



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Н А К А З

від _____ 2026 р.

Київ

№ _____

Про внесення змін до Методичних рекомендацій щодо визначення та проведення аналізу індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців

Відповідно до підпункту 35 пункту 4 та пункту 9 Положення про Національне агентство України з питань державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01 жовтня 2014 року № 500,

НАКАЗУЮ:

1. Внести зміни до Методичних рекомендацій щодо визначення та проведення аналізу індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців, затверджених наказом Національного агентства України з питань державної служби від 23 листопада 2021 року № 179-21, виклавши їх у новій редакції, що додається.

2. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

В. о. Голови

Олег ВОЙТОВИЧ



УВ
НАДС
№129-26 від 12.10.2026
КЕП: Войтович О. М. 12.10.2026 18:13
04AF212836405D99040000009A263E00FC73F200

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Національного агентства України з питань державної служби 23 листопада 2021 року № 179-21 (в редакції наказу Національного агентства України з питань державної служби від 12 жовтня 2026 року № 129-26)

**Методичні рекомендації
щодо визначення та проведення аналізу індивідуальних потреб
у професійному навчанні державних службовців**

I. Загальні положення

1. Ці Методичні рекомендації підготовлено з метою надання методичної підтримки службам управління персоналом державних органів (далі – служби управління персоналом) стосовно визначення та проведення аналізу індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців (далі – індивідуальні потреби у професійному навчанні).

2. Визначення та проведення аналізу індивідуальних потреб у професійному навчанні проводяться відповідно до:

Закону України «Про державну службу»;

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;

Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року № 640 (далі – Порядок);

Методики визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, затвердженої наказом Національного агентства України з питань державної служби від 15 жовтня 2019 року № 188-19, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України



УВ
НАДС
№129-26 від 12.10.2026
КЕП: Рикова Л. О. 12.10.2026 10:46
04AF212836405D99040000009CE529007CC2F100

13 листопада 2019 року за № 1157/34128 (із змінами, внесеними наказом Національного агентства України з питань державної служби від 23 липня 2026 року № 103-26 «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», зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 11 серпня 2026 року за № 1128/46522) (далі – Методика).

3. У цих методичних рекомендаціях під терміном «індивідуальні потреби у професійному навчанні державного службовця» відповідно до абзацу третього пункту 2 Методики розуміється сукупність особисто визначених державними службовцями їх потреб у професійному навчанні, зумовлених, зокрема, необхідністю належного виконання ними посадових (службових) обов'язків, визначених завдань, встановлених показників результативності, ефективності, якості виконання завдань.

Визначення, узагальнення та проведення аналізу індивідуальних потреб у професійному навчанні здійснюється службами управління персоналом Офісу Президента України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, Апарату Верховної Ради України, Державного управління справами, міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, та їх територіальних органів (за наявності), місцевих органів виконавчої влади (далі – державні органи).

4. Визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні рекомендовано здійснювати для планування та організації професійного розвитку державних службовців, спрямованого на набуття та/або удосконалення ними професійних компетентностей, шляхом:

здобуття вищої освіти на другому (магістерському) рівні вищої освіти за освітньо-професійними програмами за спеціальностями, необхідними для професійної діяльності на державній службі, зокрема за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», на основі раніше здобутого ступеня вищої освіти бакалавра, магістра (освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста) (далі – навчання для здобуття ступеня магістра за спеціальностями, необхідними для професійної діяльності на державній службі, зокрема за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»);

підвищення кваліфікації за загальними/спеціальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами;
стажування;
самоосвіта.

5. Учасниками визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні відповідно до пункту 4 Порядку є:
державний службовець;

особа, яка визначає завдання і ключові показники результативності, ефективності та якості службової діяльності та здійснює підготовку пропозицій щодо оцінювання результатів службової діяльності державного службовця, який займає посаду державної служби категорії «А» (далі – державний службовець категорії «А»);

безпосередній керівник державного службовця, який займає посаду державної служби категорії «Б» або «В» (далі – державний службовець категорії «Б» або «В»);

керівник самостійного структурного підрозділу (у разі наявності), в якому працює державний службовець категорії «Б» або «В» (далі – керівник самостійного структурного підрозділу (у разі наявності));

суб'єкт призначення;

служба управління персоналом.

6. Індивідуальні потреби у професійному навчанні державних службовців на плановий рік згідно з пунктом 4 розділу III Методики визначаються під час щорічного оцінювання їх службової діяльності з урахуванням встановлених для них на планових рік завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності (далі – завдання та ключові показники), а також самооцінки ними своїх компетентностей і професійних потреб.

Визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні на плановий рік відповідно до пункту 4 розділу I Методики здійснюється з урахуванням результатів аналізу проходження професійного навчання державними службовцями у попередньому році, у тому числі у рамках виконання індивідуальних програм підвищення рівня професійної компетентності / індивідуальних програм професійного розвитку державних службовців (далі – індивідуальні програми).

7. Визначені під час оцінювання службової діяльності державних службовців індивідуальні потреби у професійному навчанні рекомендовано враховувати державним службовцям разом зі службами управління персоналом під час складання індивідуальної програми.

II. Визначення, аналіз та узагальнення індивідуальних потреб у професійному навчанні в державному органі

1. Визначення державному службовцю індивідуальних потреб у професійному навчанні рекомендовано здійснювати під час оціночної співбесіди, проведення якої передбачено на відповідному етапі щорічного оцінювання результатів службової діяльності державного службовця (у разі проведення).

Під час оціночної співбесіди щодо завдань і ключових показників на плановий рік рекомендовано визначати індивідуальні потреби у професійному навчанні державного службовця категорії «А» особи, яка відповідно до пункту 23 Порядку визначає такому державному службовцю завдання і ключові показники та здійснює

підготовку пропозиції щодо оцінювання результатів його службової діяльності. У разі зазначення у пропозиціях щодо результатів оцінювання службової діяльності негативної оцінки індивідуальні потреби у професійному навчанні не визначаються.

Під час оціночної співбесіди відповідно до пункту 39 Порядку визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні державного службовця категорії «Б» або «В» рекомендовано здійснювати безпосередньому керівнику спільно з керівником самостійного структурного підрозділу (у разі наявності). У разі зазначення у висновку щодо оцінювання результатів службової діяльності негативної оцінки індивідуальні потреби у професійному навчанні не визначаються.

2. Індивідуальні потреби у професійному навчанні рекомендується обговорювати з урахуванням:

стратегічних цілей та завдань відповідного державного органу на плановий рік;

пріоритетних завдань структурного підрозділу, в якому працює державний службовець, на плановий рік (для державних службовців категорії «Б» або «В»);

результатів виконання державним службовцем його посадових обов'язків та визначених завдань і ключових показників за поточний рік;

очікуваних результатів виконання державним службовцем його посадових обов'язків та визначених завдань і ключових показників на плановий рік;

результатів професійного навчання державного службовця у поточному році;

самооцінки державним службовцем знань, умінь, навичок і професійних потреб, необхідних для ефективного виконання визначених завдань та посадових обов'язків;

можливості оптимізації його робочих процесів для скорочення трудомісткості, підвищення результативності і якості виконання ним посадових обов'язків.

3. Обговорення індивідуальних потреб у професійному навчанні на оцінювальній співбесіді рекомендується проводити за фізичної присутності учасників визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні або дистанційно шляхом застосування технічних засобів.

4. Визначені потреби у професійному навчанні рекомендовано зазначати державним службовцем у індивідуальній програмі, крім випадку, коли йому виставлено негативну оцінку. Індивідуальна програма складається державним службовцем спільно зі службою управління персоналом за формами згідно з додатками 3 та 8 Порядку, погоджується та затверджується відповідно до пунктів 20⁻¹ 34⁻¹ Порядку.

5. Державному службовцю, щодо якого процедура оцінювання результатів службової діяльності не проводилась у поточному році, рекомендується визначати індивідуальні потреби у професійному навчанні під час складання індивідуальної програми. Процес здійснюється за згодою такого державного службовця та його безпосереднього керівника на підставі визначених для нього завдань і ключових показників на плановий рік з метою забезпечення виконання обов'язку постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності (відповідно до пункту 11 частини першої статті 8 Закону України «Про державну службу»).

6. Службі управління персоналом для належної організації визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні рекомендується надавати інформаційну, методично-консультативну допомогу учасникам визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні, зокрема шляхом:

консультування (інформування) учасників визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні;

проведення внутрішнього навчання для державних службовців категорії «В», їх безпосередніх керівників та керівників самостійних структурних підрозділів державного органу щодо процедури визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні під час проведення оцінювання службової діяльності державних службовців та складання індивідуальних програм;

надсилання на електронну пошту працівників державного органу інформаційно-роз'яснювальних матеріалів для ознайомлення державних службовців із особливостями визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні (перелік нормативно-правових актів, що врегульовують питання визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців; роз'яснення та/або рекомендації щодо підготовки та проведення оціночної співбесіди у частині визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні; презентації та матеріали внутрішнього навчання (у разі проведення); зразки заповнення форм індивідуальної програми; інші інформаційні матеріали, які можуть бути використані державними службовцями при визначенні індивідуальних потреб у професійному навчанні).

7. Узагальнення індивідуальних потреб у професійному навчанні рекомендовано здійснювати службі управління персоналом на основі опрацювання та аналізу індивідуальних програм.

8. За результатами опрацювання та аналізу індивідуальних програм службі управління персоналом рекомендується узагальнювати потреби у професійному навчанні за категоріями посад державної служби у розрізі видів професійного навчання (навчання для здобуття ступеня магістра за спеціальностями, необхідними для професійної діяльності на державній службі, зокрема за

спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»; підвищення кваліфікації за загальними/спеціальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами; стажування; самоосвіта), професійних компетентностей, орієнтовних напрямів/тем підвищення кваліфікації, самоосвіти.

9. За результатами проведення аналізу та узагальнення потреб у професійному навчанні та з метою внесення згідно з частиною другою статті 49 Закону України «Про державну службу» керівнику державної служби пропозицій щодо планування та організації професійного навчання державних службовців службі управління персоналом рекомендується складати план професійного розвитку державних службовців відповідного державного органу на плановий рік.

10. Керівнику державної служби на підставі розгляду пропозицій щодо планування та організації професійного навчання рекомендовано затверджувати план професійного розвитку державних службовців відповідного державного органу на плановий рік або ухвалювати інші управлінські рішення щодо професійного навчання державних службовців.

11. Індивідуальні потреби у професійному навчанні рекомендовано враховувати державним органам під час:

складання кошторисів (в межах затверджених їм відповідних бюджетних призначень), передбачаючи кошти на підвищення кваліфікації державних службовців апарату відповідного державного органу у розмірі не більше ніж 2 відсотки фонду оплати праці відповідно до пункту 2 постанови 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»;

замовлення у провайдерів освітніх послуг розроблення загальних та спеціальних професійних (сертифікатних) і короткострокових програм підвищення кваліфікації державних службовців державного органу, погодження таких програм та організації відповідного навчання на договірних засадах у сфері надання освітніх послуг.

IV. Вивчення та узагальнення НАДС індивідуальних потреб у професійному навчанні для забезпечення організації професійного розвитку державних службовців

1. Відповідно до пункту 6 розділу II Методики державні органи щороку до 01 лютого надсилають до НАДС копії індивідуальних програм державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А».

2. За результатами узагальнення індивідуальних програм (на плановий рік) державних службовців категорії «Б» та «В», а також аналізу проходження ними професійного навчання відповідно до їх індивідуальних програм (у попередньому році), служби управління персоналом державних органів відповідно до пункту 7 розділу III Методики щороку надсилають з урахуванням гендерної складової інформацію про індивідуальні потреби у професійному навчанні та їх задоволення (за результатами проходження професійного навчання у рамках виконання індивідуальних програм відповідно до визначених індивідуальних потреб) за формою згідно з додатком 18 до Методики:

державні органи, у тому числі стосовно державних службовців їх територіальних органів (за наявності), – до НАДС до 01 лютого;

місцеві органи виконавчої влади – до відповідного територіального органу НАДС до 15 січня.

Територіальні органи НАДС до 01 лютого надсилають до НАДС узагальнену інформацію про індивідуальні потреби у професійному навчанні державних службовців місцевих органів виконавчої влади.

3. Службам управління персоналом рекомендовано надсилати інформацію про індивідуальні потреби у професійному навчанні державних службовців категорії «Б» та «В» у паперовій та електронній формі (формат Excel).

4. Службам управління персоналом під час внесення до форми, визначеної додатком 18 до Методики, інформації про кількість державних службовців, яким затверджено індивідуальну програму, рекомендується враховувати, що:

фактична чисельність працюючих державних службовців в державному органі зазначається станом на 01 січня звітного року;

до фактичної чисельності працюючих державних службовців не включаються особи, що перебувають у декретній відпустці, відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, а також інші працівники, яким гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю України.

5. Під час внесення до форми, визначеної додатком 18 до Методики, інформації про індивідуальні потреби у професійному навчанні державних службовців категорій «Б» та «В» службі управління персоналом не рекомендується включати відомості про заплановані державними службовцями заходи із самоосвіти та стажування.

6. Відповідно до пункту 8 Методики НАДС аналізує подані центральними органами виконавчої влади, іншими державними органами та територіальними органами НАДС індивідуальні потреби у професійному навчанні та щороку до 01 квітня оприлюднює узагальнену інформацію на офіційному вебсайті НАДС та вебпорталі управління знаннями.

7. Провайдером освітніх послуг рекомендовано враховувати інформацію про визначені індивідуальні потреби державних службовців у професійному навчанні під час розроблення та оновлення програм підвищення кваліфікації.

8. Задоволення індивідуальних потреб у професійному навчанні рекомендовано забезпечувати НАДС в межах повноважень на організацію та проведення навчання державних службовців для здобуття ступеня магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» та підвищення кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) та/або короткостроковими програмами за рахунок коштів державного бюджету.

**Директор Генерального департаменту
з питань професійного розвитку
державних службовців та посадових
осіб місцевого самоврядування**

Людмила РИКОВА