



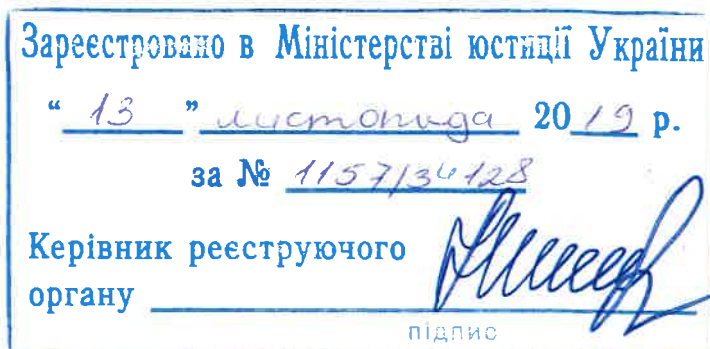
НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ  
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

НАКАЗ

від 15.10. 2019р.

Київ

№ 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**

Відповідно до пункту 5 частини третьої статті 13 Закону України «Про державну службу», пункту 9 Положення про Національне агентство України з питань державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01 жовтня 2014 року № 500, пункту 8<sup>1</sup> Плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 травня 2018 року № 342-р,

**НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити Методику визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування (далі – Методика), що додається.

2. Рекомендувати органам місцевого самоврядування керуватися Методикою під час визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні депутатів місцевих рад.

3. Генеральному департаменту професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в установленому порядку забезпечити подання цього наказу на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України.

4. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.

5. Контроль за виконанням цього наказу покласти на першого заступника Голови Національного агентства України з питань державної служби.

**В.о. Голови**



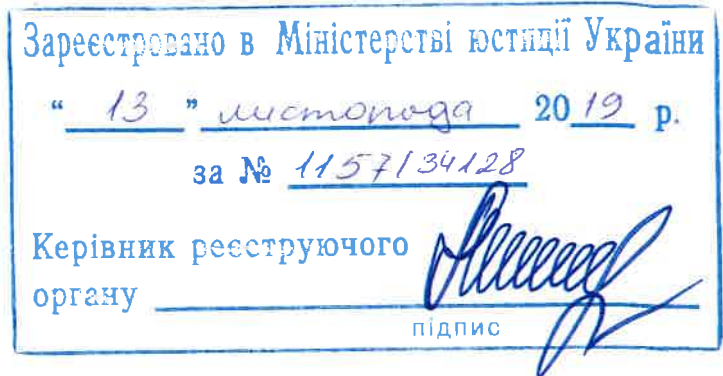
**Володимир КУПРІЙ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Національного агентства

України з питань державної служби

15 жовтня 2019 року № 188-19



## МЕТОДИКА

**визначення та проведення аналізу потреб  
у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих  
державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників,  
посадових осіб місцевого самоврядування**

### І. Загальні положення

1. Ця Методика встановлює механізм визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування (далі – професійне навчання).

2. У цій Методиці терміни вжито в таких значеннях:

загальні потреби у професійному навчанні – сукупність потреб у професійному навчанні, яке охоплює загальні питання державного управління та місцевого самоврядування, питання запобігання корупції, зміни у законодавстві з питань державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, європейської та євроатлантичної інтеграції, питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, підвищення рівня володіння іноземною мовою, яка є офіційною мовою Ради Європи, державною мовою, а також інші питання, визначені відповідними державними, регіональними, місцевими програмами, стратегіями, задоволення яких забезпечить удосконалення професійних компетентностей державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування (далі – учасники професійного навчання) для їх професійної діяльності;

спеціальні потреби у професійному навчанні – сукупність потреб у професійному навчанні, яке охоплює питання функціонування та основних напрямів діяльності, стратегічні цілі та завдання окремого державного органу, органу місцевого самоврядування, задоволення яких забезпечить підвищення рівня професійної кваліфікації учасників професійного навчання, необхідної для їх професійної діяльності;

індивідуальні потреби у професійному навчанні – потреби у професійному навчанні, спрямованому на набуття чи розвиток учасником професійного навчання професійних компетентностей, необхідних для належного виконання ним встановлених завдань і обов'язків, задоволення яких дає змогу підвищити ефективність і результативність його роботи.

Інші терміни, які використано в цій Методиці, вжито у значеннях, наведених у Законах України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про освіту», постанові 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» (далі – Положення).

3. Визначення потреб у професійному навчанні згідно з цією Методикою здійснюється для:

підготовки за освітньо-професійною програмою для здобуття ступеня вищої освіти за рівнем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування»; підвищення кваліфікації.

4. З метою планування та організації заходів з питань підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні здійснюють служби управління персоналом центральних, місцевих органів виконавчої влади, інших державних органів, структурні підрозділи з питань кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування (далі – відповідальний структурний підрозділ).

## **II. Визначення та проведення аналізу загальних потреб у професійному навчанні**

1. НАДС спільно із всеукраїнськими асоціаціями органів місцевого самоврядування один раз на три роки здійснює із залученням на конкурсній

основі відповідних дослідницьких організацій, установ вивчення загальних потреб у професійному навчанні учасників професійного навчання.

Звіт про результати вивчення загальних потреб у професійному навчанні НАДС оприлюднює на офіційному вебсайті НАДС та вебпорталі управління знаннями до 31 грудня року, у якому проводилося дослідження.

2. За результатами проведеного аналізу загальних потреб у професійному навчанні з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку державного управління та місцевого самоврядування, визначених відповідними державними, регіональними, місцевими програмами, стратегіями, НАДС щороку формує перелік пріоритетних напрямів (тем) для підвищення кваліфікації учасників професійного навчання за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами (далі – перелік пріоритетних напрямів (тем)) та оприлюднює його на вебпорталі управління знаннями.

3. НАДС щороку до 15 лютого надсилає центральним органам виконавчої влади, іншим державним органам, а територіальні органи НАДС – місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування переліки пріоритетних напрямів (тем) для визначення такими органами прогностичних показників загальних потреб у професійному навчанні.

4. Відповідальний структурний підрозділ з метою визначення прогностичних показників загальних потреб у професійному навчанні проводить опитування учасників професійного навчання щороку з 15 лютого до 01 березня з урахуванням оприлюдненого НАДС переліку пріоритетних напрямів (тем), вимог пунктів 14, 15 Положення щодо періодичності обов'язкового підвищення кваліфікації учасників професійного навчання, а також потреби проходження підготовки за освітньо-професійною програмою для здобуття ступеня вищої освіти за рівнем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» для подальшої професійної діяльності на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування.

5. За результатами проведеного опитування учасників професійного навчання відповідальний структурний підрозділ спільно з керівниками структурних підрозділів відповідних центральних, місцевих органів виконавчої влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування визначають з урахуванням гендерної складової прогностичні показники загальних потреб у професійному навчанні, інформація про які

надсилається щороку:

центральними органами виконавчої влади, іншими державними органами, у тому числі з урахуванням показників їх територіальних органів (за наявності), – НАДС до 15 квітня;

місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування – відповідному територіальному органу НАДС до 01 квітня.

6. Територіальні органи НАДС проводять аналіз поданих прогнозних показників загальних потреб у професійному навчанні та надсилають щороку до 15 квітня узагальнену інформацію щодо потреб:

державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б», – НАДС; державних службовців, які займають посади державної служби категорії «В», – відповідним обласним державним адміністраціям, а також НАДС (до відома);

посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесено до першої – четвертої категорії посад в органах місцевого самоврядування, – НАДС; посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесено до п'ятої – сьомої категорії посад в органах місцевого самоврядування, – відповідним обласним радам, а також НАДС (до відома);

голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників – НАДС (до відома).

7. НАДС аналізує подані центральними органами виконавчої влади, іншими державними органами та територіальними органами НАДС прогнозні показники загальних потреб у професійному навчанні та готує звіт про результати визначення загальних потреб у професійному навчанні, який оприлюднюється на офіційному вебсайті НАДС та вебпорталі управління знаннями, а також враховує визначені загальні потреби у професійному навчанні під час складання бюджетного запиту, формування та розміщення державного замовлення на підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» та підвищення кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами підвищення кваліфікації.

8. Прогнозні показники загальних потреб у професійному навчанні враховуються під час складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності (індивідуальної програми професійного розвитку) державного службовця.

### **III. Визначення та проведення аналізу спеціальних та індивідуальних потреб у професійному навчанні**

1. Спеціальні потреби у професійному навчанні визначає відповідальний структурний підрозділ спільно зі структурним підрозділом центрального, місцевого органу виконавчої влади, іншого державного органу, органу місцевого самоврядування, який відповідає за стратегічне планування діяльності органу, шляхом проведення один раз на три роки вивчення та аналізу документів, що охоплюють питання функціонування та основні напрями діяльності, стратегічні цілі та завдання окремого державного органу, органу місцевого самоврядування, та/або проведення фокус-групи.

2. За результатами проведеного аналізу спеціальних потреб у професійному навчанні відповідальний структурний підрозділ формує на три роки перелік напрямів (тем) для підвищення кваліфікації за спеціальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами (далі – перелік напрямів (тем) для підвищення кваліфікації) та оприлюднює його на офіційному вебсайті центрального, місцевого органу виконавчої влади, іншого державного органу, органу місцевого самоврядування.

До переліку напрямів (тем) для підвищення кваліфікації відповідальним структурним підрозділом за потреби можуть вноситися відповідні зміни та доповнення.

3. Перелік напрямів (тем) для підвищення кваліфікації враховується під час складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності (індивідуальної програми професійного розвитку) державного службовця.

4. Індивідуальні потреби у професійному навчанні визначаються за результатами щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців з урахуванням встановлених для них на наступний рік завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності, а також самооцінки своїх компетентностей і професійних потреб.

5. Визначені індивідуальні потреби враховуються під час складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця (індивідуальної програми професійного розвитку).

6. За результатами узагальнення індивідуальних програм підвищення рівня професійної компетентності (індивідуальних програм професійного розвитку) державних службовців відповідальні структурні підрозділи центрального, місцевого органу виконавчої влади, іншого державного органу

проводять з урахуванням гендерної складової аналіз потреб у професійному навчанні державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» та «В», та за його результатами інформують щороку:

центральні органи виконавчої влади, інші державні органи, у тому числі з урахуванням потреб їх територіальних органів (за наявності), – НАДС до 20 грудня;

місцеві органи виконавчої влади – відповідний територіальний орган НАДС до 15 грудня.

Територіальні органи НАДС проводять аналіз поданих відповідно до цього пункту потреб та до 20 грудня надсилають НАДС узагальнену інформацію.

7. Відповідальні структурні підрозділи центральних органів виконавчої влади, інших державних органів щороку до 15 січня надсилають НАДС копії індивідуальних програм підвищення рівня професійної компетентності (індивідуальних програм професійного розвитку) державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А».

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

9. Відповідальні структурні підрозділи місцевих державних адміністрацій за результатами аналізу виконання місцевою державною адміністрацією покладених на неї повноважень та з урахуванням опитування голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників визначають потреби у їх професійному навчанні.

Районні державні адміністрації щороку до 15 листопада надсилають до відповідних обласних державних адміністрацій інформацію про потреби у професійному навчанні для узагальнення.

Відповідальні структурні підрозділи обласних державних адміністрацій аналізують потреби у професійному навчанні голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників і щороку до 01 грудня надсилають НАДС (до відома) узагальнену інформацію.

10. Відповідальний структурний підрозділ органу місцевого самоврядування за результатами атестації (щорічної оцінки виконання покладених обов'язків та завдань) посадових осіб місцевого самоврядування визначає спеціальні та індивідуальні потреби у професійному навчанні,

проводить їх аналіз та щороку до 01 лютого оприлюднює на офіційному вебсайті органу місцевого самоврядування узагальнену інформацію.

11. Спеціальні та індивідуальні потреби у професійному навчанні враховуються під час складання кошторисів центральних та місцевих органів виконавчої влади, інших державних органів або затвердження відповідних місцевих бюджетів органів місцевого самоврядування, а також планування та організації професійного навчання учасників професійного навчання, складання та затвердження (погодження) спеціальних професійних (сертифікатних) та короткострокових програм підвищення кваліфікації.

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

**Віра ЧМИГА**