

ТОП-15 АКТУАЛЬНИХ ЗАПИТАНЬ

щодо оцінювання результатів службової діяльності державних службовців 2021 рік

1. Наказ (розпорядження) про визначення результатів виконання завдань державними службовцями категорії «Б» і «В» державного органу має бути виданий 1 жовтня звітного року чи може бути виданий пізніше?

Відповідь: згідно з пунктом 13 Порядку наказ про визначення результатів виконання завдань державними службовцями категорії «Б» і «В» державного органу може бути виданий у період з жовтня по грудень звітного року. При цьому для визначення дати прийняття такого розпорядчого акта необхідно враховувати кількість державних службовців державного органу, результати виконання завдань якими підлягають оцінюванню в цьому році, оскільки необхідно здійснити всі етапи процедури оцінювання і встигнути преміювати відмінників в поточному звітному році.

2. Як правильно оформити процедуру припинення оцінювання результатів службової діяльності державного службовця, якого переведено на іншу посаду? Необхідно видавати відповідний наказ (розпорядження)?

Відповідь: згідно з пунктом 8 Порядку процедура оцінювання у такому випадку припиняється автоматично, жодних розпорядчих документів для такого припинення не потрібно.

3. Якщо працівника призначено на посаду державної служби у вересні, чи необхідно визначати йому завдання на поточний звітний рік? Або визначати в грудні вже на наступний звітний рік?

Відповідь: згідно з пунктом 12 Порядку, завдання на поточний звітний рік визначаються у січні-вересні цього року протягом 10 робочих днів з моменту призначення особи на посаду державної служби. Разом з тим, якщо згаданий строк визначення завдань спливає у жовтні звітного року, завдання на поточний звітний рік, якщо їх не встигли визначити у вересні, встановлювати не потрібно.

4. Якщо безпосередній керівник державного службовця під час визначення результатів виконання завдань перебуває на лікарняному, хто проводить таке визначення?

Відповідь: у такій ситуації визначення результатів виконання завдань на інші функції безпосереднього керівника здійснює особа, яка виконує обов'язки такого керівника. Якщо загадана особа відсутня, вказані дії проводить керівник вищого рівня по відношенню до цього державного службовця.

5. Чи необхідно службі управління персоналом проводити навчання для державних службовців державного органу щодо процедури оцінювання?

Відповідь: згідно з пунктом 6 Порядку служба управління персоналом державного органу, в якому працює державний службовець, надає консультативну допомогу учасникам оцінювання. Отже Порядок не передбачає обов'язку поводити саме навчання щодо процедури оцінювання. Разом з тим, на думку НАДС, для дотримання положень процедури на всіх її етапах всіма учасниками, таке навчання доцільно організувати та провести. Таке навчання можливо проводити за допомогою телекомунікаційних технологій та програм.

6. Чи може бути при визначенні результатів виконання завдань враховано професійне навчання, не передбачене індивідуальною програмою професійного розвитку державного службовця?

Відповідь: згідно з частиною другою статті 44 Закону України «Про державну службу» оцінювання результатів службової діяльності проводиться на підставі показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції, виконання індивідуальної програми професійного розвитку. Таким чином, професійне навчання, не передбачене згаданою індивідуальною програмою, не враховується при проведенні оцінювання.

7. Яким чином враховується виконання індивідуальної програми професійного розвитку державного службовця при проведенні оцінювання?

Відповідь: згідно з критеріями виставлення балів, що містяться у додатку 4 до Порядку, одним із критеріїв виставлення найвищого бала за завдання (4) є виконання індивідуальної програми професійного розвитку. З огляду на те, що зазначена програма може бути розрахована на весь календарний рік і її повне виконання може бути здійснено після визначення результатів виконання завдань, постановою Кабінету Міністрів України від 09 жовтня 2020 року № 940 внесено зміни до згаданих критеріїв. Такі зміни, зокрема, передбачають, що для отримання найвищого бала за виконане завдання необхідно, серед іншого, пройти професійне навчання згідно з індивідуальною програмою, за результатами якого отримати не менше ніж 0,4 кредиту Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (ЄКТС).

8. Чи підлягають оцінюванню результати службової діяльності державних службовців категорії «Б» і «В», які перебувають за штатом державного органу?

Відповідь: згідно з частиною першою статті 44 Закону України «Про державну службу», а також пунктами 12 та 14 Порядку, визначення завдань, визначення результатів виконання завдань та затвердження висновку щодо результатів оцінювання має бути здійснено щодо всіх державних службовців, які працюють на займаних посадах (з урахуванням умов, передбачених наведеними положеннями законодавчих актів). Отже, віднесення посади категорії «Б» або «В» за штат державного органу жодним чином не перешкоджає визначенню результатів службової діяльності державного службовця, який перебуває на такій посаді.

9. Які наслідки порушення процедури оцінювання?

Відповідь: згідно зі статтею 44 Закону України «Про державну службу», а також положеннями Порядку кожен учасник процедури оцінювання має свою роль у цій процедурі і чітко визначені обов'язки. Статтею 65 згаданого Закону передбачено, що невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами, є підставою для притягнення такого державного службовця до дисциплінарної відповідальності. Таким чином, допущення учасниками процедури

оцінювання порушень, які можуть полягати у застосуванні формального підходу до визначення завдань, порушенні встановлених термінів проведення оцінювання, неналежному заповненні форм, виставленні балів та оцінок, що не відповідають встановленим критеріям, та затвердженні висновку, який містить таку оцінку, є підставою для притягнення відповідного учасника процедури до дисциплінарної відповідальності.

10. Якщо державний службовець на момент винесення наказу про визначення результатів виконання завдань тимчасово відсутній у зв'язку з відпусткою, чи обов'язково йому писати заяву та проходити визначення результатів виконання завдань раніше? Чи достатньо, щоб безпосередній керівник провів таке визначення без оціночної співбесіди в установлений строк?

Відповідь: пунктом 37 Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 р. № 640, (далі – Порядок) передбачено, що у разі тимчасової відсутності державного службовця, який займає посаду державної служби категорії «Б» або «В», або його повторної неявки для проходження оціночної співбесіди у визначені безпосереднім керівником строки визначення результатів виконання завдань проводиться безпосереднім керівником та керівником самостійного структурного підрозділу (у разі наявності) без оціночної співбесіди в установлений строк. У разі тимчасової відсутності у зв'язку з відрядженням або відпусткою такого державного службовця за його заявою до безпосереднього керівника оціночна співбесіда та визначення результатів виконання завдань проводяться раніше.

Таким чином написання зазначеної заяви та проведення оціночної співбесіди раніше не є обов'язковим. Така заява – це додатковий інструмент для державного службовця за його бажанням зручно організувати процес оцінювання.

11. Якщо для державного службовця не складалася індивідуальна програма, разом з тим він якісно виконав завдання у звітному періоді, чи можливо йому затвердити оцінку «відмінно»?

Відповідь: критерії виставлення балів, що містяться у додатку 4 до Порядку, є обов'язковими. Згідно з цими критеріями бал «4» виставити за завдання

можливо якщо воно виконано своєчасно (завчасно), результат високої якості, його досягнуто з високим ступенем самостійності (за необхідності командної роботи), ініціативності, робота проводилась ефективно, з дотриманням правил етичної поведінки. Під час виконання завдання державним службовцем вносилися пропозиції щодо інших документів або їх удосконалення. Пройдено професійне навчання відповідно до індивідуальної програми, за результатами якого нараховано не менше ніж 0,4 кредиту Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (ЄКТС).

Отже, якщо індивідуальна програма державному службовцю не була складена, претендувати на найвищий бал за виконане завдання він не може, оскільки результати його роботи (проходження служби) не відповідатимуть наведеним критеріям.

12. Якщо безпосередній керівник державного службовця перебуває на посаді менше трьох місяців, чи має він право оцінювати результати службової діяльності підлеглого працівника?

Відповідь: статтею 44 Закону України «Про державну службу» та Порядком передбачено, повноваження безпосереднього керівника державного службовця в процесі оцінювання. Отже кожен безпосередній керівник має здійснювати всі свої функції, передбачені процедурою оцінювання, незалежно від того скільки часу він обіймає свою посаду і на якому етапі оцінювання він був на таку посаду призначений.

13. Якщо безпосередній керівник державного службовця звільнився, а заступника немає, хто буде визначати результати виконання завдань державного службовця?

Відповідь: у наведеній ситуації функції безпосереднього керівника здійснювати виконуючий обов'язки за цією посадою. Якщо ж відповідні функції та повноваження ні на кого не покладені, то безпосереднім керівником, а саме найближчим керівником, якому прямо підпорядкований державний службовець, стає керівник вищого рівня (керівник структурного підрозділу або самостійного структурного підрозділу або органу відповідно).

14. Чи здійснюється визначення результатів службової діяльності державного службовця, з яким припинено дію контракту про

проходження державної служби на період дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, та продовжено трудові відносини (державну службу) на посаді, назва якої не змінювалась (на тій самій посаді).

Відповідь: якщо державного службовця було звільнено з посади, на яку його було призначено з укладанням згаданого контракту, а потім призначено на цю ж посаду за результатами конкурсу, то протягом 10 днів після призначення йому мали встановити нові завдання і ключові показники, оскільки згідно з пунктом 8 Порядку процедура оцінювання, яка тривала до звільнення, була припинена у зв'язку із таким звільненням. Після призначення розпочалась нова процедура оцінювання, для якої мали б бути визначені в установленому порядку нові завдання і ключові показники. Для визначення результатів виконання завдань і затвердження висновку з такими результатами цей державний службовець мав пропрацювати з визначеними йому після призначення завданнями щонайменше три місяці відповідно до пункту 14 Порядку.

15. Чи здійснюється визначення результатів виконання завдань державних службовців, якщо в вересні звітного року структурний підрозділ, в якому вони працюють, було перейменовано?

Відповідь: якщо відбулось виключно перейменування структурного підрозділу або посади, то зміна таких назв на процедуру оцінювання жодним чином не впливає. Проте, якщо мається на увазі не лише перейменування, а зміни, які спричинили переведення державних службовців, то відповідно до пункту 8 Порядку, після переведення, незважаючи на те, чи спричинило таке переведення зміну обсягу фактичних посадових обов'язків державного службовця, процедура оцінювання, що тривала до переведення, припинилась, і має розпочатись нова процедура оцінювання.