



ДЕПУТАТ

КИЇВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ VIII СКЛИКАННЯ

“ 20 ” вересня 2018 р.

№ 08/279/044-356

Київська міська державна
адміністрація
21.09.2018 № 35059



Київському міському голові
Голові Київської міської
державної адміністрації
Кличку В.В.
адреса: 01044, м. Київ,
вул. Хрещатик, 36

Щодо стану підвищення кваліфікації
державних службовців та посадових
осіб місцевого самоврядування

ДЕПУТАТСЬКЕ ЗВЕРНЕННЯ

Шановний Віталіє Володимировичу!

Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування столиці України – міста-героя Київ завжди відзначалися високим професіоналізмом, були взірцем для інших регіонів. Важливим елементом їх професійного становлення є системне та якісне підвищення кваліфікації, яке на сьогоднішній день визиває серйозне занепокоєння.

Робота комунального навчального закладу «Київський міський центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій має суттєві недоліки, не відповідає вимогам часу, а в деяких випадках має ознаки грубих порушень нормативних документів організації підвищення кваліфікації, фінансової дисципліни. Детальний аналіз стану справ зроблений у інформаційно аналітичній довідці, підготовленій для фракції «Єдність» у Київській міській раді (додається).

Статутні документи Центру не відповідають діючому законодавству, особливостям здійснення виконавчої влади і місцевого самоврядування у столиці, Київська міська рада єдина в Україні не є засновником Центру, як

комунального навчального закладу. Центр не забезпечує якісні і кількісні показники підвищення кваліфікації, бюджетні кошти направлені на підвищення кваліфікації (найбільші в державі) використовуються вкрай незадовільно, наявні ознаки їх нецільового використання, вартість навчання завищена в 3-6 разів по всіх видах навчання.

Низький рівень навчально-методичного забезпечення навчального процесу ставить під сумнів можливість отримання Центром ліцензії МОН України.

Як показує практика, у кожному регіоні підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування здійснюється виходячи з місцевих умов. Так, Дніпропетровська, Одеська, Львівська, Харківська областях не створювалися Центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, а розміщують замовлення в регіональних інститутах НАДУ при Президентіві України. Хмельницька обласна державна адміністрація та Хмельницька об'єднали Центр в навчальний комплекс з комунальним навчальним закладом Університет управління і права, Житомирська обласна державна адміністрація у 2017 році змінила статус Центру.

Враховуючи особливості здійснення місцевого самоврядування та виконавчої влади у м. Києві та те, що Київською міською радою заснований Університет імені Бориса Грінченка, який на сьогоднішній день має потужний науково-педагогічний потенціал, накопичений досвід післядипломної освіти доречно включити КМЦППК (через ліквідацію, реорганізацію, приєднання) у структуру Університету Бориса Грінченка, діяльність якого базувалася на нормативній базі системи підвищення кваліфікації державних службовців.

Це дасть можливість:

- побудувати ефективну систему підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування столиці з урахуванням особливостей здійснення місцевого самоврядування і виконавчої влади у місті Києві, наявністю у громади міста потужного навчального закладу Університету Грінченка;

- мати у столиці функціональний навчальний комплекс по прикладу європейських країн (Франція, Німеччина, країни Прибалтики);

- виправити допущенні КМЦППК порушення і привести навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування до нормативних вимог МОН, Нацдержслужби України;

- ефективно використовувати кошти на підвищення кваліфікації, зменшивши витрати на утримання неефективної структури КМЦППК;

- посилити інституційну спроможність, цілеспрямованість підвищення кваліфікації, впровадження нових інформаційно-комунікативних та ефективних технологій навчання, які напрацьовані в Університеті Грінченка;

- використовувати досягнення Університету Грінченка у науковій, педагогічній діяльності, особливо впровадженні кредитно-модульної системи у

підвищення кваліфікації педагогічних працівників, користуватися системою дистанційного навчання, інформаційно-бібліотечними фондами, тощо.

Враховуючи вищевикладене та керуючись статтею 21 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» прошу Вас:

1. Дати доручення заступнику голови КМДА Мондрієвському В., в.о. керівника апарату Верес Л.І., відповідним структурам виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) проаналізувати стан підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, визначити стратегію розвитку системи підвищення кваліфікації та внести пропозиції щодо включення КМЦППК до складу Київського Університету Бориса Грінченка.

2. Доручити Департаменту фінансів, Департаменту освіти та науки, Департаменту внутрішнього фінансового контролю та аудиту проаналізувати інформацію, висновки та пропозиції наведенні у аналітичній довідці та здійснити заходи по усуненню наявних недоліків роботи КМЦППК, ефективному використанню бюджетних коштів та покращенню стану підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Про результати розгляду депутатського запиту прошу проінформувати мене у встановлений законодавством строк.

Додаток: 6 арк. в 1 прим.

З повагою,

Депутат Київради,
Голова фракції «Єдність»



О.Омельченко

ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНА ДОВІДКА

про стан підвищення кваліфікації державних службовців виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) та посадових осіб місцевого самоврядування Київської міської ради

Основною ланкою підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у столиці є комунальний навчальний заклад «Київський міський центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій» (у подальшому КМЦППК, Центр). Від його результатів діяльності залежить і стан роботи в цілому КМДА, Київської міської ради з питань професіоналізації державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

1. Статут КМЦППК, створеного у 1996 році Київською міською державною адміністрацією, **не відповідає діючому законодавству, особливостям здійснення виконавчої влади та місцевого самоврядування у місті Києві, нормам Закону України «Про освіту» що може стати причиною призупинення фінансування діяльності Центру.** Він є комунальним навчальним закладом, але створений (заснований) Київською міською державною адміністрацією. Київська міська рада не є засновником, хоча створення (заснування) комунальних підприємств, установ і організацій, у відповідності до Закону України «Про місцеве самоврядування» відноситься виключно до компетенції Київської міської ради. (Всі інші обласні Центри перепідготовки та підвищення кваліфікації мають серед засновників обласні ради). Це ставить під сумнів віднесення КМЦППК до комунальних структур, правомірність фінансування з місцевого бюджету. У Статуті не внесені зміни відносно підпорядкування Центру Департаменту освіти і науки, залишилися норми безпосереднього підпорядкування закладу Київській міській державній адміністрації. На протязі останніх років не вносилися необхідні зміни у зв'язку із зміною законодавства. Так, у Статуті є норма, що діяльність Центру контролюється Головердержслужбою України, яка ліквідована ще у 2011 році, наглядовою радою є Регіональна рада по роботі з кадрами, яка не існує, тощо. Не дивлячись на це, Центром ігнорується необхідність приведення статутних документів у відповідність до діючого законодавства.

2. Центр не забезпечує якісні і кількісні показники підвищення кваліфікації доведені до Центру планом-графіком, підміняє підвищення кваліфікації заходами, які не є підвищенням кваліфікації а відносяться до комунікативних. Так, у 2017 році згідно звітної інформації Центру, підвищили кваліфікацію 2450 державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, **але біля 1000 державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування не можуть вважатися такими, що пройшли підвищення кваліфікації у відповідності до вимог та нормативних документів**

Національного агентства України з питань державної служби (Відповідно до Порядку підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, наказу Національного агентства України з питань державної служби № 86 від 19.04.2017 підвищенням кваліфікації є участь державного службовця, посадової особи місцевого самоврядування у навчальному заході (семінарі, спецкурсі) **мінімальною тривалістю 10 академічних годин** аудиторної та самостійної роботи та **видачею документу про підвищення кваліфікації**, на підставі якого державному службовцю підтверджується навчання і вносяться дані в особову справу (копія свідоцтва знаходиться в особовій справі). Для 1000 державних службовців Центром проведено заходи тривалістю 2-3 години (без завдань самостійної роботи), без видачі документів про підвищення кваліфікації і відзвітовано як за підвищенням кваліфікації.

Така ж ситуація і у I півріччі 2018 року. Із 1441 державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які вважаються такими, що підвищили кваліфікацію, 710 (майже 50%) не є такими, що пройшли підвищення кваліфікації.

В результаті не виконується план-графік підвищення кваліфікації; завищується на 40% і більше кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили кваліфікацію; спотворюється державна статистична звітність структурних підрозділів КМДА, районних в місті Києві державних адміністрацій, порушуються права державних службовців (відсутні документи про підвищення кваліфікації, а вказується що підвищення кваліфікації відбулося); не за призначенням використовуються бюджетні кошти, (виділяються на підвищення кваліфікації, а результат відсутній), тільки у I півріччі 2018 року більше 120 тис. грн. попадають під нецільове використання.

3. Центр потребує покращення умов навчання, так як приміщення, у якому знаходиться навчальний заклад, не відповідає елементарним умовам. Потрібно прискорити переведення Центру у надане Київською міською радою приміщення за адресою вул. Б.Хмельницького 51а. **В той же час коефіцієнт використання аудиторного фонду дуже низький. Коефіцієнт використання аудиторій у денний час складає біля 35%, тобто аудиторії використовуються на третину. Позитивним є використання аудиторій у вечірній час (англійська мова) – більше 40%. Використання комп'ютерного класу – в середньому 23% (40 годин у місяць), що є економічно невиправданим.**

4. Бюджетні кошти на підвищення кваліфікації використовуються вкрай незадовільно. Питання вартості навчання слухачів у Центрі не насторожує Департамент фінансів та Департамент освіти та науки, так як в бюджетній програмі воно рахується як для шкіл, вищих навчальних закладів і у порівнянні до них є не високою. **Насправді вартість навчання значно завищена і переходить всі розумні межі (Додаток 1).** Так вартість навчання групи слухачів за професійною програмою складає 95 177 грн., а одного слухача 3 807 грн. Підвищення кваліфікації одного педагогічного працівників за подібною програмою (180 аудиторних годин) в Університеті Грінченка складає 1500 грн., (директорів шкіл 1800 грн.) що у перерахунку на 72-годинну (аудиторних годин) програму Центру

менше у 6 (5) разів за вартість підвищення кваліфікації одного слухача Центру. Показова вартість короткотермінового спеціалізованого 160 годинного курсу з мовної підготовки (англійська мова). Вона складає 211 504 грн. для 10 слухачів (Вартість навчання одного слухача - 21 150 грн.) Перші Київські державні курси іноземних мов пропонують таку ж програму за 5500 грн., що у 4 рази дешевше за навчання у Центрі. За кошти, які витрачаються на навчання у 2018 році державних службовців англійській мові, при розміщенні замовлення у інших навчальних закладах **можна провчити не 40 осіб (планові показники), а більше 200.**

Аналіз структури затрат КМЦППК у 2018 році показує, що із **3 204 300** грн. виділених на підвищення кваліфікації, **2 592 400** грн. направлені на оплату праці. Із них більше 2 млн. грн. йдуть на утримання штату Центру, а на оплату роботи викладачів виділяється менше 20% коштів. Тобто кошти на підвищення кваліфікації використовуються в першу на те, щоб працівники Центру були працевлаштовані і отримували пристойну зарплатню.

Фінансування центру, штатний розпис Центру зорієнтовані на значно більші об'єми підвищення кваліфікації, в даний час є економічно не обгрунтованими, затратним. Кількість штатних посад значно перевищує потреби, наявні 2-3 річні вакансії. Так протягом 3-х років не заповнюється посада спеціаліста 1 категорії, а кошти витрачаються на преміювання. 2 роки була вакантна посада заступника директора. В даний час вакантна посада завідувача лабораторією інформаційних технологій. Свідченням лишніх штатних одиниць, незагруженості працівників Центру є систематичне надання тривалих відпусток у період навчального процесу.

Економічні показники інших обласних Центрів у 2-4 рази кращі. Так, Хмельницький обласний центр при фінансуванні 1 715 тис. грн.(у 2 рази менше) підвищив кваліфікацію 3 604 слухачам (на 1 300 більше), Чернігівський – при фінансуванні 1 801 тис. грн. (менше майже у 2 рази), підвищив кваліфікацію 4 801 слухача (на 2500 слухачів більше), Івано-Франківський – при фінансуванні 1 762 тис. грн. підвищив кваліфікацію 3 814 слухачам (на 1500 слухачів більше) (дані взяті із оприлюднених звітів на сайтах Центрів).

Відсутність протягом тривалого часу аудиту діяльності Центру приводить до інших випадків нецільового використання коштів, порушень фінансової дисципліни. Так, частина коштів для оплати роботи викладачів за угодами використовується для збільшення премій, використовується для оплати розробки програм, завищення оплати праці викладачів, тощо.

5. У Центрі низький рівень навчально-методичного забезпечення навчального процесу. Професійна програма підвищення кваліфікації не доопрацьована згідно з листом Національного агентства України з питань державної служби від 02.12.2015 № 242/70/22-15, застаріла. Фактично відсутня галузева складова, яка повинна складати хоча б 1/3 навчального часу. Очно-дистанційне навчання проводиться по навчально – методичному комплексу розробленому ще у 2003-2004 роках. Центр не забезпечує впровадження кредитно-модульної системи.

Протягом 2016 – лютого 2018 років Центром видавалися недійсні, недостовірні документи про підвищення кваліфікації, так як проводилася

необ'єктивна оцінка знань, хибно визначалися результати навчання через ряд помилкових, невалідних тестів вихідного тестування. Результати тестування держаних службовців занижувалися на 10-15 %.

Низькій рівень роботи Центру потребує значного покращення кваліфікації педагогічних працівників. Після зняття з працівників Центру статусу державних службовців і віднесення до посад педагогічних працівників уникається проведення атестації атестаційною комісією Департаменту освіти і науки.

Більшість директорів обласних центрів, згідно вимог до посади директора, мають наукові звання кандидата наук. А у таких Центрах, як Київський обласний, Кіровоградський, Чернігівський та інших кандидатами наук є й заступники, начальники відділів. У міському Центрі директор, заступник директора ні інші педагогічні працівники не мають наукових звань, що для столиці є недопустимо, особливо після зняття з керівних працівників Центру статусу державного службовця. Більш того, директор Центру не має профільної освіти (магістр державної служби), а є філологом.

6. Наявний стан навчально-методичної роботи, кадрового забезпечення ставить під сумнів майбутнє ліцензування освітньої діяльності КМЦППК відповідно до Закону України «Про освіту».

7. Як показує практика, у кожному регіоні підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування здійснюється виходячи з місцевих умов. Так, Дніпропетровська, Одеська, Львівська, Харківська обласні державні адміністрації та обласні ради не створювали Центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, а розміщують замовлення в регіональних інститутах НАДУ при Президентіві України. Хмельницька обласна державна адміністрація та обласна рада, об'єднали Центр в навчальний комплекс з Університетом управління і права (засновник Хмельницька обласна рада), Житомирська обласна державна адміністрація у 2017 році змінила статус Центру.

Враховуючи особливості здійснення місцевого самоврядування та виконавчої влади у м. Києві та те, що Київською міською радою заснований Університет імені Бориса Грінченка, який на сьогоднішній день має потужний науково-педагогічний потенціал, накопичений досвід післядипломної освіти доречно **реорганізувати КМЦППК (включити на правах юридичної особи) у відокремлений структурний підрозділ Університету Бориса Грінченка, діяльність якого базувалася б на нормативній базі системи підвищення кваліфікації державних службовців.**

Це дасть можливість:

-побудувати ефективну систему підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування столиці з урахуванням особливостей здійснення місцевого самоврядування і виконавчої влади у місті Києві, наявністю у громади міста потужного навчального закладу Університету Грінченка;

-мати у столиці функціональний навчальний комплекс по прикладу європейських країн (Франція, Німеччина, країни Прибалтики);

-виправити допущенні КМЦППК порушення і привести навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування до нормативних вимог МОН, Нацдержслужби України;

-ефективно використовувати кошти на підвищення кваліфікації, зменшивши витрати на утримання структури КМЦППК;

-посилити інституційну спроможність, цілеспрямованість підвищення кваліфікації, впровадження нових інформаційно-комунікативних та ефективних технологій навчання, які напрацьовані в Університеті Грінченка;

-використовувати досягнення Університету Грінченка у науковій, педагогічній діяльності, особливо впровадженні кредитно-модульної системи у підвищення кваліфікації педагогічних працівників, користуватися системою дистанційного навчання, інформаційно-бібліотечними фондами, тощо.

Виходячи із вищевикладеного, **та враховуючи що економічні, кількісні, навчально-методичні показники діяльності Центру настільки погані, що самостійно Центр не зможе вийти на нормальний рівень роботи**, доцільно:

1. Визначити стратегію розвитку системи підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування столиці.

2. Вирішити питання включення (через реорганізацію чи ліквідацію, як самостійної структури) Центру у структуру Університету Грінченка (По прикладу спільного розпорядження голови Хмельницької обласної ради та Хмельницької обласної державної адміністрації від 09.10.2003 року № 367/2003-рс, де в області, як м. Києві, функціонує комунальний навчальний заклад Університет управління та права), що на 90 % зніме проблемні питання підвищення кваліфікації.

3. Привести у відповідність до діючого законодавства, проведених змін Статут Центру.

4. Провести відповідно до вимог нормативних документів МОН атестацію педагогічних працівників Центру, укомплектувати Центр педагогічними працівниками, які мають наукові та вченні ступені.

5. Провести аудит діяльності Центру з метою припинення і недопущення нецільового та неефективного використання коштів.

6. Оптимізувати і привести до реальних потреб штатний розклад Центру.

7. При затвердженні плану-графіку підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування на 2019 рік врахувати реальні потреби органів місцевої виконавчої влади і можливості Центру.

8. Прискорити переведення Центру у виділене приміщення за адресом м. Київ, вул. Богдана Хмельницького 51А.

9. Реалізувати заходи по приведенню у відповідність до вимог МОН, Нацдержслужби навчально-методичного комплексу підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування Центру.



Б.Мечинський, заступник директора
КМЦППК

РОЗРАХУНОК ВАРТОСТІ НАВЧАЛЬНИХ ЗАХОДІВ
у 2018 році

- | | |
|--|-----------------------|
| 1. Фінансування (загальні надходження з міського бюджету): | 3 204 300 грн. |
| 2. Продукт Центру (Кількість нормативних (планових) годин навчальних заходів, які проводить Центр) | 2 424 год. |
| 3. Вартість 1 год. навчального заходу
$3204\ 300 / 2\ 424 =$ | 1 321,9 грн. |

Профпрограма

- | | |
|--|----------------|
| 1. Вартість 72 год. профпрограми :
$72 \times 1\ 321,9 =$ | 95 177,22 грн. |
| Вартість навчання одного слухача (наповненість групи 30 слухачів):
$95\ 177,22$ (вартість профпрограми) : 25 (кількість слухачів) | 3 807 грн. |

Спеціалізовані короткострокові навчальні курси

- | | |
|---|--------------|
| 1. Вартість 5-ти денного спецкурсу (укрмова)
$40\ год. \times 1\ 321,9 =$ | 52 876 грн. |
| Вартість навчання одного слухача:
$52\ 876 : 30 =$ | 1 763 грн. |
| 2. Вартість 160 год. спецкурсу англійська мова
$160 \times 1\ 321,99 =$ | 211 504 грн. |
| Вартість навчання одного слухача (наповненість групи 10 слухачів):
$211\ 504\ грн. : 10\ слухачів =$ | 21 150 грн. |

Тематичні короткострокові семінари та тренінги

- | | |
|--|-------------|
| 1. Вартість 8 год. (одноденного) тематичного короткострокового семінару (тренінгу):
$8\ год. \times 1\ 321,9\ грн. =$ | 10 575 грн. |
| Вартість навчання одного слухача (наповненість групи 30 слухачів):
$10\ 575\ грн. : 30 =$ | 353 грн. |
| Вартість навчання одного слухача (наповненість групи 25 слухачів):
$10\ 575\ грн. : 25 =$ | 423 грн. |
| Вартість навчання одного слухача (наповненість групи 15 слухачів):
$10\ 575\ грн. : 15 =$ | 705 грн. |
| 2. Вартість 32 год. семінару (комп'ютери)
$32\ год. \times 1\ 321\ грн. =$ | 42 272 грн. |
| Вартість навчання одного слухача (наповненість групи 10 осіб) | 4 272 грн. |