

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

**до проєкту наказу Національного агентства України
з питань державної служби «Про затвердження Змін до Методики визначення
та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних
службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників
та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування»**

1. Мета

Проєкт наказу НАДС «Про затвердження Змін до Методики визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування» (далі – проєкт акта) розроблено з метою удосконалення механізму визначення та аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування (далі – професійне навчання).

2. Обґрунтування необхідності прийняття акта

Проєкт акта розроблено НАДС відповідно до підпунктів 4 і 32 пункту 4, пункту 9 Положення про Національне агентство України з питань державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01 жовтня 2014 року № 500 (далі – Положення про НАДС).

Система професійного навчання створюється для задоволення потреб державних органів та органів місцевого самоврядування у високопрофесійних фахівцях і забезпечення умов для підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад (далі – учасники професійного навчання); індивідуальна програма професійного розвитку визначає індивідуальні потреби учасника професійного навчання в професійному навчанні, форму та види проходження такого навчання (підпункт 2 пункту 2, пункт 3 Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106).

Механізм визначення та аналізу потреб у професійному навчанні врегульовано Методикою визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, затвердженою наказом НАДС від 15 жовтня 2019 року № 188-19, зареєстрованою в

Міністерстві юстиції України 13 листопада 2019 року за № 1157/34128 (у редакції наказу НАДС від 12 серпня 2021 року № 128-21) (далі – Методика).

Об'єктивне та обґрунтоване визначення потреб у професійному навчанні забезпечує його безперервність, цілеспрямованість, прогностичність, випереджувальний характер, практичну спрямованість, а також гарантованість його фінансування. Потреби у професійному навчанні враховуються під час формування, розміщення та виконання державного та регіонального замовлення на професійне навчання, складання кошторисів державних органів або затвердження відповідних місцевих бюджетів органів місцевого самоврядування, а також планування та організації професійного навчання, розроблення та затвердження (погодження) програм підвищення кваліфікації.

У межах повноважень НАДС забезпечується визначення потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування (підпункт 32 пункту 4 Положення про НАДС). У рамках аналітичної діяльності, необхідної для здійснення формування та реалізації політики у сфері професійного навчання, НАДС визначає проблемні питання такої політики та шляхи їх вирішення в межах повноважень, встановлених законодавством. Зокрема, аналіз щорічної інформації державних органів про індивідуальні потреби у професійному навчанні, а також результатів проведених НАДС опитувань та моніторингів якості підвищення кваліфікації засвідчує:

індивідуально визначені учасниками професійного навчання орієнтовні напрями (теми) підвищення кваліфікації за звичай співпадають із пріоритетними напрямками (темами) навчання за загальними програмами підвищення кваліфікації (щорічно затверджуються НАДС, охоплюють загальні питання діяльності державних органів) і вкрай рідко ґрунтуються на спеціальній тематиці, що зумовлюється особливостями професійної діяльності (вона має визначатися щорічно державними органами, в яких працюють державні службовці);

сегмент реалізації спеціальних програм підвищення кваліфікації є недостатнім (для задоволення потреб державних органів та органів місцевого самоврядування у високопрофесійних фахівцях) і має тенденцію щорічного зменшення (зокрема, з 2021 року досить суттєво – в 2,5 раза), а пропозиції суб'єктів надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдерів) щодо проходження навчання за таким програмами є нечисленними, оскільки залежать від відповідних органів-замовників програм;

на запит НАДС лише частина державних органів надає інформацію про щорічно сформовані ними переліки напрямів (тем) для підвищення кваліфікації за спеціальними програмами (вони мають формуватися за результатами визначення службами управління персоналом спеціальних потреб у професійному навчанні, оприлюднюватися на офіційних вебсайтах відповідних органів);

під час опитувань більшість респондентів-учасників професійного навчання пов'язують основну причину неефективності пройденого навчання з тим, що здебільшого отримана інформація стосується питань загального, особистісного розвитку, а не особливостей професійної діяльності.

Наведені результати аналізу констатують наявність умов, які призводять до формального ставлення до планування та проходження навчання та засвідчують необхідність у посиленні уваги НАДС та інших органів, які відповідно до законодавства організовують професійне навчання своїх працівників, до таких питань:

обов'язкове визначення службами управління персоналом всіх видів потреб у професійному навчанні (не лише загальних). При цьому особливої уваги вимагають спеціальні потреби (вони враховують особливості завдань, функцій та повноважень державного органу або органу місцевого самоврядування, специфіку виконання учасниками професійного навчання їх посадових обов'язків у відповідній сфері професійної діяльності) та індивідуальні потреби (вони зумовлені необхідністю належного виконання посадових обов'язків, визначених завдань, встановлених показників результативності, ефективності, якості виконання завдань);

задоволення не лише загальних, а й спеціальних та індивідуальних потреб (шляхом планування та організації необхідного навчання, реалізації відповідних повноважень органів, в яких працюють учасники професійного навчання, на основі визначених потреб);

грунтовний аналіз потреб у професійному навчанні та їх задоволення (на основі результатів проходження професійного навчання), відстеження ефективності індивідуального планування професійного навчання.

З огляду на це необхідною є деталізація нормативного регулювання механізму визначення та проведення аналізу потреб учасників професійного навчання, врахування всіх видів потреб та результатів їх задоволення під час планування та організації професійного навчання, відстеження ефективності цих процесів.

3. Основні положення проєкту акта

Проєктом акта пропонується затвердити Зміни до Методики, зокрема:

врегулювати питання щодо обов'язкового визначення та аналізу всіх видів потреб у професійному навчанні, результатів задоволення потреб учасників професійного навчання, а також врахування результатів проходження професійного навчання у попередньому році під час визначення потреб на плановий рік;

уточнити строки подання/оприлюднення інформації на окремих етапах процесу визначення та узагальнення потреб, а також уточнити окремі формулювання в тексті Методики.

4. Правові аспекти

Нормативно-правове регулювання питань, що охоплюються проектом акта, передбачено:

Законами України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про освіту», «Про вищу освіту»;

постановою Кабінету Міністрів України від 01 жовтня 2014 року № 500 «Про затвердження Положення про Національне агентство України з питань державної служби»;

постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106 «Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад»;

наказом НАДС від 03 березня 2016 року № 47 «Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу», зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 23 березня 2016 року за № 438/28568;

наказом НАДС від 15 жовтня 2019 року № 188-19 «Про затвердження Методики визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування», зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 13 листопада 2019 року за № 1157/34128.

5. Фінансово-економічне обґрунтування

Реалізація акта не потребує додаткових фінансових чи інших витрат з державного та/або місцевих бюджетів.

6. Позиція заінтересованих сторін

Зважаючи на те, що відповідно до чинної Методики здійснюється визначення потреб посадових осіб місцевого самоврядування у професійному навчанні, проект акта потребує висловлення позиції уповноваженими представниками всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування.

Проект акта не стосується сфери наукової та науково-технічної діяльності.

7. Оцінка відповідності

У проекті акта відсутні положення, що стосуються зобов'язань України у сфері європейської інтеграції; стосуються прав і свобод, гарантованих Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод; впливають на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; містять ризики вчинення корупційних правопорушень і правопорушень, пов'язаних з корупцією; створюють підстави для дискримінації.

8. Прогноз результатів

Прийняття акта забезпечить оптимізацію процесу визначення та узагальнення потреб у професійному навчанні, відстеження ефективності планування та організації професійного навчання на основі визначених потреб.

Очікується позитивний вплив від реалізації акта, а саме на учасників професійного навчання, потреби яких у професійному навчанні будуть об'єктивно та обґрунтовано визначені, а також враховані під час планування та організації навчання; працівників служб управління персоналом, які здійснюватимуть визначення та аналіз задоволення потреб у професійному навчанні на основі уточнених норм Методики.

Ризиків від реалізації акта не очікується.

Реалізація акта не матиме негативного впливу на ринкове середовище, забезпечення прав та інтересів суб'єктів господарювання, громадян і держави; розвиток регіонів, підвищення чи зниження спроможності територіальних громад; ринок праці, рівень зайнятості населення; громадське здоров'я, покращення чи погіршення стану здоров'я населення або його окремих груп; екологію та навколишнє природне середовище, обсяг природних ресурсів, рівень забруднення атмосферного повітря, води, земель, зокрема забруднення утвореними відходами.

Заінтересована сторона	Вплив реалізації акта на заінтересовану сторону	Пояснення очікуваного впливу
Учасники професійного навчання	Позитивний	Об'єктивне та обґрунтоване визначення потреб у професійному навчанні, а також їх врахування під час планування та організації професійного навчання
Працівники служб управління персоналом	Позитивний	Використання чіткого механізму визначення та аналізу потреб у професійному навчанні, їх задоволення (за результатами проходження навчання) для забезпечення планування та організації навчання, відстеження ефективності цих процесів

**Голова Національного агентства
України з питань державної служби**

Наталія АЛЮШИНА