

ПЕРШЕ ПРАКТИЧНЕ ВИДАННЯ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ  
ТА СЛУЖБИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

# ДЕРЖСЛУЖБОВЕЦЬ

грудень 2019

12

## АКЦЕНТ

Заходи щодо військового обліку, які необхідно виконати до кінця року . . . . . 20

## СЛУЖБА В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Притягнення до дисциплінарної відповідальності за наслідками проведення службової перевірки . . . . . 55

## ПРОФЕСІЙНІ КОНСУЛЬТАЦІЇ

Переведення у разі скорочення штату . . . . . 70



**НАЙНИЖЧА ЦІНА** (044) 581-10-10, (057) 76-500-76  
НА ПЕРЕДПЛАТУ — У РЕДАКЦІЇ (097) 780-10-10, (066) 870-10-10

  
ПІДПРИЄМСТВО РОКУ  
Міжнародний економічний  
рейтинг «Ліга Кращих»

 **Factor**  
PUBLISHING HOUSE

## НАВЧАННЯ ЯК СПОСІБ ФОРМУВАННЯ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ

**Н**аявність кваліфікованих кадрів є однією з передумов успішної діяльності будь-якої організації, а державні установи особливо зацікавлені у професійному зростанні своїх працівників. Організуючи і проводячи конкурсний відбір, кожен керівник хоче віднайти не просто працівника, а висококваліфікованого спеціаліста. Але наскільки можливо взяти у команду працівника вже з усіма необхідними знаннями і вміннями та ще й такого, який спрацюється зі сформованою командою?

*Альона ТИЩИШИНА,  
начальник відділу по роботі з персоналом  
Сьомого апеляційного адміністративного суду*

### ДОКУМЕНТИ СТАТТІ

**Закон** — Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889.

**Положення** — Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їхніх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 р. № 106.

Взяти у команду працівника вже з усіма необхідними знаннями і вміннями та ще й такого, який спрацюється зі сформованою командою, можливо, якщо керівник установи може запропонувати хороші умови роботи та високу заробітну плату.

А якщо йдеться про державну установу?

Щоденно ми чуємо, що державні службовці не мають отримувати високі заробітні плати, та і не в усіх установах створені належні умови праці. Тоді як керівнику виходити на ринок праці в сучасному суспільстві?

А підбирати команду потрібно. Необхідні спеціалісти, які можуть і хочуть змінювати державну структуру на краще. Тому більшість державних установ ідуть на ринок праці з тим, що є: низькими зарплатами, застарілою технікою і великим бажання на кращі зміни.

Ринок праці у світі та в Україні зокрема перебуває на етапі змін. Автоматизація бізнес-процесів, зростання мобільності персоналу, «кадровий голод» породжують виклики, які здатні кардинально змінити ринок праці. Щороку велика кількість кваліфікованих громадян України виїжджають закордон для працевлаштування. Ризик того, що українські компанії залишаться без кваліфікованого персоналу, стає, як ніколи, загрозливим.

Ось тому державним установам особливу увагу варто звернути не тільки на підбір фахівців, а й на їх професійне навчання. Є низка нормативно-правових актів, які просто вимагають від керівника державної служби змінювати політику підготовки державних службовців.

Але чесно подивімось у дзеркало і дамо відповідь: хто досконало обізнаний з цими документами і хто їх виконує на практиці? Невже для впровадження затверджених нормативно-правових актів нам необхідні роки?

Тому розберемо нормативно-правові акти, виділимо для себе головне і почнемо діяти.

### НОРМИ НПА

Передусім керівник державної служби має керуватись статтями 48, 49 Закону.

У Законі держава передбачила гарантії для підвищення рівня професійної компетенції працівника. Це, зокрема:

— створення умов для підвищення рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання, яке проводиться постійно;

— проведення постійного навчання за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, через систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, зокрема у сфері публічного управління та адміністрування;

— збереження посади та заробітної плати працівника на строк професійного навчання.

Таким чином, лише постійне професійне навчання сприяє формуванню кваліфікованого працівника.

Варто виділити, що підвищення рівня професійної компетентності державних службовців проводиться протягом проходження служби, а підвищення кваліфікації — не рідше одного разу на три роки.

Керівник державної служби забезпечує професійне навчання державних службовців, вперше призначених на посаду державної служби, протягом року з дня їхнього призначення.

У Законі є норма щодо складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця за резуль-

татами оцінювання службової діяльності (стаття 44 Закону).

Таким чином, потребу у професійному навчанні державного службовця визначає його безпосередній керівник та служба управління персоналом державного органу за результатами оцінювання службової діяльності.

Наказом від 15.10.2019 р. № 188-19 Національне агентство України з питань державної служби розробило та затвердило Методику визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування. Цим наказом органам місцевого самоврядування рекомендовано керуватись Методикою під час визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні депутатів місцевих рад. Визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні за Методикою покладено на служби управління персоналом.

Також варто детально розглянути й Положення, оскільки воно визначає організаційні засади функціонування системи професійного навчання.

Відповідно до Положення за результатами професійного навчання державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування нараховуються кредити ЄКТС, які підлягають обліку, що ведеться службами управління персоналом.

**Державні службовці в межах виконання індивідуальних програм та посадові особи місцевого самоврядування мають набирати не менше одного кредиту ЄКТС протягом календарного року. Обсяг одного кредиту ЄКТС становить 30 годин.**

## ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ

Положенням передбачено, що право на професійне навчання можна реалізовувати через:

— підготовку — успішне виконання учасниками професійного навчання відповідної освітньо-професійної програми, що є підставою для присудження ступеня вищої освіти за рівнем магістра за спеціальностями, необхідними для професійної діяльності на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, зокрема за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування»;

— підвищення кваліфікації — набуття учасниками професійного навчання нових та/або вдоско-

налення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань;

— стажування — набуття учасниками професійного навчання практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у професійній діяльності або галузі знань;

— самоосвіту — самоорганізоване здобуття учасниками професійного навчання певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, дозвіллям.

Підготовка за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів здійснюється Національною академією державного управління при Президентові України. Атестація за результатами навчання здійснюється у формі єдиного державно-

го кваліфікаційного іспиту в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, або може проводитися в інших формах, визначених стандартами вищої освіти.

## ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Підвищення кваліфікації здійснюється за програмами, які за змістом навчання поділяються на загальні і спеціальні.

Загальні програми підвищення кваліфікації — програми підвищення кваліфікації, метою яких є підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання на основі раніше набутого професійного та життєвого досвіду та відповідно до загальних потреб державних органів, органів місцевого самоврядування.

Зміст загальних програм підвищення кваліфікації 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.

Спеціальні програми підвищення кваліфікації — програми підвищення кваліфікації, метою яких є підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання на основі раніше набутого професійного та життєвого досвіду та відповідно до їхніх індивідуальних потреб і спеціальних потреб державних органів, органів місцевого самоврядування.

Зміст спеціальних програм підвищення кваліфікації охоплює питання функціонування та основних напрямів діяльності окремого державного органу, органу місцевого самоврядування.

Очікувані результати навчання за загальними та спеціальними програмами підвищення кваліфікації мають охоплювати професійні знання та професійні компетентності, необхідні учасникам професійного навчання для належного виконання ними встановлених завдань і обов'язків.

Загальні та спеціальні програми підвищення кваліфікації за тривалістю та інтенсивністю поділяються на:

професійні (сертифікатні) програми — довгострокові програми підвищення кваліфікації обсягом не менше двох кредитів ЄКТС;

короткострокові програми — короткострокові програми підвищення кваліфікації обсягом 0,2 — 1 кредит ЄКТС.

Програми підвищення кваліфікації можуть передбачати очну (денну, вечірню), дистанційну та змішану (очну та дистанційну з використанням спеціальних інтернет-платформ, вебсайтів тощо) форми навчання.

Загальні короткострокові програми розробляються, затверджуються відповідними суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдерами) та погоджуються НАДС.

Спеціальні короткострокові програми розробляються, затверджуються відповідними суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдерами) та погоджуються відповідними замовниками освітніх послуг у сфері професійного навчання за такими програмами.

Підвищення кваліфікації за загальними та/або спеціальними професійними (сертифікатними) програмами є обов'язковим:

1) для державних службовців:

— вперше призначених на посаду державної служби, зокрема на посаду державної служби категорій «А» та «Б», протягом року з дня їхнього призначення на посаду;

— які займають посади державної служби, не рідше одного разу на три роки;

2) для посадових осіб місцевого самоврядування:

— вперше призначених на посади в органах місцевого самоврядування, протягом року після призначення;

— вперше обраних на виборну посаду, протягом року після набуття повноважень;

— призначених на посаду в органи місцевого самоврядування, не рідше одного разу на три роки;

— обраних або затверджених відповідною радою на виборну посаду, не рідше одного разу протягом строку здійснення повноважень;

3) для голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників не рідше одного разу на три роки.

Підвищення кваліфікації за загальними та/або спеціальними короткостроковими програмами є обов'язковим для:

— державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування (крім визначених в абзаці третьому цього пункту) не рідше одного разу на три роки;

— посадових осіб місцевого самоврядування, обраних на виборну посаду на місцевих виборах,

обраних або затверджених відповідною радою на виборну посаду, не рідше двох разів протягом строку здійснення повноважень;

— депутатів місцевих рад не рідше одного разу протягом строку здійснення повноважень.

За результатами підвищення кваліфікації за професійними (сертифікатними) програмами, за умови їх успішного виконання, видається сертифікат про підвищення кваліфікації, а за короткостроковими програмами — відповідний документ про підвищення кваліфікації.

## СТАЖУВАННЯ ТА САМООСВІТА

Ефективним способом професійного навчання є стажування та самоосвіта.

Стажування державних службовців відбувається відповідно до Порядку стажування державних службовців, затвердженого наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 р. № 4818.

Професійне навчання може здійснюватися і шляхом самоосвіти у формі участі в конференціях, науково-практичних конференціях, фахових семінарах, тренінгах, майстер-класах, курсах з оволодіння практичними навичками тощо.

Потреба у формуванні, розвитку, оновленні відповідних компетентностей державного службовця шляхом самоосвіти визначається на основі

оцінювання результатів його службової діяльності і відображається в індивідуальній програмі.

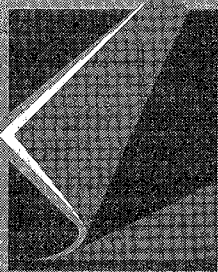
Частка самоосвіти серед інших видів професійного навчання в межах виконання індивідуальної програми має становити не менше 10 і не більше 20 відсотків загальної кількості отриманих кредитів ЄКТС за результатами виконання програми.

Потреба у формуванні, розвитку, оновленні відповідних компетентностей посадової особи місцевого самоврядування шляхом самоосвіти може визначатися за результатами атестації посадової особи місцевого самоврядування.

За результатами стажування та самоосвіти державному службовцю, посадовій особі місцевого самоврядування нараховуються кредити ЄКТС у встановленому НАДС порядку. Але, на жаль, встановленого порядку нарахування кредитів ЄКТС на сьогодні немає. Тому займатися самоосвітою та стажуватися можна і необхідно, але поки що нараховуватися кредити не будуть.

Як бачимо, законодавець підштовхує державні установи до впровадження активного, безперервного навчання своїх працівників. Ефективне переосмислення цього напрямку вимагає формування культури, що підтримує постійне навчання та стимулює розвиток нових навичок.

Навчатися — це вимога сьогодення, це запорука розвитку й необхідність рухатись вперед.



Керуй  
роботою газети —

пропонуй теми  
для статей!

[ds@id.factor.ua](mailto:ds@id.factor.ua)