

УТВЕРЖДЕН
протоколом заседания
проектного комитета
от 21 февраля 2017 г. № 13(2)

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		

Исполнители и соисполнители мероприятий проекта	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
Разработчик паспорта проекта	Минтруд России

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**
	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: - 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

	документооборота обеспечения кадровым составом; - 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							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

	(совершенствование системы материального стимулирования на основе оценки результатов профессиональной служебной деятельности; внедрение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры); - 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 государственной гражданской службы Российской Федерации (далее - единая информационная система гражданской службы). (1-й уровень зрелости кадрового менеджмента)							
	Федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими контрольно-надзорные полномочия, внедрены	основной	н/д	6	12	25	25	43

	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.

Результаты проекта	Этап I (2017 г.) Минтрудом России: Разработаны предложения по комплектованию должностей категории "руководители" в федеральных органах исполнительной власти (участников 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. 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). 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: 1-й уровень - системный (углубленный) анализ полного цикла функциональных и управленческих процессов; 2-й уровень - комплексный анализ основных элементов функциональных и управленческих процессов. 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:
--------------------	---

	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 управления кадровым составом гражданской службы. 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 - участников 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 стимулирования).

Разработана типовая методика нематериальной мотивации государственных служащих, включающая технологии "кадрового лифта", карьерных траекторий (далее - методика 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 управления кадровым составом гражданской службы.

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 модели компетенций, включающие детализированные по области и виду профессиональной служебной деятельности квалификационные требования и требования к профессиональным и личностным качествам, необходимые для осуществления контрольно-надзорной деятельности, а также оценочные инструменты для проверки их наличия у претендентов на замещение должностей государственной службы и государственных служащих.

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.

В соответствии с планом-графиком в федеральных органов 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:

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

¹ В случае принятия соответствующих решений.

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.

Федеральными органами исполнительной власти - участниками программы:

Утверждены и внедрены Стандарты кадрового менеджмента (с учетом пересмотра в 2018 году состава участников программы).

Описание модели функционирования результатов проекта	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. 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. 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. В ходе реализации стандартов кадрового менеджмента федеральными органами исполнительной власти - участниками программы, осуществляющими контрольно-надзорные 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 управления кадровым составом гражданской службы, 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 назначаемых Правительством Российской Федерации руководителей и заместителей руководителей федеральных органов исполнительной власти - участников программы, осуществляющих контрольно-надзорные функции, за исключением МЧС России.

	С целью мотивации гражданских служащих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, к эффективной и результативной деятельности будет разработана и внедрена система материальной 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 (далее - правки Минтруда России)

№ 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.
7.	Организовано проведение стратегических сессий	контрольная точка результата	15 мая 2017 г.

№ п/п	Наименование этапа, контрольной точки	Тип (завершение этапа/ контрольная точка)	Срок
8.	В федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, проведен комплексный аудит	контрольная точка результата	31 мая 2017 г.
9.	В федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, сформированы квалификационные требования к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных служащих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные функции	контрольная точка результата	31 мая 2017 г.
10.	Разработаны предложения по комплектованию	контрольная точка результата	30 июня 2017 г.
11.	Разработаны предложения по аттестации	контрольная точка результата	30 июня 2017 г.
12.	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.
13.	Разработаны адаптированные с учетом специфики деятельности федеральных органов исполнительной власти - участников программы стандарты кадрового менеджмента	контрольная точка результата	15 августа 2017 г.

№ п/п	Наименование этапа, контрольной точки	Тип (завершение этапа/ контрольная точка)	Срок
14.	Разработана методика оценки степени внедрения стандартов кадрового менеджмента в федеральных органах исполнительной власти - участниках программы	контрольная точка результата	15 августа 2017 г.
15.	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.
16.	В федеральных органах исполнительной власти - участниках программы утверждены адаптированные с учетом специфики деятельности стандарты кадрового менеджмента	контрольная точка результата	15 сентября 2017 г.
17.	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.
18.	В федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, разработаны и применяются оценочные инструменты для проверки соответствия претендентов и государственных служащих квалификационным требованиям	контрольная точка результата	30 октября 2017 г.
19.	Разработана типовая методика стимулирования	контрольная точка результата	30 октября 2017 г.

№ п/п	Наименование этапа, контрольной точки	Тип (завершение этапа/ контрольная точка)	Срок
20.	Разработана типовая методика мотивации	контрольная точка результата	31 октября 2017 г.
21.	В федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, установлены ключевые показатели эффективности и результативности 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.
22.	В федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, приняты локальные акты, устанавливающие новый порядок выплаты премий за выполнение особо важных и сложных заданий, направленный на повышение мотивации для достижения конечных общественно значимых результатов деятельности в рамках системы материальной мотивации, основанной на ключевых показателях эффективности контрольно-надзорной деятельности	контрольная точка результата	30 ноября 2017 г.
23.	Подготовлен отчет о проведении в 6 федеральных органах исполнительной власти - участниках программы, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, пилотных проектов	контрольная точка результата	30 ноября 2017 г.
24.	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
25.	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)	контрольная точка результата	15 декабря 2017 г.
26.	Разработан комплекс компьютерного тестирования	контрольная точка результата	20 декабря 2017 г.
27.	Разработан проект дополнения информационных систем аналитическим модулем комплексной оценки контрольно-надзорных органов	контрольная точка результата	25 декабря 2017 г.
28.	Подготовлены предложения Минкомсвязи России по автоматизации деятельности кадровых служб по формированию кадрового состава посредством применения единой информационной системы управления кадровым составом гражданской службы	контрольная точка результата	25 декабря 2017 г.
29.	В федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия, проведена ежегодная оценка эффективности и результативности 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
30.	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	контрольная точка результата	31 декабря 2017 г.
31.	Сформировано профессиональное сообщество сотрудников кадровых служб федеральных государственных органов, в том числе участников программы, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия	контрольная точка результата	31 декабря 2017 г.
Этап II (2018 год)			
1.	Продолжено проведение пилотных проектов	контрольная точка результата	1 марта 2018 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	контрольная точка результата	30 июня 2018 г.
3.	Разработан комплекс дистанционного обучения	контрольная точка результата	30 июня 2018 г.
4.	Внедрен комплекс компьютерного тестирования	контрольная точка результата	30 июля 2018 г.

№ п/п	Наименование этапа, контрольной точки	Тип (завершение этапа/ контрольная точка)	Срок
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 управления кадровым составом гражданской службы	контрольная точка результата	10 декабря 2018 г.
11.	Внедрен аналитический модуль комплексной оценки контрольно-надзорных органов	контрольная точка результата	25 декабря 2018 г.

№ п/п	Наименование этапа, контрольной точки	Тип (завершение этапа/ контрольная точка)	Срок
12.	Продолжена аттестация назначаемых Правительством Российской Федерации руководителей и заместителей руководителей федеральных органов исполнительной власти - участников программы, осуществляющих контрольно-надзорные полномочия (за исключением МЧС России), а также руководителей кадровых служб данных органов	контрольная точка результата	30 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 материальной 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 эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих	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 материальной 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	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	Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года Поддержка бизнеса и улучшение условий предпринимательской деятельности 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) Формирование научно-образовательной базы в интересах контрольно-надзорных органов, в том числе обеспечивающей подготовку и регулярную переподготовку кадров