



СТРАТЕГІЯ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ 2016-2021*

ПАСПОРТ РЕФОРМИ (ЛОГІЧНА МОДЕЛЬ)**

* Відповідно до Розпорядження КМУ №1102р від 18.12.2018

** Розроблено на основі методології «Result Based Management» (Канада) за участі проектів EDGE та EU4PAR



ПАСПОРТ РЕФОРМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

МЕТА

Ефективна та підзвітна громадянам система державного управління реалізує права та задовольняє потреби громадян, забезпечує сталий розвиток країни та зростання якості життя громадян, яким надає якісні послуги

СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ

1. Урядові рішення є обґрунтованими та скоординованими, забезпечують реалізацію стратегічних цілей та виходять з суспільних інтересів

2. Державна служба є професійною, добросовісною, політично-нейтральною та клієнто-орієнтованою

3. Система органів виконавчої влади є зрозумілою та підзвітною суспільству, раціонально побудованою, з чітким розподілом повноважень та відповідальності

4. Фізичні та юридичні особи отримують якісні та доступні адміністративні послуги за зручними процедурами

ОПЕРАЦІЙНІ ЦІЛІ

1.1. Процедури підготовки документів державної політики та стратегічного планування удосконалені (Регламент КМУ та методики)

2.1. Процеси управління людськими ресурсами автоматизовані на основі сучасних ІКТ та забезпечують ефективність та прозорість державної служби

3.1. Створено ефективну систему підзвітності та взаємодії ЦОБВ (повноваження, функції та відповідальність чітко розподілені між ЦОБВ)

4.1. Правила загальної адміністративної процедури запроваджено із забезпеченням базових гарантій фізичним та юридичним особам

2.1. Посилення стратегічної координації в рамках розвитку електронного урядування (IT HUB)

2.2. Система відбору на ДС є прозорою, базується на Принципах SIGMA, і відповідає найкращим практикам та забезпечує залучення найбільш професійних спеціалістів

3.2. Сфери відповідальності, функції і завдання міністерств та інших ЦОБВ чітко розподілені

4.2. Суб'єкти адміністративних послуг консолідовано та ефективно взаємодіють між собою

2.3. Система професійного розвитку є цілісною, гнучкою, компетентнісно-орієнтованою та відповідає потребам державної служби та кожного держслужбовця

3.3. Структури апарату ЦОБВ впорядковані та забезпечують ефективне виконання покладених на них функцій

4.3. Адміністративні послуги постійно вдосконалюються за результатами моніторингу та оцінки

2.4. Держслужбовці забезпечені належними умовами праці, зокрема конкурентною, прозорою та зрозумілою системою оплатою праці

3.4. Користувачі мають вільний доступ до інформації про ОВВ та їх діяльність у зручній формі та зрозумілою мовою

4.4. Забезпечено зручний доступ фізичних та юридичних осіб до отримання адміністративних послуг в електронному вигляді

Паспорт реформи узагальнює зобов'язання та плани щодо реформи державного управління, викладені в основних стратегічних документах: Програмі дій Уряду 2019, Стратегії реформування державного управління 2016-2021, Концепції оптимізації ЦОБВ, Угоди з ЄС про фінансування

2.5. Організаційна культура ДС базується на цінностях орієнтованості на результат, командності, відповідальності, інноваційності, відкритих комунікаціях, філософії служіння

Сфера дії ЗУ Про державну службу

Оновлено Стратегію РДУ (№1102р від 18.12.2018)

5. РДУ ефективно впроваджується та координується. В достатній мірі забезпечена відповідними фінансовими та людськими ресурсами. Цілі, етапи та результати РДУ комунікуються вчасно та зрозуміло.

1. СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ТА ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ

СТРАТЕ-
ГІЧНІ
ЦІЛІ

1. УРЯДОВІ РІШЕННЯ

є обґрунтованими та скоординованими, забезпечують реалізацію стратегічних цілей та виходять з суспільних інтересів

ОПЕРА-
ЦІЙНІ
ЦІЛІ

1.1. Процедури підготовки документів державної політики та стратегічного планування удосконалені (Регламент КМУ та методики)

1.2. Посилення стратегічної координації в рамках розвитку електронного урядування (IT HUB)

ЗАХОДИ

1. Визначено систему документів державного стратегічного планування

4. Розроблено та розповсюджено інформаційні матеріали, проведено навчальні заходи стосовно внесених змін до Регламенту КМУ

8. Посилено спроможність СКМУ та міністерств виконувати вимоги Регламенту КМУ

11. Утворено IT HUB - державну організацію (центр компетенції) та забезпечено її функціонування

2. Внесено зміни до Регламенту КМУ щодо посилення стратегічного планування, координації дій з формування і реалізації державної політики

5. Розроблені та актуалізовані методики, необхідні для впровадження внесених змін до Регламенту КМУ

9. Впроваджено інформаційну систему для планування та управління процесом підготовки проектів НПА

3. Затверджено методики щодо підготовки документів державного стратегічного планування (визначених законом)

6. Проведено навчання не менш як 500 державних службовців з питань застосування розроблених методик, необхідних для впровадження внесених змін до Регламенту КМУ

10. Запроваджено електронну систему моніторингу виконання індикаторів реалізації Стратегії РДУ на 2019-2021 роки

7. НПА приведено у відповідність до вимог оновленого Регламенту КМУ

Оновлено Стратегію РДУ (№1102р від 18.12.2018)

2. ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ТА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

СТРАТЕ-
ГІЧНІ
ЦІЛІ

2. ДЕРЖАВНА СЛУЖБА
є професійною, доброчесною, політично-нейтральною та клієнто-орієнтованою

ОПЕРА-
ЦІЙНІ
ЦІЛІ

2.1. Процеси управління людськими ресурсами автоматизовані на основі сучасних ІКТ (HRMIS)

2.2. Система відбору на ДС є прозорою, базується на Принципах SIGMA, та забезпечує залучення найбільш професійних спеціалістів

2.3. Система професійного розвитку є цілісною, гнучкою, орієнтованою на розвиток компетенцій та відповідає потребам державної служби

2.4. Держслужбовці забезпечені належними умовами праці, зокрема конкурентною та прозорою системою оплатою праці

2.5. Організаційна культура ДС базується на цінностях орієнтованості на результат, командності, відповідальності, інноваційності, відкритих комунікаціях, філософії служіння

ЗАХОДИ

12. Введено в експлуатацію модулі інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі HRMIS

15. Схвалено зміни до ЗУ "Про державну службу" щодо удосконалення порядку вступу, проходження, припинення державної служби та оплати праці державних службовців, зміни порядку призначення на посади та звільнення з посад керівників та заступників керівників центральних органів виконавчої влади

23. Впроваджено методики визначення потреб у професійному навчанні державних службовців на основі оцінювання професійної компетентності

25-26. Підготовлено пропозиції та розроблено проекти НПА щодо реформування системи оплати праці державних службовців

29. Отримано та проаналізовано результати опитування державних службовців з питань організаційної культури

13. Підключено міністерства та інші ЦОВВ до інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі HRMIS

16-17. Запроваджено (прийнято постанову КМУ) тестування як етапу конкурсу на посади державної служби в міністерствах та інших ЦОВВ на базі центру оцінювання та професійного навчання, утвореного НАДС

24. Запроваджено професійне навчання державних службовців, які займають посади державної служби категорії "А", щодо розвитку у них компетентності "лідерство"

27. Проведено дослідження та підготовлено пропозиції щодо класифікації посад на державній службі, а також вимог до професійної компетентності

30. Проведено навчання державних службовців категорії "Б", за напрямом "Управління персоналом в державному органі"

14. Проведено навчання служб управління персоналом та структурних підрозділів з бухгалтерського обліку центральних органів виконавчої влади щодо використання інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі HRMIS

18. Розміщено оголошення про проведення конкурсів на зайняття посад державної служби на єдиному веб-порталі вакансій career.gov.ua

28. Забезпечено доступ на веб-сайті до узагальнених даних з інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі HRMIS щодо заробітної плати державних службовців у розрізі категорій посад

31. Проведено навчання керівників та працівників СУП з метою підвищення знань про сучасні підходи управління персоналом

19. Проведено навчання членів конкурсних комісій щодо інструментів оцінювання професійної компетентності

20-21. Проведено конкурси на посади ФПР з метою завершення формування директоратів, генеральних департаментів, Урядового офісу з питань координації європейської та євроатлантичної інтеграції

32. Проведено навчання державних службовців СУП та категорії "Б", за напрямом "Оцінювання результатів службової діяльності державних службовців на основі ключових показників результативності, ефективності та якості"

33. Розроблено Концепцію культури державної служби

34. Прийнято постанову КМУ про систему професійного навчання

35. Схвалено зміни до законодавства стосовно розширення переліку суб'єктів надання освітніх послуг у сфері професійного навчання

Сфера дії ЗУ Про державну службу

Оновлено Стратегію РДУ (№1102р від 18.12.2018)

22. Проведено інформаційну кампанію по залученню фахівців на посади державної служби

36. Розроблено перелік пріоритетних тем та створено каталог професійного навчання державних службовців

3. ПІДЗВІТНІСТЬ – ОРГАНІЗАЦІЯ, ПРОЗОРІСТЬ, НАГЛЯД

СТРАТЕ-
ГІЧНІ
ЦІЛІ

3. СИСТЕМА ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

є зрозумілою та підзвітною суспільству, раціонально побудованою, з чітким розподілом повноважень та відповідальності

ОПЕРА-
ЦІЙНІ
ЦІЛІ

3.1. Створено ефективну систему підзвітності та взаємодії ЦОВВ (повноваження, функції та відповідальність чітко розподілені між ЦОВВ)

3.2. Сфери відповідальності, функції і завдання міністерств та інших ЦОВВ чітко розподілені

3.3. Структури апарату ЦОВВ впорядковані та забезпечують ефективне виконання покладених на них функцій

3.4. Користувачі мають вільний доступ до інформації про ОВВ та їх діяльність у зручній формі та зрозумілою мовою

ЗАХОДИ

37. Оновлено ЗУ “Про ЦОВВ ” та “Про КМУ”

41. Міністерства позбавлені невластивих повноважень

43. Визначено вимоги до формування структури апарату усіх міністерств

51. Визначено ЦОВВ, відповідальний за формування та реалізацію державної політики у сфері забезпечення доступу до інформації

38. Установлено ключові показники результативності, ефективності та якості службової діяльності керівників ЦОВВ з урахуванням досягнення ЦОВВ визначених результатів у відповідних сферах державної політики

42. Централізовано функції забезпечення діяльності ЦОВВ, зокрема документообігу, бухгалтерського обліку і звітності, забезпечення ІТ-підтримки, матеріально-технічного та господарського забезпечення, здійснення державних закупівель

44. Положення про міністерства і організаційна структура їх апарату приведені у відповідність з вимогами

45. Проведено функціональне обстеження ЦОВВ (крім міністерств)

52. Встановлено єдині вимоги до офіційних веб-сайтів ЦОВВ

39. Удосконалено порядок планування роботи ЦОВВ

46. Положення про ЦОВВ (крім міністерств) і їх організаційна структура приведені у відповідність з вимогами

53. Приведено веб-сайти ЦОВВ у відповідність з єдиними вимогами

40. Впроваджено систему електронного документообігу в ЦОВВ та інтегровано до Системи електронної взаємодії ОВВ

47. Проведено функціональне обстеження СКМУ щодо аналітичного, правового, організаційного забезпечення роботи КМУ

54. Оптимізовано і забезпечено доступ до публічної інформації в електронній формі

48. Переглянуто функції і повноваження СКМУ з урахуванням досвіду держав-членів ЄС та країн ОЕСР

49. Запроваджено механізм делегування повноважень міністрів та керівників інших ЦОВВ керівникам відповідних структурних підрозділів

50. Впроваджено методики оптимізації та проведення аналізу основних робочих процесів у ЦОВВ

Оновлено Стратегію РДУ (№1102р від 18.12.2018)

4. АДМІНІСТРАТИВНІ ПРОЦЕДУРИ ТА ПОСЛУГИ

4. Фізичні та юридичні особи отримують **ЯКІСНІ ТА ДОСТУПНІ АДМІНІСТРАТИВНІ** послуги за зручними процедурами

СТРАТЕ-
ГІЧНІ
ЦІЛІ

ОПЕРА-
ЦІЙНІ
ЦІЛІ

ЗАХОДИ
ЗАХОДИ

<p>4.1. Правила загальної адміністративної процедури запроваджено із забезпеченням базових гарантій фізичним та юридичним особам</p>	<p>4.2. Суб'єкти адміністративних послуг консолідовано та ефективно взаємодіють між собою</p>	<p>4.3. Адміністративні послуги постійно вдосконалюються за результатами моніторингу та оцінки</p>	<p>4.4. Забезпечено зручний доступ фізичних та юридичних осіб до отримання адміністративних послуг в електронному вигляді</p>
<p>55. Схвалено ЗУ «Про адміністративну процедуру»</p>	<p>57. 70 основних державних реєстрів зареєстровано у Національному реєстрі державних електронних інформаційних ресурсів</p>	<p>59. Визначено рекомендації щодо вимог до ЦНАП та перелік послуг залежно від органу, що утворив центр</p>	<p>67. Веб-сайти електронних послуг державних органів підключено до інтегрованої системи електронної взаємодії (єдиної системи ідентифікації)</p>
<p>56. Схвалено та впроваджено план підготовки проектів актів, необхідних для забезпечення реалізації Закону України «Про адміністративну процедуру»</p>	<p>58. Електронні інформаційні ресурси підключено до системи електронної взаємодії</p>	<p>61. ЦНАП забезпечено обладнанням для видачі паспортних документів, посвідчення водія та реєстрації транспортних засобів</p>	<p>68. Впроваджено 130 електронних послуг, які мають високий вплив на громадян і бізнес відповідно до рівня III-IV</p>
		<p>62. Проведено дослідження рівня задоволеності користувачів якістю надання адміністративних послуг через ЦНАП</p>	<p>69. Створено систему для розроблення та укладення електронних договорів в органах виконавчої влади</p>
		<p>63. Проведено навчальних та інформаційних заходів щодо покращення якості надання адміністративних послуг та роботи ЦНАП</p>	
		<p>64. Схвалено закон щодо передачі органам місцевого самоврядування повноважень з реєстрації земельної ділянки</p>	
		<p>65. Схвалено закон щодо передачі органам місцевого самоврядування повноважень з реєстрації транспортних засобів та видачі посвідчення водія</p>	
		<p>66. Оптимізовано 15 найбільш популярних адмін.послуг, у тому числі пов'язані з народженням дитини</p>	

Оновлено Стратегію РДУ (№1102р від 18.12.2018)

ІНДИКАТОРИ ДОСЯГНЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ

НАПРЯМ	ІНДИКАТОР	БАЗОВЕ ЗНАЧЕННЯ	2019	2020	2021
1. ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ	1. Частка стратегій, прийнятих у поточному році, які відповідають встановленим вимогам, відсотків	-	-	50	80
	2. Частка стратегій, щодо виконання яких здійснюється щорічне звітування, відсотків	-	-	40	60
	3. Частка виконаних заходів річного плану дій Уряду, відсотки	40	45	55	65
2. ДЕРЖАВНА СЛУЖБА	4. % центральних органів виконавчої влади, які приєдналися до 1 модулю HRMIS	0	25	50	75
	5. % конкурсів на посади державної служби в апаратах міністерств, в яких етап тестування відбувається централізовано на базі центру оцінювання, створеного НАДС	0	20	50	80
	6. % вакансій на посади держслужби, оголошення про які публікуються на career.gov.ua	1	50	75	90
	7. % державних службовців категорії "А", які пропрацювали на державній службі не менше 1 року та які пройшли щонайменше один навчальний компонент на програмі лідерства для державних службовців	0	25	50	75
	8. % фіксованої частини заробітної плати в структурі загального фонду заробітної плати органу (фонд посадового окладу та інших обов'язкових виплат)	45	50	60	70
	9. % керівників служб управління персоналом, які успішно пройшли навчання щодо методики оцінювання результатів службової діяльності	-	25	50	75
	10. Середня кількість учасників конкурсів на посади державної служби	2	5	7	10
3. ПІДЗВІТНІСТЬ	11. Частка центральних органів виконавчої влади, для яких відповідним членом Кабінету Міністрів України схвалено показники досягнення результатів на наступний рік, %	-	20	30	55
	12. Частка центральних органів виконавчої влади, які оприлюднили річний звіт про досягнуті результати, %	-	-	20	30
	13. Частка міністерств, структури апарату яких відповідають уніфікованим вимогам, %	-	-	50	80
	14. Частка міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, чиї веб-сайти приведені у відповідність до уніфікованого стандарту, %	0	10	50	80
4. АДМІН. ПРОЦЕДУРИ ТА ПОСЛУГИ	15. Проект Закону "Про адміністративну процедуру" подано до Верховної Ради України та супроводжується до прийняття	-	так	-	-
	16. Кількість державних реєстрів, зареєстрованих в Національному реєстрі державних електронних інформаційних ресурсів, шт.	5	25	40	70
	17. Кількість зареєстрованих державних електронних інформаційних ресурсів, підключених до системи електронної взаємодії державних електронних інформаційних ресурсів, шт.	0	12	20	25
	18. Частка центрів надання адміністративних послуг, які надають обов'язкові адміністративні послуги, %	60	70	80	90
	19. Частка користувачів, задоволених якістю надання адміністративних послуг через центри надання адміністративних послуг	-	40	70	80
	20. Кількість спрощених процедур надання адміністративних послуг	5	10	15	20
	21. Кількість електронних послуг, які мають високий вплив на громадян і суб'єктів господарювання, розроблених на рівні III-IV (за методологією ООН), шт	90	100	120	130