

УТВЕРЖДЕН
протоколом заседания
проектного комитета
от 21 февраля 2017 г. № 13(2)
с изменениями от 19 мая 2017 года (протокол ПК №35(5))

П А С П О Р Т
приоритетного проекта
"Внедрение эффективных механизмов кадровой политики в деятельности
контрольно-надзорных органов"

1. Основные положения

| | | | |
|--------------------------------|--|---------------------------------|---|
| Наименование направления | Реформа контрольно-надзорной деятельности | | |
| Краткое наименование проекта | Развитие кадрового потенциала | Срок начала и окончания проекта | 21 февраля 2017 г.- 31 декабря 2025 г. |
| Куратор проекта | С.Э.Приходько, Заместитель Председателя Правительства Российской Федерации - Руководитель Аппарата Правительства Российской Федерации | | |
| Старшее должностное лицо (СДЛ) | М.А.Абызов, Министр Российской Федерации | | |
| Функциональный заказчик | Проектный комитет | | |
| Руководитель проекта | А.А.Черкасов, Заместитель Министра труда и социальной защиты Российской Федерации | | |

| | |
|--|--|
| <p>Исполнители и соисполнители мероприятий проекта</p> | <p>Минэкономразвития России Минкомсвязь России Минтруд России Минюст России Федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие контрольно-надзорные функции, - участники реализации приоритетной программы (утвержденные протоколом заседания Президиума от 19 октября 2016 г. № 8): МЧС России, ФАС России, ФНС России, Россельхознадзор, Роспотребнадзор, Росздравнадзор, Росприроднадзор, Ространснадзор, Роструд, Ростехнадзор, ФТС России Министерства, осуществляющие нормативно-правовое регулирование в сфере осуществления контрольно-надзорных функций участниками реализации приоритетной программы: Минприроды России, Минсельхоз России, Минздрав России, Минпромторг России, Минтранс России, Минфин России, Минтруд России Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики" Всероссийский научно-исследовательский институт труда Минтруда России</p> |
| <p>Разработчик паспорта проекта</p> | <p>Минтруд России</p> |

2. Содержание приоритетного проекта

| Цель проекта | Повышение качества администрирования контрольно-надзорных функций посредством совершенствования управления кадровым составом | | | | | | | |
|---|--|----------------|------------------|-------------|------|------|------|--------|
| Показатели проекта и их значения по годам | Показатель | Тип показателя | Базовое значение | Период, год | | | | |
| | | | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2025** |
| | <p>Федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими контрольно-надзорные полномочия, утвержден стандарт обеспечения эффективного функционирования системы управления кадровым составом государственной службы (далее - кадровый состав) в государственном органе (далее - стандарт кадрового менеджмента), включающий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии обеспечения кадровым составом: привлечение персонала (кадровое планирование; разработка требований к кандидатам на вакантные должности; набор кандидатов (внешние и внутренние источники); отбор (оценка) кандидатов); адаптация персонала (при поступлении на государственную службу впервые; испытание при назначении на должность; профессиональная адаптация); администрирование процессов и | основной | н/д | 12 | 25 | 25 | 25 | 43 |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>документооборота обеспечения кадровым составом;</p> <ul style="list-style-type: none">- технологии оценки кадрового состава: методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на замещение вакантных должностей; методики определения соответствия государственного служащего замещаемой должности государственной службы на основе оценки его профессиональной служебной деятельности (оценка профессиональных, личностных качеств и результатов профессиональной служебной деятельности); администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации);- технологии профессионального развития кадрового состава и его организации (создание системы профессионального развития кадрового состава; организация и проведение мероприятий по профессиональному развитию, администрирование процессов и документооборота по организации профессионального развития);- технологии материального стимулирования и нематериальной мотивации кадрового состава | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | |
|--|---|----------|-----|---|----|----|----|----|
| | <p>(совершенствование системы материального стимулирования на основе оценки результатов профессиональной служебной деятельности; внедрение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры);</p> <p>- технологии формирования основ профессиональной культуры сотрудников федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия (внедрение единых механизмов контроля соблюдения требований служебного поведения, в том числе посредством создания единого информационно-коммуникационного пространства государственной гражданской службы в рамках федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее - единая информационная система). (1-й уровень зрелости кадрового менеджмента)</p> | | | | | | | |
| | Федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими контрольно- | основной | н/д | 6 | 12 | 25 | 25 | 43 |

| | | | | | | | | |
|--|--|----------------------------|----------------|----|----|----|-----|-----|
| | надзорные полномочия, внедрены стандарты кадрового менеджмента (2-й уровень зрелости кадрового менеджмента) | | | | | | | |
| | Достижение кадровыми службами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющими контрольно-надзорные полномочия, показателей эффективности и результативности их работы | аналитический | - ¹ | - | - | - | - | - |
| | Доля государственных служащих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, прошедших ежегодную оценку профессиональной служебной деятельности и личностных качеств | аналитический ² | н/д | 25 | 50 | 75 | 100 | 100 |

¹ Определяется на основании перечня показателей эффективности и результативности работы кадровых служб федеральных органов исполнительной власти и методики их оценки. Срок разработки методики: 30 июня 2017 г.

² Относительные данные будут переведены в абсолютные в ходе пересмотра паспорта проекта в 2018 г. после уточнения базового значения показателя.

| | |
|---------------------------|--|
| <p>Результаты проекта</p> | <p>Этап I (2017 г.) Минтрудом России:</p> <p>Разработаны предложения по комплектованию должностей категории "руководители" в федеральных органах исполнительной власти - участниках программы, за исключением МЧС России), назначение на которые осуществляется Правительством Российской Федерации (далее - предложения по комплектованию), с учетом внесения в Правительство Российской Федерации на рассмотрение не менее трех кандидатов на замещение одной вакантной должности, в том числе по результатам предварительной оценки их профессиональных и личностных качеств, исходя из квалификационных требований для замещения соответствующей должности.</p> <p>Разработаны предложения по аттестации руководителей кадровых служб и их заместителей федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия. Сформирован план график проведения аттестации руководителей кадровых служб и их заместителей федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия (далее - предложения по аттестации).</p> <p>Разработана методика комплексного аудита, включающего аудит кадрового состава, направленного на оценку качества операционных и функциональных процессов контрольно-надзорной деятельности и их кадрового обеспечения, организационной структуры и системы управления рисками (далее - комплексный аудит) в центральных аппаратах и территориальных органах федеральных органов исполнительной власти - участников программы, предусматривающая два качественных уровня:</p> <p>1-й уровень - системный (углубленный) анализ полного цикла функциональных и управленческих процессов;</p> <p>2-й уровень - комплексный анализ основных элементов функциональных и управленческих процессов.</p> <p>Методика комплексного аудита позволит организовать анализ и учет трудозатрат, организационной, технической и финансовой нагрузки при осуществлении контрольно-надзорной деятельности, на основании которых будут разработаны и осуществлены стандартизированные процедуры:</p> |
|---------------------------|--|

нормирования численности в федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, (в том числе в структурных подразделениях по категориям и группам должностей);

мониторинга нормирования численности посредством единой информационной системы.

Организовано проведение комплексного аудита, предусматривающего два уровня:

1-й уровень - в федеральных органах исполнительной власти - участниках пилотных проектов;

2-й уровень - в иных федеральных органах исполнительной власти - участниках программы.

Разработан Стандарт кадрового менеджмента, применяемый федеральными органами исполнительной власти - участниками программы и включающий:

технологии обеспечения кадровым составом: привлечение персонала (кадровое планирование; разработка требований к кандидатам на вакантные должности; набор кандидатов (внешние и внутренние источники); отбор (оценка) кандидатов); адаптация персонала (при поступлении на государственную службу впервые; испытание при назначении на должность; профессиональная адаптация); администрирование процессов и документооборота обеспечения кадровым составом.

Применение указанных технологий позволит:

осуществлять деятельность по обеспечению кадровым составом на основе предварительного анализа профессионального потенциала действующего кадрового состава;

использовать справочник квалификационных требований к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, необходимым для замещения должностей гражданской службы, с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности в федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия;

администрировать и документировать процессы обеспечения кадровым составом, в том числе посредством внедрение электронного кадрового документооборота;

технологии оценки кадрового состава: методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на замещение вакантных должностей; методики определения соответствия государственного служащего замещаемой должности государственной службы на основе оценки его профессиональной служебной деятельности (оценка профессиональных, личностных качеств и результатов профессиональной служебной деятельности); администрирование процессов и

документооборота при проведении оценки и аттестации);

Применение указанных технологий позволит:

осуществлять меры, направленные на повышение объективности и прозрачности процедуры проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и включение в кадровый резерв, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий;

организовать испытание при назначении на должность, а также профессиональную адаптацию;

осуществлять комплексную оценку кадрового состава, предусматривающую внедрение механизма оценки соответствия специальности (направления подготовки), знаний и умений претендентов квалификационным требованиям для замещения должностей с использованием информационно-коммуникационных технологий;

организовать и проводить аттестацию, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий;

администрировать и документировать процессы оценки и аттестации кадрового состава;

оценить индивидуальную профессиональную служебную деятельность на основе отчетов о профессиональной служебной деятельности (за прошедший квартал, год);

технологии профессионального развития кадрового состава и его организации (создание системы профессионального развития кадрового состава; организация и проведение мероприятий по профессиональному развитию, администрирование процессов и документооборота по организации профессионального развития);

Применение указанных технологий позволит:

организовать непрерывное профессиональное развитие кадрового состава, включая вопросы внедрения новых форм профессионального развития государственных служащих, обеспечивающих их мотивацию к непрерывному профессиональному развитию и повышение эффективности их профессиональной служебной деятельности;

организовать проведение мероприятий по профессиональному развитию кадрового состава, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий;

администрировать и документировать процессы по организации профессионального развития кадрового состава;

технологии материального стимулирования и нематериальной мотивации кадрового состава (совершенствование системы материального стимулирования на основе оценки результатов профессиональной служебной деятельности; внедрение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры);

Применение указанных технологий позволит:

усовершенствовать систему материального стимулирования гражданских служащих и структуры денежного содержания гражданских служащих, в том числе по увеличению доли выплат, обусловленных результатами их профессиональной служебной деятельности;

организовать проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры государственных служащих, внедрить механизмы "кадрового лифта", "карьерных траекторий" и др.;

технологии формирования основ профессиональной культуры сотрудников федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия (внедрение единых механизмов контроля соблюдения требований служебного поведения, в том числе посредством создания единого информационно-коммуникационного пространства государственной гражданской службы в рамках единой информационной системы управления кадровым составом гражданской службы).

Применение указанных технологий позволит внедрить общие принципы служебного поведения и механизмы контроля соблюдения требований служебного поведения, в том числе посредством создания единого информационно-коммуникационного пространства государственной гражданской службы в рамках единой информационной системы управления кадровым составом гражданской службы. (далее - Стандарт кадрового менеджмента).

Организовано проведение стратегических сессий с руководителями федеральных органов исполнительной власти - участниками программы и их заместителями по результатам комплексного

аудита (далее - стратегические сессии), направленные на обучение современным методам реализации контрольно-надзорной деятельности, развитие управленческих компетенций (soft-skills, управление изменениями, навыки проектного управления и командообразования).

Разработана методика оценки степени внедрения в федеральных органах исполнительной власти - участниках программы стандарта кадрового менеджмента.

Разработана типовая методика материального стимулирования государственных служащих, основанная на ключевых показателях эффективности контрольно-надзорной деятельности (далее – методика материального стимулирования).

Разработана типовая методика нематериальной мотивации государственных служащих, включающая технологии "кадрового лифта", карьерных траекторий (далее – методика нематериальной мотивации).

Разработан комплекс компьютерного тестирования государственных служащих (модель компетенций "руководитель", модель компетенций "инспектор" в федеральных органах исполнительной власти - участниках программы) (далее - комплекс компьютерного тестирования).

Разработано типовое положение о кадровой службе федерального органа исполнительной власти (в том числе территориального органа), осуществляющего контрольно-надзорные полномочия.

Сформировано профессиональное сообщество сотрудников кадровых служб федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, в том числе в рамках единой информационной системы.

Организовано централизованное профессиональное развитие сотрудников кадровых служб федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, по дополнительным профессиональным программам в области управления персоналом.

Федеральными органами исполнительной власти - участниками программы:

Проведен комплексный аудит 1-го уровня в федеральных органах исполнительной власти - участниках пилотных проектов (системный анализ полного цикла функциональных и

управленческих процессов), а также комплексный аудит 2-го уровня в федеральных органах исполнительной власти - участниках программы (комплексный анализ основных элементов функциональных и управленческих процессов).

Проведены стратегические сессии.

Реализованы пилотные проекты, направленные на совершенствование функциональных процессов контрольно-надзорной деятельности посредством корректировки порядков, административных регламентов и организационно-управленческих механизмов осуществления контрольно-надзорной деятельности (не менее чем в 6 федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия) (далее - пилотные проекты).

Разработаны адаптированные с учетом специфики деятельности стандарты кадрового менеджмента на основе разработанного Минтрудом России и апробированного в ходе стратегических сессий Стандарта кадрового менеджмента.

Оптимизирована организационная структура центральных аппаратов и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти - участников программы, в том числе с учетом необходимости усиления кадрового состава аналитических подразделений федеральных органов исполнительной власти - участников программы, к функциям которых относится прогнозирование рисков, а также кадровых служб путем сокращения численности административно-технического персонала и обеспечивающих подразделений, совершенствования операционных процессов за счет применения передовых информационных технологий, с направлением высвобождаемых финансовых ресурсов, в том числе на увеличение фонда оплаты труда.

Разработаны детализированные по области и виду профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих квалификационные требования к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной службы, и требования к профессиональным и личностным качествам, необходимым для исполнения должностных обязанностей (далее – детализированные квалификационные требования), а также оценочные инструменты для проверки их наличия у претендентов на замещение должностей государственной службы.

Установлены ключевые показатели результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих при осуществлении контрольно-надзорных полномочий в федеральных органах исполнительной власти - участниках пилотных проектов, взаимосвязанные с показателями деятельности данных органов.

Проведена ежегодная оценка результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих, их квалификации, а также профессиональных качеств, необходимых для исполнения должностных обязанностей (далее - ежегодная оценка).

Проведено обучение, в том числе дистанционно, управленческих команд федеральных органов исполнительной власти - участников программы, современным методам реализации контрольно-надзорной деятельности, управленческим компетенциям (soft-skills, управление изменениями, навыки проектного управления).

Минэкономразвития России совместно с Минтрудом России:

Разработан проект по дополнению раздела Мониторинг деятельности контрольно-надзорных органов Государственной автоматизированной системы "Управление", ведомственных информационных систем и иных информационных систем, определяемых Правительством Российской Федерации, аналитическим модулем комплексной оценки эффективности и результативности деятельности контрольно-надзорных органов, включающего расширенные показатели организационных, технических и финансовых затрат, нагрузки и результатов деятельности кадрового состава федеральных органов исполнительной власти - участников программы, реализации ими стандарта кадрового менеджмента, а также функциональные возможности системного анализа взаимосвязи данных показателей со сведениями о кадровой работе (далее - проект дополнения информационных систем аналитическим модулем комплексной оценки контрольно-надзорных органов).

Этап II (2018 г.):

Комплектование должностей категории "руководители" в федеральных органах исполнительной власти (участников программы за исключением МЧС России), назначение на которые осуществляется Правительством Российской Федерации, проводится с учетом внесения в Правительство Российской Федерации на рассмотрение не менее трех кандидатов на замещение одной вакантной должности (по результатам предварительной оценки их профессиональных и личностных качеств), а также исходя из квалификационных требований для замещения соответствующей должности¹.

Организована и на системной основе проводится аттестация назначаемых Правительством Российской Федерации руководителей и заместителей руководителей федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия.

В соответствии с планом-графиком в федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, проводится аттестация гражданских служащих, замещающих должности категории "руководители", и руководителей кадровых служб и их заместителей*.

Минтрудом России:

Разработан комплекс дистанционного обучения государственных служащих современным методам реализации контрольно-надзорной деятельности с использованием информационно-коммуникационных технологий, включая вопросы применения риск-ориентированного подхода, соблюдения этики служебного поведения, развития управленческих компетенций (soft-skills, управление изменениями, навыки проектного управления) (далее - комплекс дистанционного обучения).

Федеральными органами исполнительной власти - участниками программы:

¹ В случае принятия соответствующих решений.

Внедрены стандарты кадрового менеджмента.
Продолжено проведение ежегодной оценки.
Внедрен комплекс дистанционного обучения.
Внедрен комплекс компьютерного тестирования.
Продолжена реализация пилотных проектов.
Внедрены системы материального стимулирования и нематериальной мотивации государственных служащих, включающие подходы к осуществлению материального стимулирования и поощрения и технологии "кадрового лифта", карьерных траекторий.
Осуществлено обучение сотрудников кадровых служб по дополнительным профессиональным программам в области управления персоналом (HR-менеджмента).

Минэкономразвития России совместно с Минтрудом России:
Внедрен в разделе Мониторинг деятельности контрольно-надзорных органов Государственной автоматизированной системы "Управление", ведомственных информационных системах и иных информационных системах, определяемых Правительством Российской Федерации, аналитический модуль комплексной оценки эффективности и результативности деятельности контрольно-надзорных органов, включающий расширенные показатели организационных, технических и финансовых затрат, нагрузки и результатов деятельности кадрового состава федеральных органов исполнительной власти - участников программы, реализации ими стандарта кадрового менеджмента, а также функциональные возможности системного анализа взаимосвязи данных показателей со сведениями о кадровой работе (далее - аналитический модуль комплексной оценки контрольно-надзорных органов).

Этап III (2019 - 2025 гг.):
Минтрудом России:
Сформирована библиотека лучших управленческих практик по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности.
Внедрена централизованная комплексная система развития, оценки и сертификации профессиональных компетенций государственных служащих контрольно-надзорных органов.

| | |
|---|--|
| | <p>Федеральными органами исполнительной власти - участниками программы:</p> <p>Утверждены и внедрены стандарты кадрового менеджмента федеральных органов исполнительной власти (с учетом пересмотра в 2018 году состава участников программы).</p> |
| <p>Описание модели функционирования результатов проекта</p> | <p>Для внедрения эффективных механизмов кадровой политики в деятельность контрольно-надзорных органов на первом этапе будет проведен комплексный аудит федеральных органов исполнительной власти - участников программы, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, в ходе которого необходимо оценить организационные структуры, качество кадрового администрирования, включая подходы к нормированию численности, уровень компетентности кадрового состава и систему управления рисками.</p> <p>По результатам комплексного аудита с руководителями и заместителями руководителей федеральных органов исполнительной власти - участников программы и их территориальных органов будут проведены стратегические сессии, результатом которых станет разработка для федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, стандартов кадрового менеджмента, на основе разработанного Минтрудом России Стандарта кадрового менеджмента.</p> <p>Федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими контрольно-надзорные полномочия - участниками программы, будут утверждены адаптированные с учетом специфики их деятельности стандарты кадрового менеджмента, позволяющие переориентировать кадровую работу на риск-ориентированный подход и применение связанных с ним показателей деятельности федеральных государственных служащих, посредством создания правовых и организационных условий, обеспечивающих взаимосвязь кадровых процессов с целями, задачами и основными показателями деятельности федеральных органов исполнительной власти.</p> <p>В ходе реализации стандартов кадрового менеджмента федеральными органами исполнительной власти - участниками программы, осуществляющими контрольно-надзорные</p> |

полномочия, с учетом справочника квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности гражданских служащих будут разработаны модели компетенций - детализированные квалификационные требования для замещения должностей государственной службы и требования к профессиональными и личностными качествами. В этой связи будут внедрены более точные оценочные инструменты для проверки соответствия претендентов и государственных служащих квалификационным требованиям (оценка квалификации) в ходе конкурсов на замещение вакантной должности и в кадровый резерв, а также аттестации. В результате будет расширена конкуренция претендентов на замещение вакантных должностей, а также с применением информационно-коммуникационных технологий и кадрового документооборота в рамках единой информационной системы, повышено качество и объективность отбора и оценки кандидатов как посредством конкурсных процедур, так и при назначении без проведения конкурса.

Будет внедрен механизм ежегодной оценки результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих, развивающий положения законодательства об аттестации государственных служащих во взаимосвязи с современными кадровыми технологиями. При определении показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих будут использоваться установленные программой показатели.

Кроме того, с применением новых подходов к нормированию численности и моделей компетенций будет усовершенствована организационная структура федеральных органов исполнительной власти - участников программы, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, посредством усиления кадрового состава аналитических подразделений, к функциям которых относится прогнозирование рисков, а также кадровых служб путем сокращения численности административно-технического персонала и обеспечивающих подразделений.

Одновременно будет реализован комплекс обучающих и методических мероприятий для государственных служащих, в том числе руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти - участников программы, их заместителей, по вопросам применения

риск-ориентированного подхода и развития управленческих компетенций (soft-skills, управление изменениями, навыки проектного управления и командообразования).

Будет проведена аттестация руководителей кадровых служб и их заместителей федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия.

С целью мотивации гражданских служащих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, к эффективной и результативной деятельности будет разработана и внедрена система материального стимулирования и нематериальной мотивации государственных служащих, включающая, в том числе, подходы к осуществлению материального стимулирования и поощрения в рамках выделяемого объема финансирования и не требующая дополнительных затрат и установления новых гарантий. Также в этих целях будет организовано проведение конкурсов лучшего инспектора федерального органа исполнительной власти, победители которых примут участие во Всероссийском конкурсе "Лучший инспектор риск-ориентированной системы контрольно-надзорной деятельности".

3. Этапы и контрольные точки

| № п/п | Наименование этапа, контрольной точки | Тип (завершение этапа/ контрольная точка) | Срок |
|-------------------|---|---|-----------------------|
| Этап I (2017 год) | | | |
| 1. | Паспорт проекта утвержден | | 21 февраля 2017 г. |
| 2. | Сводный план проекта утвержден | завершение этапа | 10 марта 2017 г. |
| 3. | Разработана методика комплексного аудита, направленного на оценку качества операционных и функциональных процессов контрольно-надзорной деятельности и их кадрового обеспечения, организационной структуры и системы управления рисками | контрольная точка результата | 15 марта 2017 г. |
| 4. | Организовано проведение пилотных проектов | контрольная точка результата | 31 марта 2017 г. |
| 5. | Организовано проведение комплексного аудита | контрольная точка результата | 1 апреля 2017 г. |
| 6. | Минтрудом России разработан Стандарт кадрового менеджмента | контрольная точка результата | 15 апреля 2017 г. |
| 8. | В федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, проведен комплексный аудит | контрольная точка результата | 30 октября 2017 г. |

| № п/п | Наименование этапа, контрольной точки | Тип (завершение этапа/ контрольная точка) | Срок |
|----------|--|---|-----------------|
| 9. | В федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, сформированы детализированные квалификационные требования | контрольная точка результата | 31 мая 2017 г. |
| 10. | Разработаны предложения по комплектованию должностей категории "руководители" в федеральных органах исполнительной власти - участниках программы, за исключением МЧС России, назначение на которые осуществляется Правительством Российской Федерации, включающие предварительную оценку профессиональных и личностных качеств каждого кандидата, исходя из квалификационных требований для замещения соответствующей должности гражданской службы, а также внесение в Правительство Российской Федерации на рассмотрение не менее трех кандидатов на замещение одной вакантной должности. | контрольная точка результата | 30 июня 2017 г. |
| 11. | Разработаны предложения по аттестации руководителей кадровых служб и их заместителей федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, сформирован проект плана-графика проведения аттестации | контрольная точка результата | 30 июня 2017 г. |

| № п/п | Наименование этапа, контрольной точки | Тип (завершение этапа/ контрольная точка) | Срок |
|----------|--|---|-----------------|
| 12. | Разработана единая методика оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на замещение должностей категории "руководители" в федеральных органах исполнительной власти - участниках программы, за исключением МЧС России, назначение на которые осуществляется Правительством Российской Федерации, исходя из квалификационных требований для замещения соответствующих должностей, а также порядок внесения в Правительство Российской Федерации на рассмотрение не менее трех кандидатов на замещение одной вакантной должности. | контрольная точка результата | 15 июля 2017 г. |
| 13. | Подготовлен и внесен в Правительство Российской Федерации проект акта Правительства Российской Федерации об аттестации гражданских служащих, замещающих должности категории "руководители" в федеральных органах исполнительной власти - участниках программы, за исключением МЧС России, назначение на которые осуществляется Правительством Российской Федерации, а также сформирован проект плана-графика проведения аттестации. | контрольная точка результата | 15 июля 2017 г. |
| 14. | Проведены стратегические сессии с руководителями и заместителями руководителей федеральных органов исполнительной власти - участников программы и их территориальных органов, осуществляющих контрольно-надзорные функции | контрольная точка результата | 30 июня 2017 г. |

| № п/п | Наименование этапа, контрольной точки | Тип (завершение этапа/ контрольная точка) | Срок |
|----------|--|---|-----------------------|
| 15. | Разработаны адаптированные с учетом специфики деятельности федеральных органов исполнительной власти - участников программы стандарты кадрового менеджмента на основе разработанного Минтрудом России и апробированного в ходе стратегических сессий Стандарта кадрового менеджмента (далее - стандарты кадрового менеджмента) | контрольная точка результата | 20 октября 2017 г. |
| 16. | Разработана методика оценки степени внедрения стандартов кадрового менеджмента в федеральных органах исполнительной власти - участниках программы | контрольная точка результата | 15 августа 2017 г. |
| 17. | Организовано централизованное профессиональное развитие сотрудников кадровых служб федеральных органов исполнительной власти - участников программы по дополнительным профессиональным программам в области управления персоналом (HR-менеджмента) | контрольная точка результата | 1 сентября 2017 г. |
| 18. | Организована и на системной основе проводится аттестация руководителей кадровых служб и их заместителей федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия. | контрольная точка результата | 30 октября 2017 г. |
| 19. | В федеральных органах исполнительной власти - участниках программы утверждены адаптированные с учетом специфики деятельности стандарты кадрового менеджмента | контрольная точка результата | 1 декабря 2017 г. |

| № п/п | Наименование этапа, контрольной точки | Тип (завершение этапа/ контрольная точка) | Срок |
|----------|--|---|-----------------------|
| 20. | В 50% должностных регламентов государственных гражданских служащих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, включены детализированные квалификационные требования | контрольная точка результата | 30 октября 2017 г. |
| 21. | В федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, разработаны и применяются оценочные инструменты для проверки соответствия претендентов детализированным квалификационным требованиям | контрольная точка результата | 30 октября 2017 г. |
| 22. | Разработана типовая методика материального стимулирования | контрольная точка результата | 30 октября 2017 г. |
| 23. | Разработана типовая методика нематериальной мотивации | контрольная точка результата | 31 октября 2017 г. |
| 24. | В федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, установлены ключевые показатели результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих при осуществлении контрольно-надзорных полномочий в федеральных органах исполнительной власти - участниках пилотных проектов, взаимосвязанные с показателями деятельности данных органов | контрольная точка результата | 15 ноября 2017 г. |

| № п/п | Наименование этапа, контрольной точки | Тип (завершение этапа/ контрольная точка) | Срок |
|----------|---|---|-----------------------|
| 25. | Подготовлены предложения по выплате премий государственным гражданским служащим за выполнение особо важных и сложных заданий в рамках фондов оплаты труда государственных гражданских служащих, формирующихся на основе ключевых показателей эффективности и результативности контрольно-надзорной деятельности государственных органов (далее - порядок премирования) | контрольная точка результата | 30 ноября 2017 г. |
| 26. | Реализованы пилотные проекты, направленные на совершенствование функциональных процессов контрольно-надзорной деятельности посредством корректировки порядков, административных регламентов и организационно-управленческих механизмов осуществления контрольно-надзорной деятельности (не менее чем в 6 федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия) | контрольная точка результата | 30 ноября 2017 г. |
| 27. | Подготовлен отчет о проведении в 6 федеральных органах исполнительной власти - участниках программы, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, пилотных проектов | контрольная точка результата | 15 декабря 2017 г. |
| 28. | Разработано типовое положение о кадровой службе федерального органа исполнительной власти | контрольная точка результата | 1 декабря 2017 г. |

| № п/п | Наименование этапа, контрольной точки | Тип (завершение этапа/ контрольная точка) | Срок |
|----------|--|---|-----------------------|
| 29. | Проведено обучение, в том числе дистанционно, управленческих команд федеральных органов исполнительной власти - участниках программы, современным методам реализации контрольно-надзорной деятельности, управленческим компетенциям (soft-skills, управление изменениями, навыки проектного управления) | контрольная точка результата | 15 декабря 2017 г. |
| 30. | Разработан комплекс компьютерного тестирования | контрольная точка результата | 20 декабря 2017 г. |
| 31. | Разработан проект дополнения информационных систем аналитическим модулем комплексной оценки контрольно-надзорных органов | контрольная точка результата | 25 декабря 2017 г. |
| 32. | Подготовлены предложения Минкомсвязи России по автоматизации деятельности кадровых служб федеральных органов исполнительной власти - участников программы по формированию кадрового состава посредством применения федеральной государственной информационной системы "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации" | контрольная точка результата | 25 декабря 2017 г. |
| 33. | В федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, проведена ежегодная оценка результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих, реализующих контрольно-надзорные полномочия | контрольная точка результата | 30 декабря 2017 г. |

| № п/п | Наименование этапа, контрольной точки | Тип (завершение этапа/ контрольная точка) | Срок |
|--------------------|---|---|-----------------------|
| 34. | В 12 федеральных органах исполнительной власти - участниках программы оптимизирована организационная структура с учетом необходимости усиления кадрового состава аналитических подразделений, занимающихся прогнозированием рисков, а также кадровых служб, в том числе с учетом внедрения подходов по нормированию численности федеральных государственных гражданских служащих центральных аппаратов и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (далее - нормирование численности) | контрольная точка результата | 31 декабря 2017 г. |
| 35. | Сформировано профессиональное сообщество сотрудников кадровых служб федеральных государственных органов, в том числе участников программы, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, в том числе в рамках единой информационной системы | контрольная точка результата | 31 декабря 2017 г. |
| Этап II (2018 год) | | | |
| 1. | Продолжено проведение пилотных проектов | контрольная точка результата | 1 марта 2018 г. |

| № п/п | Наименование этапа, контрольной точки | Тип (завершение этапа/ контрольная точка) | Срок |
|----------|--|---|-----------------------|
| 2. | Комплектование должностей категории "руководители" в федеральных органах-исполнительной власти - участниках программы, за исключением МЧС и МВД России, назначение на которые осуществляется Правительством Российской Федерации, проводится на основе предварительной оценки профессиональных и личностных качеств каждого кандидата, исходя из квалификационных требований для замещения соответствующей должности гражданской службы, а также посредством внесения в Правительство Российской Федерации на рассмотрение не менее трех кандидатов на замещение одной вакантной должности | контрольная точка результата | 30 апреля 2018 г. |
| 3. | Организована и на системной основе проводится аттестация гражданских служащих, замещающих должности категории "руководители" в федеральных органах исполнительной власти - участниках программы, за исключением МЧС России и МВД России, назначение на которые осуществляется Правительством Российской Федерации | контрольная точка результата | 30 октября 2017 г. |
| 2. | В 25 федеральных органах исполнительной власти - участниках программы оптимизирована организационная структура с учетом необходимости усиления кадрового состава аналитических подразделений федеральных органов исполнительной власти, к функциям которых относится прогнозирование рисков, а также кадровых служб, в том числе с учетом нормирования численности | контрольная точка результата | 30 июня 2018 г. |

| № п/п | Наименование этапа, контрольной точки | Тип (завершение этапа/ контрольная точка) | Срок |
|----------|---|---|------------------------|
| 3. | Разработан комплекс дистанционного обучения | контрольная точка результата | 30 июня 2018 г. |
| 4. | Внедрен комплекс компьютерного тестирования | контрольная точка результата | 30 июля 2018 г. |
| 5. | В 12 федеральных органах исполнительной власти - участниках программы внедрен комплекс дистанционного обучения | контрольная точка результата | 31 августа 2018 г. |
| 6. | В 12 федеральных органах исполнительной власти - участниках программы внедрены стандарты кадрового менеджмента | контрольная точка результата | 30 сентября 2018 г. |
| 7. | Завершено включение в должностные регламенты гражданских служащих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, детализированных квалификационных требований | контрольная точка результата | 30 октября 2018 г. |
| 8. | Осуществлено обучение сотрудников кадровых служб по дополнительным профессиональным программам в области управления персоналом (HR-менеджмента) | контрольная точка результата | 30 ноября 2018 г. |
| 9. | Подготовлен отчет о проведении пилотных проектов в федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия | контрольная точка результата | 30 ноября 2018 г. |
| 10. | Обновлены предложения Минкомсвязи России по автоматизации деятельности кадровых служб по формированию кадрового состава посредством применения единой информационной системы | контрольная точка результата | 10 декабря 2018 г. |

| № п/п | Наименование этапа, контрольной точки | Тип (завершение этапа/ контрольная точка) | Срок |
|----------------------------|---|---|-----------------------|
| 11. | Внедрен аналитический модуль комплексной оценки контрольно-надзорных органов | контрольная точка результата | 25 декабря 2018 г. |
| 13. | Продолжено проведение ежегодной оценки | контрольная точка результата | 30 декабря 2018 г. |
| 14. | Проведены конкурсы лучших инспекторов федеральных органов исполнительной власти, а также Всероссийский конкурс "Лучший инспектор риск-ориентированной системы контрольно-надзорной деятельности" | контрольная точка результата | 30 декабря 2018 г. |
| 15. | Внедрена система материального стимулирования и нематериальной мотивации государственных служащих в федеральных органах исполнительной власти - участниках программы, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, включающая технологии "кадрового лифта", карьерных траекторий | контрольная точка результата | 30 декабря 2018 г. |
| Этап III (2019 - 2025 гг.) | | | |
| 1. | Сформирована библиотека лучших управленческих практик по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности | контрольная точка результата | 30 апреля 2019 г. |
| 2. | Внедрена централизованная комплексная система развития, оценки и сертификации профессиональных компетенций государственных служащих контрольно-надзорных органов | контрольная точка результата | 30 мая 2019 г. |

| № п/п | Наименование этапа, контрольной точки | Тип (завершение этапа/ контрольная точка) | Срок |
|----------|---|---|-----------------------|
| 3. | В федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия (с учетом пересмотра в 2018 году состава участников программы), проведена ежегодная (текущая) оценка | контрольная точка результата | 30 декабря 2019 г. |
| 4. | В федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия (с учетом пересмотра в 2018 году состава участников программы), внедрен комплекс дистанционного обучения | контрольная точка результата | 30 декабря 2021 г. |
| 5. | В федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия (с учетом пересмотра в 2018 году состава участников программы), разработана и внедрена система материального стимулирования и нематериальной мотивации, включающие технологии "кадрового лифта", карьерных траекторий | контрольная точка результата | 30 декабря 2022 г. |
| 6. | В федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия (с учетом пересмотра в 2018 году состава участников программы), утверждены и внедрены стандарты кадрового менеджмента | контрольная точка результата | 30 декабря 2024 г. |

| № п/п | Наименование этапа, контрольной точки | Тип (завершение этапа/ контрольная точка) | Срок |
|----------|--|---|-----------------------|
| 7. | В федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия (с учетом пересмотра в 2018 году состава участников программы), оптимизирована организационная структура с учетом необходимости усиления кадрового состава аналитических подразделений федеральных органов исполнительной власти, к функциям которых относится прогнозирование рисков, а также кадровых служб, в том числе с учетом нормирования численности | контрольная точка результата | 30 декабря 2024 г. |
| 8. | Проект завершен | | 1 января 2025 г. |

4. Ключевые риски

| № п/п | Наименование риска/возможности | Мероприятия по предупреждению риска/ реализации возможности |
|----------|---|---|
| 1. | Формальный подход инспекторского состава при прохождении программ дополнительного профессионального образования и переподготовки федеральных гражданских служащих по тематике контрольно-надзорной деятельности | Разработка и реализация механизмов систематического контроля освоения полученных знаний (тестирование, личные беседы и т.п.) с возможностью наложения дисциплинарных взысканий в случае неудовлетворительных результатов освоения |
| 2. | Подготовка заказчиком проекта иных поручений Правительства Российской Федерации и координационных органов Правительства Российской Федерации | Будут осуществляться следующие мероприятия по предупреждению риска: формирование методики погружения отдельных поручений Правительства Российской Федерации в приоритетную программу; формирование единой точки входа дополнительных поручений; погружение поручений в рамках контрольно-надзорной деятельности в сводные планы реализации проектов руководителями проектов под контролем Проектного офиса |
| 3. | Отсутствие необходимого финансирования программы или снижение его объемов | Будут осуществляться следующие мероприятия по снижению риска: выделение дополнительных объемов финансирования исходя из запланированных средств на реализацию полномочий федеральных органов исполнительной власти |

5. Бюджет приоритетного проекта

| Направление расходов | Объем финансового обеспечения (в том числе по годам), млн. рублей* | | | | |
|----------------------|---|----------|----------|----------|---------------------------------|
| | 2017 год | 2018 год | 2019 год | 2020 год | Итого на 2017 - 2020 годы |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| Итого | | | | | |

* Указывается год получения стратегических результатов проекта.

6. Описание приоритетного проекта

| | |
|---|---|
| Связь с государственными программами Российской Федерации | - |
| Формальные основания для инициации | <p>Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года</p> <p>Поддержка бизнеса и улучшение условий предпринимательской деятельности</p> <p>План мероприятий ("дорожная карта") по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности в Российской Федерации на 2016 - 2017 годы (распоряжение Правительства Российской Федерации от 1 апреля 2016 г. №559-р)</p> <p>Формирование научно-образовательной базы в интересах контрольно-надзорных органов, в том числе обеспечивающей подготовку и регулярную переподготовку кадров</p> |