвитку державних службовців відповідно до індивідуальних програм підвищення рівня професійної компетентності	звіт	Відділ управління персоналом	1	1	1	1

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проєктів актів Уряду, проєктів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
	Розроблено та затверджено щорічний план професійного розвитку державних службовців НАДС	план	Відділ управління персоналом	1	1	1	1
	Забезпечено підвищення рівня професійної компетентності державних службовців НАДС	% від фактично працюючих службовців, які щорічно підвищують кваліфікацію	Відділ управління персоналом	30	30	30	30
	Впроваджено систему моніторингу оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади категорії “Б” і “В”	система моніторингу	Відділ управління персоналом	1			
	Здійснено щорічний моніторинг оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади категорії “Б” і “В”	звіт про результати моніторингу	Відділ управління персоналом	1	1	1	1
7. Створення системи регулярного та цілеспрямованого, ефективного інформування громадськості про діяльність НАДС та реформування державної служби	Оновлено та затверджено комунікаційну стратегію НАДС та плану заходів з її реалізації	наказ НАДС	Управління стратегічного планування та аналізу політики	1			
	Розроблено, затверджено та впроваджено щорічний медіа-план	медіа-план	Управління стратегічного планування та аналізу політики	1	1	1	1
	Запроваджено в промислову експлуатацію оновлений офіційний веб-сайт	наказ НАДС	Управління стратегічного планування та аналізу політики Департамент інформаційних технологій та ресурсного забезпечення	1			
	Проведено День відкритих дверей НАДС	захід	Генеральний департамент з питань управління	1	1	1	1

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проектів актів Уряду, проектів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
			персоналом на державній службі Департамент контролю та взаємодії з органами влади				
8. Зміна пріоритетів при проведенні внутрішніх аудитів (від орієнтації на виявлення фінансових порушень до здійснення оцінки ефективності, результативності та якості виконання завдань, функцій, бюджетних програм, здійснення контрольних-наглядових функцій тощо)	Збільшено частку проведених внутрішніх аудитів щодо оцінки ефективності, якості та результативності виконання завдань, функцій та процесів, контрольних-наглядових функцій тощо	% від загальної кількості проведених внутрішніх аудитів	Головний спеціаліст з внутрішнього аудиту	53	53	63	
	Проведено внутрішні аудити щодо оцінки діяльності установи щодо законності та достовірності фінансової і бюджетної звітності, правильності ведення бухгалтерського обліку, дотримання актів законодавства у міжрегіональних управліннях та дотримання актів законодавства, планів, завдань, процедур в НАДС, УШУ	% від загальної кількості проведених внутрішніх аудитів	Головний спеціаліст з внутрішнього аудиту	47	47	37	
	Розроблено та затверджено стратегічний план діяльності з внутрішнього аудиту на 2019-2021 роки	стратегічний план	Головний спеціаліст з внутрішнього аудиту				
9. Підвищення ефективності планування та використання бюджетних коштів	Удосконалено систему результативних показників бюджетних програм для відображення рівня досягнення стратегічних цілей НАДС	система результативних показників	Департамент фінансів та бухгалтерського обліку	1			
	Впроваджено середньострокове бюджетне планування і оцінку результативних показників бюджетних програм	пропозиції до проекту бюджетної декларації	Департамент фінансів та бухгалтерського обліку	1	1	1	1
10. Підвищення прозорості планування витрат за	Проведено оцінку та аналіз ефективності витрат на підготовку та підвищення кваліфікації державних	звіт про результати оцінки	Департамент фінансів та бухгалтерського обліку	1			

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проектів актів Уряду, проектів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
бюджетними програмами НАДС	службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад						
	Підготовлено пропозиції та детальні розрахунки щодо належного розподілу видатків за бюджетними програмами.	план	Департамент фінансів та бухгалтерського обліку	1	1	1	1
11. Підвищення ефективності системи запобігання корупції в діяльності НАДС	Розроблено та затверджено антикорупційну програму НАДС на 2019-2020 роки	наказ	Головний спеціаліст з питань запобігання та виявлення корупції	1		1	
	Проведено оцінку корупційних ризиків в діяльності НАДС	звіт	Головний спеціаліст з питань запобігання та виявлення корупції	1		1	
	Забезпечено моніторинг оцінки виконання антикорупційної програми	звіт	Головний спеціаліст з питань запобігання та виявлення корупції	1	1	1	1
Стратегічна ціль 4. Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників							
1. Запровадження дієвої системи визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників, депутатів місцевих рад	Розроблено методику визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників на основі оцінювання професійної компетентності	наказ НАДС про затвердження методики	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	1			
	Проведено комунікативні заходи з обговорення практики визначення	захід	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та	2	1		

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проектів актів Уряду, проектів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
	індивідуальних та загальних потреб у професійному навчанні		посадових осіб місцевого самоврядування				
	Визначено загальні потреби у професійному навчанні державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників	оприлюднений на офіційному веб-сайті НАДС звіт	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	1	1	1	1
	Розроблено перелік пріоритетних тем та створення каталогу професійного навчання державних службовців	каталог	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	1	1	1	1
	Проведено секторальні, тематичні прикладні наукові дослідження за двома темами науково-дослідних робіт щодо визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад	конкурси на розміщення замовлення на проведення наукових досліджень	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування		1	1	
		звіти про результати дослідження	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування		1	1	
	Підготовлено методичні рекомендації щодо оцінювання результативності професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого	наказ НАДС	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	1			

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проектів актів Уряду, проектів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
	самоврядування та депутатів місцевих рад						
	Проведено щорічні форуми освітніх інноваційних проектів у галузі знань «Публічне управління та адміністрування»	захід	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	1	1	1	1
	Розроблено проект порядку акредитації навчальних програм з підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад	наказ НАДС	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	1			
	Розроблено проект Положення про проведення моніторингу якості підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад	наказ НАДС	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	1			
	Створено та забезпечено функціонування веб-порталу управління знаннями у сфері професійного навчання, доступного особам з інвалідністю з порушенням зору	кількість одиниць	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування Департамент інформаційних технологій та ресурсного забезпечення		1		
	Проведено комунікативний захід з питань створення саморегульованої	захід	Генеральний департамент професійного розвитку		1		

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проектів актів Уряду, проектів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
	професійної асоціації (професійної мережі) суб'єктів надання освітніх послуг		державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування УШУ				
2. Створення належних умов для забезпечення професійного розвитку державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування	Внесено на розгляд Кабінету Міністрів України проект постанови Кабінету Міністрів України про 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»	проект акта Уряду	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	1			
	Розроблено та подано Кабінету Міністрів України пропозиції щодо внесення змін до законодавства стосовно розширення переліку суб'єктів надання освітніх послуг	текст пропозицій	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	1			
	Розроблено та подано Кабінету Міністрів України проект постанови Кабінету Міністрів України про 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»	проект акта Уряду	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	1			

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проектів актів Уряду, проектів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
	Розроблено та подано Кабінету Міністрів України проект постанови Кабінету Міністрів України про затвердження галузевої рамки кваліфікацій з урахуванням Національної рамки кваліфікацій	проект акта Уряду	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	1			
	Проведено реорганізацію ВЦПК та створено в його структурі центр з оцінювання кандидатів на посади державної служби	наказ НАДС	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування Департамент фінансів та бухгалтерського обліку Департамент нормативно-правової роботи та юридичного забезпечення Відділ управління персоналом	1			
3. Забезпечення безперервності, обов'язковості, плановості професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування	Розміщено та виконано державне замовлення на підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»	% від визначеного обсягу	Департамент фінансів та бухгалтерського обліку Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	100	100	100	100
	Розміщено та виконано державне замовлення на підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових	% від визначеного обсягу	Департамент фінансів та бухгалтерського обліку Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та	100	100	100	100

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проектів актів Уряду, проектів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
	осіб місцевого самоврядування за визначеними напрямками		посадових осіб місцевого самоврядування				
	Затверджено Порядок запровадження накопичувальної системи кредитів ECTS за результатами професійного навчання	наказ НАДС	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	1			
	Розроблено та подано на розгляд Кабінету Міністрів України законопроект про внесення змін і доповнень до законів України «Про службу в органах місцевого самоврядування» та «Про статус депутатів місцевих рад» в частині запровадження обов'язковості підвищення кваліфікації	законопроект	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	1			
	Проведено професійне навчання державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б», за напрямом «Управління персоналом в державному органі»	% державних службовців ЦОВВ	УШУ	10	15	25	
	Проведено професійне навчання державних службовців служб управління персоналом державних органів та державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б», за напрямом «Оцінювання результатів службової діяльності державних службовців на основі ключових показників результативності, ефективності та якості»	% державних службовців ЦОВВ	УШУ	10	15	25	

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проектів актів Уряду, проектів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
	Проведено професійне навчання керівників та працівників служб управління персоналом державних органів за напрямом «Сучасні підходи до управління персоналом»	% керівників та працівників служб управління персоналом державних органів	УШУ	10	30	40	
	Проведено навчання членів конкурсних комісій щодо інструментів оцінювання професійної компетентності	кількість державних службовців	УШУ	50	50	100	
	Проведено навчання державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», щодо розвитку у них компетентності «лідерство»	% державних службовців	УШУ	25	25	25	25
	Проведено навчання державних службовців міністерств з питань застосування розроблених методик, необхідних для впровадження внесених змін до Регламенту Кабінету Міністрів України (у тому числі щодо оцінки впливу, підготовки документів політики, нормопроекування)	кількість державних службовців	УШУ		500		
	Проведено навчання членів Комісії з питань вищого корпусу державної служби щодо забезпечення рівних прав чоловіків та жінок з метою дотримання принципу рівних прав та можливостей чоловіків та жінок під час проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби категорії «А»	% членів Комісії з питань вищого корпусу державної служби	УШУ Відділ забезпечення діяльності Комісії з питань вищого корпусу державної служби	80	80	80	80
5. Запровадження механізму співпраці державних органів, органів місцевого самоврядування, інститутів	Підготовлено та оприлюднено на офіційному веб-сайті НАДС доповідь Голови НАДС про стан реформування системи професійного навчання	доповідь	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та	1		1	

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проектів актів Уряду, проектів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
громадянського суспільства, програм міжнародної технічної допомоги, всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування, установ, закладів різних форм власності, що надають освітні послуги	державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад		посадових осіб місцевого самоврядування				
	Проведено заходи з обміну досвідом з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування	захід	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування УШУ	1	1	1	1
	Проведено комунікативний захід з питань створення саморегульованої професійної асоціації (професійної мережі) суб'єктів надання освітніх послуг	захід	Генеральний департамент професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування УШУ		1		
	Проведено щорічні Рішельєвські академічні читання	форум	Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	1	1	1	1
Стратегічна ціль 5. Адаптація державної служби до стандартів Європейського Союзу							
1. Забезпечення реалізації заходів щодо координації впровадження інструментів інституціональної розбудови	Щорічно забезпечено започаткування проектів Twinning на стадіях їх підготовки та реалізації	проект	Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	4	4	4	4
	Забезпечено координацію підготовки заявок ТАІЕХ та їх направлення на розгляд Європейській Комісії	заявка	Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	160	160	160	160

Найменування завдання	Індикатор виконання		Відповідальні за виконання	Значення показника			
	Найменування показника результату	Одиниця виміру (кількість одиниць, осіб, %, балів, показник, законопроектів, проектів актів Уряду, проектів відомчих актів тощо)		у тому числі			
				2019	2020	2021	2022
	Проведено Щорічну регіональну конференцію з питань інституційної розбудови	захід	Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	1	1	1	1
2. Забезпечення реалізації заходів Робочого плану діяльності програми SIGMA в Україні	Проведено заходи у рамках Робочої панелі «Врядування та реформа державного управління» Тематичної платформи 1 «Зміцнення інститутів та забезпечення належного врядування» ініціативи ЄС «Східне партнерство»	захід	Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	5	5	5	5