

ПОГОДЖЕНО

Міністр Кабінету Міністрів України

_____ **О. М. НЕМЧІНОВ**

“21” травня 2021 року

ЗАТВЕРДЖЕНО

Голова НАДС

_____ **Н. О. АЛЮШИНА**

“13” травня 2021 року

**ПЛАН ДІЯЛЬНОСТІ
НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ
НА 2021 РІК
(зі змінами)**

№ п/п	Найменування заходу	Строк виконання	Відповідальний виконавець	Індикатор виконання	Очікувані результати
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	Введення в експлуатацію чотирьох підсистем інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі HRMIS, які включають модулі “кадровий облік”, “транзакції працівників”, “публічний портал”, “кабінет самообслуговування”, “добір персоналу”, “фонд заробітної плати” та “табелі обліку робочого часу”	березень-квітень	генеральний департамент з питань цифровізації у сфері державної служби	80 % загальної кількості	забезпечено можливість використовувати визначені модулі у роботі державних органів
2	Організація та проведення чергової державної експертизи комплексної системи захисту інформації Інформаційної системи управління людськими ресурсами та нарахування заробітної плати	грудень	сектор з питань захисту інформації генеральний департамент з питань цифровізації у сфері державної служби	отримано атестат відповідності	отримано атестат відповідності на комплексну систему захисту інформації HRMIS

№ п/п	Найменування заходу	Строк виконання	Відповідальний виконавець	Індикатор виконання	Очікувані результати
3	Забезпечення оцифрування кадрових процесів в апараті НАДС	грудень	управління з питань персоналу	особові справи апарату НАДС	сформовано базу даних працівників апарату НАДС
			управління фінансів та бухгалтерського обліку	база даних	сформовано базу даних обліку робочого часу, нарахування заробітної плати та ведення штатного розпису (участь у дослідній експлуатації системи управління людськими ресурсами (HRMIS))
4	Навчання служб управління персоналом місцевих державних адміністрацій та територіальних органів центральних органів виконавчої влади щодо використання інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі HRMIS	впродовж року	генеральний департамент з питань цифровізації у сфері державної служби управління з питань персоналу територіальні органи НАДС	навчання 100 % служб управління персоналом МДА та територіальних органів ЦОВВ	підвищено рівень знань та набуто окремі практичні навички працівниками служб управління персоналом з питань використання інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі HRMIS
5	Забезпечення підключення міністерств та інших державних органів до інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі HRMIS	впродовж року	генеральний департамент з питань цифровізації у сфері державної служби	100 % загальної кількості	завершено дослідну експлуатацію та впроваджено HRMIS у 23 державних органах
Завдання 2. Забезпечення методичної підтримки служб управління персоналом державних органів та проведення оцінки персоналу					
6	Підготовка проєктів нормативно-правових актів Кабінету Міністрів України з питань проведення оцінювання службової діяльності, затвердження завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності на наступний рік державних службовців, які займають посади державної служби категорії "А"	жовтень-грудень	генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування	подано в установленому порядку на розгляд Уряду проєкти актів	проведено оцінювання службової діяльності та затверджено завдання і ключові показники результативності, ефективності та якості службової діяльності на наступний рік державних службовців, які займають посади державної служби категорії "А"

№ п/п	Найменування заходу	Строк виконання	Відповідальний виконавець	Індикатор виконання	Очікувані результати
7	Розроблення (актуалізація) та затвердження методичних рекомендацій з актуальних питань управління персоналом	впродовж року	генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування центр оцінювання кандидатів на зайняття посад державної служби УШУ	затверджено в установленому порядку методичні рекомендації	надано методичну підтримку службам управління персоналом з актуальних питань
Завдання 3. Забезпечення функціонального розвитку служб управління персоналом державних органів					
8	Організація та проведення засідання Ради управління людськими ресурсами державної служби при НАДС	квітень-травень, листопад - грудень	генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування	проведено два засідання Ради управління людськими ресурсами державної служби при НАДС	прийнято рекомендації щодо підвищення ефективності роботи служб управління персоналом, сприяння обміну досвідом та інформацією щодо управління людськими ресурсами на державній службі
9	Підготовка інфографіки за результатами аналізу кількісного та якісного складу державних службовців державних органів, їх апаратів (секретаріатів), інших органів, на яких поширюється дія Закону України “Про державну службу”	квітень, липень, жовтень	відділ стратегічного планування та аналітичного забезпечення	підготовлено інфографіку	поінформовано державні органи та громадськість щодо кількісного та якісного складу державних службовців
10	Організація та проведення Всеукраїнського конкурсу “Кращі практики управління персоналом”	вересень-грудень	генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування	проведено Всеукраїнський конкурс “Кращі практики управління персоналом”	популяризовано сучасні інструменти та технології з управління персоналом, підвищено престиж діяльності служб управління персоналом державних органів, відзначено переможців Конкурсу, демонстрація їх досягнень та професійного розвитку

Завдання 4. Формування організаційної культури державної служби, яка базується на цінностях досягнення результатів, відповідальності, інноваційності, відкритості комунікацій					
11	Проведення опитування державних службовців з питань організаційної культури	серпень-листопад	генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування	проведено опитування 80 % державних службовців	визначено рівень організаційної культури у 2021 році, сформовано рекомендації щодо його підвищення
12	Підготовка довідника для державних органів щодо формування організаційної культури	листопад	генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування	підготовлено довідник	забезпечено формування культури державної служби та популяризовано сучасні інструменти управління персоналом у державних органах
13	Аналіз результатів опитувань державних службовців з питань організаційної культури за попередні періоди	листопад - грудень	генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування	підготовлено аналітичну довідку	визначено тенденції зміни рівня організаційної культури у 2020-2021 роках
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	Запровадження електронного (автоматизованого) обміну інформацією (документами) між державними органами щодо спеціальних перевірок стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, призначення (обрання) на які здійснюється Президентом України, Верховною Радою України або Кабінетом Міністрів України	впродовж року	сектор з питань захисту інформації управління контролю за реалізацією права на державну службу генеральний департамент з питань цифровізації у сфері державної служби	створено систему автоматизованого обміну інформацією (документами) щодо спеціальних перевірок	запроваджено автоматизований обмін інформацією щодо спеціальних перевірок між державними органами

Завдання 2. Удосконалення системи та роботи територіальних органів НАДС щодо здійснення контролю за дотриманням умов реалізації громадянами права на державну службу

2	Проведення спільно з державними органами інформаційних заходів щодо можливості проходження стажування у них молоді	травень-червень, серпень-вересень	територіальні органи НАДС сектор взаємодії з територіальними органами генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	організовано та проведено 24 заходи	забезпечено проведення заходів щодо стажування молоді в державних органах
3	Удосконалення взаємодії територіальних органів НАДС з органами місцевого самоврядування	впродовж року	сектор взаємодії з територіальними органами генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування територіальні органи НАДС	створено єдину методологію надання методично-консультативної допомоги органам місцевого самоврядування	забезпечено методично-консультативний супровід з питань вступу, проходження та припинення служби в органах місцевого самоврядування, професійного навчання
4	Проведення комунікаційних заходів у закладах вищої освіти щодо вступу молоді на державну службу	впродовж року	територіальні органи НАДС сектор взаємодії з територіальними органами центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого	організовано та проведено 24 заходи	забезпечено проведення заходів щодо стажування молоді в державних органах

			самоврядування центр оцінювання кандидатів на зайняття посад державної служби УШУ		
Завдання 3. Забезпечення державних службовців належними умовами праці					
5	Проведення навчань щодо застосування Методики проведення класифікації посад державної служби	лютий	генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	державні органи, які є учасниками експериментального проєкту, забезпечили 100 % участі своїх представників у навчанні	здобуто знання та практичні навички представниками державних органів щодо проведення класифікації посад
6	Координація та консультативно-методологічний супровід підготовки реалізації експериментального проєкту щодо запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад	травень	генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	100 % державних органів, які є учасниками експериментального проєкту, подали інформацію про результати класифікації посад	узагальнено інформацію про результати класифікації посад для проведення подальшого аналізу та врахування під час підготовки грейдів (зарплатних рівнів)
7	Вивчення міжнародного досвіду з питань розроблення та застосування системи грейдів на державній службі	липень	генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	підготовлено звіт та розроблено відповідні рекомендації стосовно вивчення	підготовлено пропозиції щодо впровадження кращого міжнародного досвіду на державній службі
8	Моніторинг інформації про оплату праці у розрізі всіх категорій та підкатегорій посад державної служби, штатної та граничної чисельності, вакансій та обсягу фінансування у 2020 році	березень	генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	отримано інформацію від 100% ЦОВВ, підготовлено статистичний звіт за результатами моніторингу	отримано статистичну інформацію, за результатами моніторингу, враховано в проєкті нової схеми посадових окладів державних службовців
9	Розроблення та подання Кабінетові Міністрів України проєкту Закону України “Про внесення змін до Закону України “Про державну службу”	червень	генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування	розроблено та подано на розгляд Уряду в установленому порядку проєкт акта	удосконалено конкурсну процедуру; відновлено сталість та стабільність проходження державної служби; надано керівникам державної служби інструменти для прийняття ефективних управлінських рішень; забезпечено законодавче підґрунтя для впровадження єдиних умов оплати праці державних службовців в усіх державних органах

10	Співставлення оплати праці на типових посадах державної служби з приватним сектором України з метою визначення конкурентоспроможного рівня оплати праці	червень	генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	підготовлено статистичний звіт з рекомендаціями за результатами співставлення	підготовлено модель наближення рівня оплати праці державних службовців державних органів, які є учасниками експериментального проекту, до ринкового
11	Розроблення системи грейдів (зарплатних рівнів) для посад державної служби	червень	генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	підготовлено пропозиції щодо системи грейдів (зарплатних рівнів) для посад державної служби у державних органах, які є учасниками експериментального проекту	розроблено Схеми посадових окладів на посадах державної служби у державних органах, які є учасниками експериментального проекту
12	Підготовка пропозицій щодо схеми посадових окладів на посадах державної служби на 2022 рік відповідно до класифікації посад державної служби у державних органах, які є учасниками експериментального проекту	червень	генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	подано в установленому порядку на розгляд Уряду проект нормативно-правового акта	визначено Схему посадових окладів на посадах державної служби на 2022 рік у державних органах, які є учасниками експериментального проекту
13	Підготовка пропозицій щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців в усіх державних органах	червень	генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	подано в установленому порядку на розгляд Уряду проект Закону	визначено схему посадових окладів на посадах державної служби на 2022 рік у державних органах, які є учасниками експериментального проекту
14	Розроблення та подання на розгляд Уряду проекту Закону України “Про внесення змін до Закону України “Про державну службу” в частині запровадження нових умов оплати праці державних службовців на основі класифікації посад	липень	генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	розроблено та подано на розгляд Уряду в установленому порядку проект акта	забезпечено законодавче підґрунтя для впровадження єдиних умов оплати праці державних службовців в усіх державних органах
15	Розроблення та подання Кабінетові Міністрів України проекту Закону України “Про службу в органах місцевого самоврядування” (нова редакція)	вересень	генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування	розроблено та подано на розгляд Уряду в установленому порядку проект акта	положення законодавства про службу в органах місцевого самоврядування узгоджено з положеннями Закону України “Про державну службу”
16	Підготовка пропозицій щодо Схеми посадових окладів на посадах державної служби на 2022 рік	вересень	генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	подано в установленому порядку на розгляд Уряду проект нормативно-правового акта	визначено Схеми посадових окладів на посадах державної служби на 2022 рік

17	Координація реалізації Плану заходів щодо зниження рівня ризиків впровадження реформи системи оплати праці державних службовців в Україні	грудень	генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	здійснено моніторинг впровадження рекомендованих заходів щодо ризиків впровадження реформи оплати праці державних службовців та підготовлено звіт	здійснено моніторинг впровадження рекомендованих заходів щодо ризиків впровадження реформи оплати праці державних службовців
18	Проведення дослідження зворотного зв'язку щодо комунікаційної кампанії реформи оплати праці в Україні серед державних службовців	грудень	генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	проведено опитування, отримано інформацію, підготовлено звіт з рекомендаціями	отримано інформацію (показники) щодо зміни у сприйнятті реформи, ставлення до неї різних стейкхолдерів. Підготовлено пропозиції до плану на наступний рік
Завдання 4. Приведення системи відбору на державну службу у відповідність з європейськими стандартами належного адміністрування і найкращими практиками					
19	Оновлення тестів на знання законодавства та ситуаційних завдань для кандидатів на зайняття посад державної служби категорій “А”, “Б” і “В”	лютий-квітень	центр оцінювання кандидатів на зайняття посад державної служби УШУ генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування НАДС	затверджено в установленому порядку накази НАДС	забезпечено прозорий відбір на державну службу, що ґрунтується на європейських принципах публічної адміністрації
20	Проведення інформаційної кампанії щодо залучення фахівців на посади державної служби	лютий-листопад	генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадськістю	поінформовано 50 тисяч осіб	забезпечено проведення інформаційної кампанії щодо залучення фахівців на посади державної служби
21	Удосконалення функціонування єдиного веб-порталу вакансій career.gov.ua для забезпечення дистанційного проведення тестування на знання загального законодавства державних службовців	впродовж року	генеральний департамент з питань цифровізації у сфері державної служби центр оцінювання кандидатів на зайняття посад державної служби УШУ генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування	впроваджено систему дистанційного тестування на посади державної служби з питань знання загального законодавства	забезпечено на єдиному веб-порталі вакансій career.gov.ua дистанційний процес тестування державних службовців на знання загального законодавства

22	Підготовка нової редакції Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби	червень	генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування	подано в установленому порядку на розгляд Уряду проєкт нормативно-правового акта	зменшено навантаження на конкурсні комісії, автоматизовано процес проведення конкурсу, підвищено прозорість та довіру до конкурсної процедури
23	Отримання атестату відповідності на комплексну систему захисту інформації на веб-портал вакансій career.gov.ua “Єдиний портал вакансій державної служби”	грудень	генеральний департамент з питань цифровізації у сфері державної служби сектор з питань захисту інформації	отримано атестат відповідності	забезпечено відповідність системи захисту інформаційних ресурсів веб-порталу вимогам нормативних документів системи технічного захисту інформації

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 з формування та реалізації державної політики у сфері державної служби

1	Проведення моніторингу стратегічного та оперативного планування діяльності НАДС	квітень, липень, жовтень	відділ стратегічного планування та аналітичного забезпечення	підготовлено звіт про результати моніторингу	забезпечено інформаційно-аналітичний супровід процесу стратегічного та поточного планування діяльності НАДС
2	Підготовка проєкту публічного звіту Голови НАДС	грудень	відділ стратегічного планування та аналітичного забезпечення структурні підрозділи апарату НАДС територіальні органи НАДС центр адаптації державної служби до стандартів ЄС УШУ	підготовлено звіт та організовано його оприлюднення	забезпечено належне інформування громадськості про підсумки діяльності НАДС

Завдання 2. Підвищення ефективності функціонування НАДС та впровадження інформаційно-комунікаційних технологій

3	Створення та отримання атестату відповідності щодо комплексної системи захисту інформації офіційного веб-сайту НАДС nads.gov.ua	впродовж року	сектор з питань захисту інформації генеральний департамент з питань цифровізації у сфері державної служби	створено систему захисту інформації офіційного веб-сайту НАДС nads.gov.ua та отримано атестат її відповідності	забезпечено відповідність системи захисту інформаційних ресурсів офіційного веб-сайту НАДС nads.gov.ua вимогам нормативних документів системи технічного захисту інформації
4	Запровадження системи відомчого контролю за станом забезпечення захисту інформації у територіальних	впродовж року	сектор з питань захисту інформації	запроваджено систему відомчого контролю	забезпечено функціонування системи відомчого контролю за станом забезпечення захисту інформації у територіальних органах

	органах НАДС		сектор взаємодії з територіальними органами територіальні органи НАДС		НАДС
Завдання 3. Забезпечення ефективного управління персоналом в НАДС					
5	Участь в експериментальному проєкті щодо оплати праці державних службовців на основі класифікації посад	січень-березень	управління з питань персоналу	проведено класифікацію 100% посад державної служби в апараті НАДС	проведено класифікацію по сад державної служби в апараті НАДС та визначено роль кожної посади у здійсненні завдань і функцій НАДС
6	Узагальнення потреб державних службовців у професійному навчанні відповідно до індивідуальних програм професійного розвитку	березень	управління з питань персоналу	отримано 100 % інформації про потреби у професійному навчанні державних службовців НАДС	узагальнено реальні потреби державних службовців у професійному навчанні відповідно до індивідуальних програм професійного розвитку
7	Розроблення та затвердження щорічного плану професійного розвитку державних службовців НАДС	березень	управління з питань персоналу	затверджено в установленому порядку план професійного розвитку	забезпечено виконання заходів відповідно до плану професійного розвитку державних службовців НАДС з урахуванням потреб у професійному навчанні
8	Визначення рівня залученості та задоволеності персоналу НАДС	березень, вересень	управління з питань персоналу	не менше 60% фактично працюючих працівників взяли участь у опитуванні, проаналізовано та презентовано результати опитування, розроблено план заходів щодо усунення виявлених проблем	підвищено рівень залученості та задоволеності персоналу НАДС та покращено умови праці державних службовців
9	Здійснення щоквартального моніторингу виконання завдань державними службовцями НАДС, які займають посади категорії “Б” і “В”	квітень, липень, жовтень	управління з питань персоналу	здійснено моніторинг та підготовлено звіт за його результатами	проаналізовано стан виконання завдань та ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державними службовцями, які займають посади категорії “Б” і “В”
10	Реалізація Стратегії управління персоналом апарату НАДС на 2020-2022 роки	червень	управління з питань персоналу	здійснено моніторинг стану реалізації Стратегії та звіт за його результатами	виконано щонайменше на 80% план заходів з реалізації Стратегії управління персоналом апарату НАДС на 2021 рік
		грудень		виконано 80 % заходів, передбачених планом заходів з реалізації Стратегії управління персоналом апарату НАДС на 2021 рік	

11	Забезпечення підвищення рівня професійної компетентності державних службовців апарату НАДС	впродовж року	управління з питань персоналу	підвищено рівень професійної компетентності не менше 80% державних службовців апарату НАДС	підвищено рівень професійної компетентності щонайменше 80% державних службовців апарату НАДС
12	Перегляд та затвердження положень про структурні підрозділи НАДС (за потреби)	впродовж року	управління з питань персоналу	переглянуто положення про структурні підрозділи апарату НАДС та затверджено в установленому порядку 100 % положень про структурні підрозділи (у разі потреби)	оптимізовано завдання і функції структурних підрозділів, у тому числі щодо відсутності дублювання функцій
Завдання 4. Забезпечення інформування громадськості про діяльність НАДС та реформування державної служби					
13	Підготовка та впровадження щорічного медіа-плану	лютий	сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадськістю	розроблено та затверджено в установленому порядку щорічний медіа-план	впроваджено щорічний медіа-план
14	Проведення інформаційного заходу “День відкритих дверей на державній службі”	травень	генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування територіальні органи НАДС сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадськістю	проведено інформаційний захід “День відкритих дверей на державній службі”	захід проведено в онлайн-режимі; забезпечено поширення знань про актуальні аспекти проходження державної служби серед молоді, підвищено їх обізнаність з питань державної служби щодо пошуку вакансій, конкурсного добору, проходження, соціальних гарантій та переваг державної служби, професійного та кар’єрного зростання
15	Оновлення переліку відомостей, що становлять службову інформацію у НАДС та його територіальних органах	червень	сектор забезпечення доступу до публічної інформації	підготовлено в установленому порядку наказ НАДС	удосконалено процедуру надання публічної інформації за запитом
16	Розроблення комунікаційної стратегії НАДС 2021-2023 рр. та затвердження плану заходів з її реалізації	червень	сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадськістю	підготовлено в установленому порядку наказ НАДС	визначено заходи інформаційної кампанії щодо пріоритетних напрямів діяльності НАДС та забезпечено їх реалізацію
17	Удосконалення механізму організації роботи НАДС у сфері оприлюднення та регулярного оновлення наборів даних у формі відкритих даних	жовтень	сектор забезпечення доступу до публічної інформації	підготовлено в установленому порядку наказ НАДС	удосконалено механізм організації роботи НАДС у сфері відкритих даних

18	Запровадження експериментального проекту, спрямованого на покращення міжвідомчих комунікацій щодо реформи системи оплати праці державних службовців	щокварталу	сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадськістю	підготовлено та розіслано квартальні дайджести новин щодо ходу проведення реформи системи оплати праці державних службовців на прикладі пілотного проекту	поінформовано державні органи та громадськість щодо ходу проведення реформи системи оплати праці державних службовців на прикладі пілотного проекту
19	Інформаційне забезпечення та супровід впровадження HRMIS на державній службі	впродовж року	сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадськістю	підготовлено відповідні комунікаційні матеріали (фото, відео, новини, інфографіки та презентаційні матеріали)	забезпечено інформаційне висвітлення результатів впровадження HRMIS на державній службі
20	Інформаційне забезпечення та супровід впровадження реформи системи оплати праці державних службовців	впродовж року	сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадськістю	підготовлено відповідні комунікаційні матеріали (фото, відео, новини, інфографіки та презентаційні матеріали)	забезпечено інформаційне висвітлення результатів впровадження реформи системи оплати праці державних службовців
21	Інформаційне забезпечення та супровід формування та реалізації державної політики у сфері державної служби і управління персоналом	впродовж року	сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадськістю	підготовлено відповідні комунікаційні матеріали (фото, відео, новини, інфографіки та презентаційні матеріали)	забезпечено інформаційне висвітлення заходів та напрацювань у сфері функціонального розвитку служб управління персоналом державних органів та формування організаційної культури державної служби
22	Інформаційне забезпечення та супровід розвитку професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування	впродовж року	сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадськістю	підготовлено відповідні комунікаційні матеріали (фото, відео, новини, інфографіки та презентаційні матеріали)	забезпечено інформаційне висвітлення заходів та напрацювань у сфері розвитку професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування
23	Проведення консультацій з громадськістю	впродовж року	сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадськістю	проведено консультації з громадськістю	враховано громадську думку у процесі підготовки нормативно-правових актів та при формуванні реалізації політики у сфері державної служби
24	Засідання Громадської ради при НАДС	впродовж року	сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадськістю	проведено не менше чотирьох засідань Громадської ради при НАДС	проведено засідання Громадської ради при НАДС та у разі необхідності враховано пропозиції членів Громадської ради стосовно реформування державної служби

5. Підвищення ефективності системи внутрішнього аудиту та запобігання корупції в діяльності НАДС

25	Проведення внутрішніх аудитів (від орієнтації на виявлення фінансових порушень до здійснення оцінки ефективності, результативності та якості виконання завдань, функцій, бюджетних програм тощо)	впродовж року	сектор з внутрішнього аудиту	здійснено не менше 80% загальної кількості запланованих внутрішніх аудитів відповідно до затверджено плану та забезпечено виконання завдань, функцій, бюджетних програм тощо	забезпечено чітке виконання завдань, функцій, бюджетних програм тощо
26	Розроблення, затвердження та погодження Антикорупційної програми НАДС	впродовж року	головний спеціаліст з питань запобігання та виявлення корупції	розроблено та затверджено в установленому порядку Антикорупційну програму НАДС на 2021-2023 роки проведено оцінку корупційних ризиків в діяльності НАДС, моніторинг виконання антикорупційної програми	усунуто або зменшено рівень виявлених корупційних ризиків у діяльності НАДС

СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 4. ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ, ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ, ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ, ЇХ ПЕРШИХ ЗАСТУПНИКІВ І ЗАСТУПНИКІВ

Завдання 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

1	Визначення та аналіз індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців на 2021 рік	березень	генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	підготовлено звіт	забезпечено відповідність змісту програм підвищення кваліфікації визначеним потребам державних службовців у професійному навчанні на 2021 рік
2	Проведення комунікативних заходів з обговорення практики визначення загальних та індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад	березень, жовтень	генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування територіальні органи НАДС	підготовлено два заходи	мінімізовано похибки служб управління персоналом у визначенні потреб у професійному навчанні

3	Визначення загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників, посадових осіб місцевого самоврядування на 2022–2024 роки	липень	генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	підготовлено звіт	визначено середньострокові показники загальних потреб у професійному навчанні
4	Формування переліку пріоритетних напрямів/тем підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами на 2022 рік	серпень	генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	підготовлено в установленому порядку наказ НАДС	забезпечено відповідність змісту програм підвищення кваліфікації визначеним потребам державних службовців у професійному навчанні на 2022 рік
5	Забезпечення функціонування веб-порталу управління знаннями у сфері професійного навчання “Портал управління знаннями”	впродовж року	генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування генеральний департамент з питань цифровізації у сфері державної служби Управління фінансів та бухгалтерського обліку	забезпечено безперебійний доступ до порталу	забезпечено електронну взаємодію щодо професійного навчання суб’єктів надання освітніх послуг та їх замовників
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					
6	Удосконалення нормативно-правової бази у сфері професійного розвитку державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад	впродовж року	генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	подано в установленому порядку на розгляд Уряду проекти нормативно-правових актів	актуалізовано та узгоджено вимоги до професійного розвитку державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад

7	Забезпечення функціонування експертно-консультативної ради (ЕКР) з питань погодження програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад	впродовж року	генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	проведено не менше п'яти засідань ЕКР	здійснено експертно-консультативний та методичний супровід діяльності НАДС щодо погодження програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад
8	Забезпечення погодження програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад	впродовж року	генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	підготовлено в установленому порядку накази НАДС	підвищено якість змісту програм підвищення кваліфікації та забезпечено їх відповідність потребам замовників відповідних освітніх послуг
Завдання 3. Забезпечення безперервності, обов'язковості, плановості професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад					
9	Розміщено та виконано 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, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування	травень, грудень	управління розміщення та виконання державного замовлення на професійне навчання	розміщено державне замовлення за результатами конкурсного відбору виконавців державного замовлення на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування” галузі знань “Публічне управління та адміністрування” та підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування	здійснено 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, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування

10	Розроблено адміністративний регламент процесу розміщення та виконання державного замовлення з підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	червень	управління розміщення та виконання державного замовлення на професійне навчання	підготовлено в установленому порядку наказ НАДС	посилено внутрішній контроль за виконанням державного замовлення
11	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”	липень-грудень	УШУ	проведено професійне навчання 50 % державних службовців служб управління персоналом міністерств, ЦОВВ та державних органів, юрисдикція яких поширюються на всю територію України	підвищено професійний рівень 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”
12	Розміщено та виконано державне замовлення на підготовку магістрів за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування”	серпень- грудень	управління розміщення та виконання державного замовлення на професійне навчання	проведено конкурсний відбір виконавців державного замовлення на підготовку магістрів за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування” та виконано 100 % від визначеного обсягу	доведено до закладів освіти державне замовлення на підготовку магістрів за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування”
13	Проведено навчання членів Комісії з питань вищого корпусу державної служби	впродовж року	УШУ управління забезпечення діяльності Комісії з питань вищого корпусу державної служби	проведено навчання 80 % членів Комісії з питань вищого корпусу державної служби	підвищено професійний рівень членів Комісії з питань вищого корпусу державної служби
14	Професійне навчання державних службовців, які займають посади державної служби категорії “Б”, за напрямом “Управління персоналом в державному органі”	впродовж року	УШУ	проведено професійне навчання 55 % державних службовців служб управління персоналом міністерств, ЦОВВ та державних органів, юрисдикція яких поширюються на всю територію України	підвищено професійний рівень державних службовців, які займають посади державної служби категорії “Б”, за напрямом “Управління персоналом в державному органі”
15	Професійне навчання керівників та працівників служб управління персоналом державних органів за	впродовж року	УШУ	проведено професійне навчання 50 % державних службовців служб	підвищено професійний рівень керівників та працівників служб управління персоналом державних органів за напрямом “Сучасні

	напрямом “Сучасні підходи до управління персоналом”			управління персоналом міністерств, ЦОВВ та державних органів, юрисдикція яких поширюються на всю територію України	підходи до управління персоналом”
16	Навчання членів конкурсних комісій, створених для проведення конкурсів на зайняття посад фахівців з питань реформ щодо інструментів оцінювання професійної компетентності	впродовж року	УШУ	проведено навчання 100 членів конкурсних комісій щодо інструментів оцінювання професійної компетентності	підвищено професійний рівень членів конкурсних комісій щодо інструментів оцінювання професійної компетентності
17	Навчання державних службовців, які займають посади державної служби категорії “А”, щодо розвитку у них компетентності “Лідерство”	впродовж року	УШУ	проведено навчання 50 % державних службовців, які фактично займають посади державної служби категорії “А”, щодо розвитку у них компетентності “Лідерство”	підвищено професійний рівень державних службовців, які займають посади державної служби категорії “А”, щодо розвитку у них компетентності “Лідерство”
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					
18	Проведення інформаційної кампанії з питань організації професійного навчання за допомогою Порталу управління знаннями за участі представників державних органів та органів місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад	березень, вересень	генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	проведено два комунікативних заходи та надано консультаційну підтримку користувачам Порталу управління знаннями, представникам служб управління персоналом та суб’єктам надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдерам)	здобуто знання та практичний досвід щодо користування управління знаннями представниками служб управління персоналом та суб’єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдерами)
19	Проведення заходів з обміну досвідом з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих	березень-листопад	генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування; УШУ	проведено два заходи	поширено ефективні інноваційні рішення, ідеї та кращі практики

	рад				
20	Щорічні Рішельєвські академічні читання	вересень	центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	проведено щорічні Рішельєвські академічні читання	реалізовано рекомендації за результатами щорічних Рішельєвських академічних читань
21	Підготовка доповіді Голови НАДС про стан реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад	жовтень	генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	проведено аналіз функціонування сучасної системи професійного навчання, визначено напрями її подальшого реформування та підготовлено доповідь	довідь оприлюднено в установленому порядку
22	Організація та проведення засідання Координаційної Ради з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад	впродовж року	генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	проведено два засідання та підготовлено рекомендації за їх результатами щодо моніторингу та оцінювання результатів реалізації державної політики у сфері державної служби з питань професійного навчання	реалізовано відповідні рекомендації

СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 5. АДАПТАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ДО СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Завдання 1. Забезпечення впровадження системи управління якістю в органах виконавчої влади

1	Навчання членів робочих груп з проведення обстеження системи управління якістю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади	жовтень	центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	організовано навчання 300 членів робочих груп з проведення обстеження системи управління якістю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади	здобуто знання та практичний досвід членами робочих груп з проведення обстеження системи управління якістю в центральних органах виконавчої влади
2	Впровадження системи управління якістю в органах виконавчої влади з метою визначення напрямів для підвищення результативності, ефективності та якості їх діяльності	грудень	центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	здійснено методично-консультативний супровід проведення обстеження системи управління якістю в органах виконавчої влади	підвищено рівень управління якістю в органах виконавчої влади

Завдання 2. Забезпечення реалізації заходів щодо координації впровадження інструментів інституціональної розбудови					
3	Забезпечення координації діяльності з використання інструменту Twinning в Україні	грудень	центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	реалізація робочого плану проєктів Twinning	забезпечено надання методично-консультативної допомоги та супровід проєктів в рамках Twinning в Україні
4	Забезпечення координації діяльності з використання інструменту TAIEX в Україні	грудень	центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	реалізація робочого плану TAIEX	забезпечено надання методично-консультативної допомоги та супровід заходів у рамках TAIEX в Україні
Завдання 3. Спрямування та координація діяльності з використання в Україні програми SIGMA та забезпечення співпраці у рамках ініціативи ЄС «Східне партнерство»					
5	Забезпечення спрямування та координації діяльності з використання в Україні програми SIGMA	грудень	центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	реалізація робочого плану діяльності програми SIGMA	забезпечено співпрацю з програмою SIGMA на виконання Плану дій щодо поглиблення співробітництва між урядом України та ОЕСР
6	Забезпечення реалізації заходів у рамках Робочої групи (Панелі) “Врядування та реформа державного управління” Тематичної платформи 1 “Зміцнення інститутів та забезпечення належного врядування” ініціативи ЄС “Східне партнерство”	грудень	центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	участь у реалізації плану заходів робочої групи	поглиблено співпрацю з міжнародними партнерами у рамках Робочої групи (Панелі) “Врядування та реформа державного управління” Тематичної платформи 1 “Зміцнення інститутів та забезпечення належного врядування” ініціативи ЄС “Східне партнерство”