

**Звіт про виконання завдань,
визначених Планом роботи НАДС на 2022 рік
(з 01.01.2022 до 31.03.2022)**

№ п/п	Найменування заходу	Строк виконання	Відповідальний виконавець	Індикатор виконання	Очікувані результати	Стан виконання
СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 1. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ І УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ						
Завдання 1. Автоматизація процесів/систем управління людськими ресурсами на основі сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, підвищення ефективності та прозорості державної служби						
1	Підготовка проекту постанови Кабінету Міністрів України про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2020 року № 1343 “Про затвердження Положення про інформаційну систему управління людськими ресурсами в державних органах”	березень	генеральний департамент з питань цифровізації у сфері державної служби генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування департамент нормативно-правової роботи та юридичного забезпечення	подано в установленому порядку на розгляд Уряду проект нормативно-правового акта	нормативно врегульовано організаційні питання функціонування інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах (HRMIS)	Виконується. Здійснюється доопрацювання проекту постанови Кабінету Міністрів України про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2020 року № 1343 “Про затвердження Положення про інформаційну систему управління людськими ресурсами в державних органах”. <i>У зв’язку із введенням в Україні воєнного стану підготовлено пропозиції щодо внесення змін до строків виконання відповідного заходу Плану роботи НАДС на 2022 рік.</i>
2	Розроблення проекту концептуальних вимог до системи навчання та контролю знань з роботи в інформаційній системі управління людськими ресурсами в державних органах (HRMIS)	березень	генеральний департамент з питань цифровізації у сфері державної служби генеральний департамент з	розроблено та надіслано Світовому банку проект концептуальних вимог	сформовано концептуальні вимоги до побудови єдиної дієвої системи навчання та контролю знань з роботи в інформаційній	Виконується. Розроблено проект концептуальних вимог до системи навчання та контролю знань з роботи в інформаційній системі управління людськими ресурсами в державних органах (HRMIS). Станом на 21.04.2022 друга фаза реалізації проекту з впровадження HRMIS не розпочалась. <i>Проект концептуальних вимог буде надіслано Світовому банку після проведення узгоджувальних</i>

			<p>питань професійного розвитку державних службовців та осіб місцевого самоврядування</p> <p>генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування</p>		системі управління людськими ресурсами в державних органах (HRMIS)	<i>процедур за результатами старту другої фази проекту та відбору консультантів проекту від Світового банку.</i>
Завдання 2. Забезпечення методичної підтримки служб управління персоналом державних органів та проведення оцінки персоналу						
1	Проведення опитування служб управління персоналом щодо потреб у наданні методичної допомоги у сфері управління людськими ресурсами	січень-березень	генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування	проведено опитування працівників служб управління персоналом; підготовлено звіт та оприлюднено на офіційному вебсайті НАДС	визначено пріоритети та забезпечено подальше планування надання методичної, інформаційної та роз'яснювальної підтримки для служб управління персоналом відповідно до виявлених потреб	<p>Виконано.</p> <p>Проведено опитування працівників служб управління персоналом щодо потреб у наданні методичної допомоги у сфері управління людськими ресурсами, котре тривало з 06 до 23 січня 2022 року. Зазначене опитування проведено методом анкетування шляхом розміщення посилання на Google-форму опитувальника на офіційному вебсайті НАДС та на сторінці НАДС в Facebook.</p> <p>Опитувальник розділено на окремі блоки питань для працівників служб управління персоналом державних органів та працівників органів місцевого самоврядування, які займаються питаннями управління персоналом, у котрому взяли участь 825 респондентів, з них 573 працівники служб управління персоналом державних органів та 252 працівники органів місцевого самоврядування, які займаються питаннями управління персоналом.</p> <p>Підготовлено звіт за результатами опитування щодо потреб у наданні методичної допомоги з питань управління людськими ресурсами за 2022 рік, визначено пріоритети та забезпечено подальше планування надання методичної, інформаційної та</p>

						роз'яснювальної підтримки для служб управління персоналом відповідно до виявлених потреб. Підготовлений Звіт оприлюднено на офіційному вебсайті НАДС (https://cutt.ly/wGy1idt).
Завдання 3. Забезпечення функціонального розвитку служб управління персоналом державних органів						
1	Включення до складу Ради управління людськими ресурсами представників підрозділів з питань персоналу або спеціалістів з питань персоналу органів місцевого самоврядування	січень-березень	генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування	внесено зміни до Положення про Раду управління людськими ресурсами	оновлено склад Ради управління людськими ресурсами	Виконано. Наказом НАДС від 24 січня 2022 року № 7-22 внесено зміни до Положення про Раду управління людськими ресурсами державної служби при НАДС. Так, змінено назву зазначеної Ради, розширено та актуалізовано склад Ради управління людськими ресурсами державної служби при НАДС. З метою оновлення посадового складу Ради управління людськими ресурсами при НАДС та належної організації до чергового засідання Ради, підготовлено та надіслано до державних органів (лист від 28.01.2022 № 15/07.2/22-22), та до обласних рад (лист від 28.01.2022 № 16/07.2/22-22).
СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 2. ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАХИЩЕНОСТІ ПРАВА ГРОМАДЯН НА ДОСТУП ДО ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ, ЗАКОННИХ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ						
Завдання 1. Удосконалення механізму здійснення контролю за дотриманням умов реалізації громадянами права на державну службу						
1	Здійснення моніторингу проведеної роботи територіальних органів НАДС	січень-липень	сектор взаємодії з територіальними органами	підготовлено звіт про роботу територіальних органів НАДС та оприлюднено на вебсайті НАДС	забезпечено інформування громадськості про проведену роботу територіальних органів НАДС	Виконано. Підготовлено звіт про роботу територіальних органів НАДС у 2021 році та оприлюднено на вебсайті НАДС (https://cutt.ly/VGy05To).

Завдання 2. Удосконалення системи та роботи територіальних органів НАДС щодо здійснення контролю за дотриманням умов реалізації громадянами права на державну службу						
1	Забезпечення проведення навчання членів класифікаційних комітетів щодо застосування методики проведення класифікації посад державної служби	лютий	генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби Українська школа урядування	90 % державних органів забезпечили участь членів класифікаційних комітетів у навчанні	забезпечено проведення навчання через спеціалізований онлайн курс для членів класифікаційних комітетів державних органів, де проводиться класифікація посад державної служби	Виконано. Розроблено онлайн-курс «Проведення класифікації посад державної служби», який розміщено на платформі «ДІЯ». Упродовж лютого навчання пройшли понад 10 000 державних службовців.
2	Забезпечення супроводження проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад»	березень	генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	забезпечено супроводження законопроекту до його прийняття	законодавчо врегульовано питання впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад	Виконується. Законопроект впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад 26 жовтня 2021 року схвалено Урядовим комітетом. <i>За результатами наради з Прем'єр-міністром розгляд законопроекту Урядом відкладено для проведення класифікації та розрахунків вартості впровадження реформи.</i>
СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 3. ПОСИЛЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНОЇ СПРОМОЖНОСТІ, ВІДКРИТОСТІ ТА ПРОЗОРОСТІ НАДС У СФЕРІ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ						
Завдання 1. Удосконалення стратегічного планування діяльності, координації дій структурних підрозділів НАДС з формування та реалізації державної політики у сфері державної служби						
1	Проведення оперативного моніторингу діяльності НАДС	лютий	відділ стратегічного планування та аналітичного забезпечення	підготовлено звіт та подано до Кабінету Міністрів України	забезпечено інформаційно-аналітичний супровід процесу оперативного планування діяльності НАДС	Виконано. Проведено моніторинг виконання Плану діяльності НАДС на 2021 рік. За результатами моніторингу підготовлено звіт котрий 31.01.2022 затверджено Головою НАДС та 10.02.2022 погоджено Міністром кабінету Міністрів України. Зазначений звіт оприлюднено на офіційному вебсайті НАДС (https://cutt.ly/hGtK2uq).

Завдання 2. Забезпечення ефективного управління персоналом в НАДС

1	Узагальнення потреб державних службовців НАДС у професійному навчанні відповідно до індивідуальних програм професійного розвитку	січень	управління з питань персоналу	узагальнено 100 % інформації про потреби у професійному навчанні державних службовців НАДС	узагальнено індивідуальні потреби державних службовців НАДС у професійному навчанні відповідно до індивідуальних програм професійного розвитку	Виконано. Узагальнено 100 % інформації про потреби у професійному навчанні державних службовців НАДС відповідно до індивідуальних програм професійного розвитку.
2	Розроблення та затвердження щорічного плану професійного розвитку державних службовців НАДС	лютий	управління з питань персоналу	затверджено в установленому порядку план професійного розвитку державних службовців НАДС на 2022 рік	забезпечено планування професійного розвитку державних службовців НАДС з урахуванням індивідуальних потреб у професійному навчанні	Виконано. Розроблено та затверджено план професійного розвитку державних службовців НАДС на 2022 рік, забезпечено планування професійного розвитку державних службовців НАДС з урахуванням індивідуальних потреб у професійному навчанні.
3	Визначення рівня залученості та задоволеності персоналу НАДС	березень вересень	управління з питань персоналу	не менше 60% працівників взяли участь у опитуванні, проаналізовано та презентовано результати опитування, розроблено план заходів щодо усунення виявлених проблем	підвищено рівень залученості та задоволеності персоналу НАДС	Виконується. <i>Завдання перенесено на вересень 2022 року (подано у пропозиціях до Плану роботи НАДС на 2022 рік).</i>

Завдання 4. Підвищення ефективності системи внутрішнього аудиту та запобігання корупції в діяльності НАЗК

1	<p>Проведення моніторингу виконання антикорупційної програми Національного агентства України з питань державної служби на 2021-2023 роки</p>	лютий	<p>головний спеціаліст з питань запобігання та виявлення корупції</p>	<p>підготовлено звіт та подано до НАЗК</p>	<p>впроваджено ефективну систему запобігання корупції в діяльності НАЗК, його територіальних органів та установ, що належать до сфери його управління</p>	<p>Призупинено.</p> <p>Відповідно до позиції НАЗК як державного органу, який забезпечує формування та реалізує державну антикорупційну політику, викладеної у листі від 21 березня 2022 року 20-13/10165-22 “Про організацію роботи із запобігання та виявлення корупції в умовах воєнного стану”, уповноваженим особам організацій, які не перебувають у простій, рекомендується зосередитися на таких напрямках діяльності: наданні консультаційної допомоги суб’єктам декларування щодо особливостей додержання вимог фінансового контролю з урахуванням роз’яснень НАЗК; здійсненні координації діяльності уповноважених підрозділів (уповноважених осіб) територіальних (міжрегіональних) органів та підвідомчих юридичних осіб, які не перебувають у простій і з якими забезпечено зв’язок, з метою своєчасного доведення до їх відома роз’яснень НАЗК; візуванні проектів актів з основної діяльності, адміністративно-господарських питань, кадрових питань (особового складу) – у разі наявності безпосереднього або віддаленого доступу до системи діловодства організації; запобіганні та врегулюванні конфлікту інтересів; організації роботи каналів повідомлення про можливі факти корупційних або пов’язаних з корупцією правопорушень, інших порушень вимог Закону України “Про запобігання корупції” (далі - Закон); отриманні та розгляді повідомлень про корупційні та пов’язані з корупцією правопорушення, інші порушення вимог Закону; інформуванні керівника організації, НАЗК або інших спеціально уповноважених суб’єктів у сфері протидії корупції у випадках, передбачених законодавством, про факти, що можуть свідчити про вчинення корупційних або пов’язаних з корупцією правопорушень та інших порушень вимог Закону працівниками організації.</p> <p>У зв’язку з обмеженням виконання окремих</p>
---	--	-------	---	--	---	--

						<p>завдань, уповноважені особи тимчасово припиняють здійснювати такі функції: з надання інформації НАЗК про результати своєї діяльності у 2021 році та про виконання заходів, передбачених антикорупційною програмою; проведення внутрішніх навчань; перевірка факту подання декларацій суб'єктами декларування та повідомлення НАЗК про випадки неподання чи несвочасного подання таких декларацій у визначеному відповідно до Закону порядку; здійснення перевірок організації роботи із запобігання та виявлення корупції в територіальних (міжрегіональних) органах та підвідомчих юридичних особах; організація роботи з оцінки корупційних ризиків у діяльності організації та підготовки заходів щодо їх усунення; підготовка та прийняття антикорупційної програми, змін до неї.</p> <p><i>Відповідно до зазначеного, моніторинг виконання антикорупційної програми Національного агентства України з питань державної служби на 2021-2023 роки буде виконано протягом трьох місяців після припинення чи скасування воєнного стану або стану війни.</i></p>
СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 4. ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ І ЗАСТУПНИКІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТА ДЕПУТАТІВ МІСЦЕВИХ РАД						
Завдання 1. Запровадження дієвої системи визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад						
1	Визначення та аналіз індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців на 2022 рік	березень	генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування територіальні органи НАДС	підготовлено аналітичний звіт та оприлюднено на вебсайті НАДС	забезпечено відповідність змісту програм підвищення кваліфікації індивідуальним потребам державних службовців у професійному навчанні на 2022 рік	Виконано. Узагальнено та проаналізовано індивідуальні потреби у професійному навчанні державних службовців на 2022 рік, підготовлено аналітичний звіт.

Завдання 2. Створення належних умов для забезпечення професійного розвитку державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад

1	Проведення моніторингу діяльності закладів післядипломної освіти, що здійснюють підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад за кошти державного та місцевих бюджетів, у 2021 році	березень	генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	підготовлено аналітичний звіт та оприлюднено на вебсайті НАДС	вивчено регіональні особливості організації підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад	Виконано. Узагальнено результати діяльності закладів післядипломної освіти, що здійснювали підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад за кошти державного та місцевих бюджетів у 2021 році.
---	---	----------	--	---	---	---

Завдання 4. 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

1	Проведення дослідження щодо проходження державними службовцями професійного навчання та витрат державних органів на таке навчання у 2021 році (відповідно до методології SIGMA)	березень	генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування територіальні органи НАДС	підготовлено звіт та оприлюднено на вебсайті НАДС	узагальнено практику застосування законодавства з питань професійного навчання	Виконано. Аналітичний звіт щодо організації професійного навчання державних службовців у 2021 році підготовлено та оприлюднено на офіційному вебсайті НАДС за посиланням: https://cutt.ly/NFMvpsq .
---	---	----------	---	---	--	--