

ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 05.02.2015 № 101-п
г. Ярославль

О внесении изменений
в постановление
Правительства области
от 27.01.2014 № 55-п

В соответствии с постановлением Правительства области от 17.01.2013 № 7-п «О Программе Правительства области на среднесрочный период 2013 – 2015 годов и внесении изменения в постановление Правительства области от 09.02.2012 № 87-п»

ПРАВИТЕЛЬСТВО ОБЛАСТИ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства области от 27.01.2014 № 55-п «Об утверждении областной целевой программы «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы в Ярославской области» на 2014 – 2016 годы» следующие изменения:

1.1. Из заголовка и пункта 1 слова «и муниципальной» исключить.

1.2. Областную целевую программу «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы в Ярославской области» на 2014 – 2016 годы, утвержденную постановлением, изложить в новой редакции (прилагается).

2. Постановление вступает в силу с момента подписания.

Губернатор области

С.Н. Ястребов

УТВЕРЖДЕНА
постановлением
Правительства области
от 27.01.2014 № 55-п
(в редакции постановления
Правительства области
от 05.02.2015 № 101-п)

**ОБЛАСТНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА
«Развитие государственной гражданской
службы в Ярославской области»
на 2014 – 2016 годы**

ПАСПОРТ ОЦП

Сроки реализации ОЦП	2014 – 2016 годы	
Куратор ОЦП	заместитель Губернатора области Краснов Александр Сергеевич, тел. (4852) 786-010	
Ответственный исполнитель ОЦП	Правительство области в лице управления государственной службы и кадровой политики Правительства области	заместитель начальника управления государственной службы и кадровой политики Правительства области Морозов Михаил Юрьевич, тел. (4852) 786-015; начальник отдела подбора и оценки кадров управления государственной службы и кадровой политики Правительства области Абрамова Елена Юрьевна, тел. (4852) 401-579; начальник отдела развития гражданской и муниципальной службы управления государственной службы и кадровой политики Правительства области Евстратова Евгения Николаевна, тел. (4852) 401-561
Исполнители ОЦП	департамент информатизации и связи Ярославской области	директор департамента информатизации и связи Ярославской области Лысенко Эдуард Анатольевич, тел. (4852) 401-804

	управление стратегического планирования Правительства области	начальник управления стратегического планирования Правительства области Гражданов Дмитрий Николаевич, тел. (4852) 786-074
	управление массовых коммуникаций Правительства области	начальник управления массовых коммуникаций Правительства области Костикова Анастасия Александровна, тел. (4852) 400-786
	агентство по делам молодежи Ярославской области	руководитель агентства по делам молодежи Ярославской области Цветков Максим Александрович, тел. (4852) 401-816
	управление Правительства области по организационному развитию	начальник управления Правительства области по организационному развитию Алевров Владимир Юрьевич, тел. (4852) 401-868
Электронный адрес размещения ОЦП в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	http://www.yarregion.ru/depts/upgs/tmpPages/docs.aspx	

Общая потребность в финансовых ресурсах

Источники финансирования	Плановый объём финансирования (руб.)			
	всего	2014 год	2015 год	2016 год
Областной бюджет	9 462 000	4 421 000	2 776 000	2 265 000
Справочно:				
местные бюджеты	245 250	245 250	0	0
Итого по ОЦП	9 707 250	4 666 250	2 776 000	2 265 000

I. Описание текущей ситуации и обоснование необходимости реализации ОЦП

1. В соответствии с федеральными законами от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» развитие государственной гражданской службы и муниципальной службы в субъектах Российской Федерации обеспечивается программами субъектов Российской Федерации.

В Ярославской области в период 2009 – 2013 годов эти вопросы регламентировались:

- подпрограммой «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы в Ярославской области» областной целевой программы «Повышение эффективности и результативности деятельности органов исполнительной власти» на 2009 – 2012 годы, утвержденной постановлением Правительства области от 26.11.2008 № 615-п «Об областной целевой программе «Повышение эффективности и результативности деятельности органов исполнительной власти» на 2009 – 2012 годы»;

- областной целевой программой «Снижение административных барьеров, оптимизация и повышение качества предоставления государственных и муниципальных услуг», утвержденной постановлением Правительства области от 29.12.2011 № 1195-п «Об областной целевой программе «Снижение административных барьеров, оптимизация и повышение качества предоставления государственных и муниципальных услуг» и внесении изменений в постановление Правительства области от 12.08.2008 № 405-п».

В соответствии с указанными документами в Ярославской области в период 2009 – 2013 годов решалось большинство задач, определенных Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 – 2013 годы)» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В рамках имеющихся у органов государственной власти Ярославской области полномочий было организовано взаимодействие с органами местного самоуправления муниципальных образований области по вопросам организации муниципальной службы. Кроме того, был реализован ряд самостоятельных региональных проектов, направленных на развитие гражданской и муниципальной службы в Ярославской области.

Вместе с тем Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления», иные стратегические документы федерального и регионального уровня ставят перед органами государственной власти новые задачи, решение которых требует изменения подходов к организации гражданской службы Ярославской области. Это и реализация принципов новой кадровой политики в сфере отбора и оценки кадров, и обеспечение от-

крытости деятельности органов власти, и внедрение современных кадровых технологий и инструментов в кадровую работу.

В рамках взаимодействия с органами местного самоуправления муниципальных образований области, анализа деятельности органов государственной власти Ярославской области по организации прохождения гражданской службы, а также по итогам проведенных управлением государственной службы и кадровой политики Правительства области кадровых аудитов выявлен комплекс типичных проблем, с которыми сталкиваются кадровые службы указанных органов при организации конкурсных процедур, при работе с кадровым резервом, при организации обучения в целях развития специальных компетенций и в других ситуациях. Особенно остро указанные проблемы проявляются в муниципальных образованиях области, которые не всегда способны самостоятельно решать актуальные задачи развития муниципальной службы.

В программе предусмотрен ряд мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы в 2014 году. Приоритетными направлениями в указанный период станут разработка типовых положений о кадровом резерве на муниципальной службе и о муниципальном резерве управленческих кадров, а также профессиональное развитие муниципальных служащих в рамках конкурса программ развития муниципальной службы.

Вопросы развития муниципальной службы (профессиональное развитие служащих, формирование и работа с кадровыми резервами) в 2015 – 2017 годах в качестве программных мероприятий будут включены в областную целевую программу «Реформирование принципов организации деятельности органов местного самоуправления Ярославской области» на 2015 – 2019 годы.

2. Особенностью реформирования гражданской и муниципальной службы на первом этапе реализации ОЦП является необходимость формирования и поэтапного внедрения единых подходов к решению задач управления и развития на региональном и муниципальном уровне.

ОЦП направлена на решение указанных задач путем проведения серьезной организационно-методической работы, основанной на системном подходе к управлению гражданской и муниципальной службой и её развитию. Эту деятельность планируется осуществлять по следующим направлениям:

2.1. Разработка и внедрение новых технологий отбора кадров.

Внедрение новых принципов кадровой политики предполагает создание объективных и прозрачных механизмов привлечения и отбора кандидатов на замещение должностей гражданской службы, тогда как действующая система не в полной мере удовлетворяет этим требованиям.

Во-первых, порядок проведения конкурсных процедур, подробно регламентируя формальную сторону процесса, не содержит рекомендаций по выбору отборочных процедур в конкретных ситуациях и их организации. Во-вторых, действующее законодательство вообще не требует проведения оценки кандидатов на замещение должностей гражданской службы в случае вне-

конкурсного отбора. В-третьих, разнообразие теоретико-методологических подходов к организации и проведению конкурсных процедур влечет отсутствие единства требований, предъявляемых к кандидатам на замещение должностей гражданской службы, что снижает качество результатов отбора.

Богатый опыт проведения конкурсов в органах государственной власти Ярославской области позволяет разработать и внедрить единую методику отбора кадров, а также разработать методики оценки базовых и специальных компетенций. Внедрение этих методик позволит решить стоящие перед работодателем задачи по отбору кадров и повысить объективность оценки профессиональной компетентности кандидатов на замещение должностей гражданской службы.

В связи с отсутствием принципиальных различий в процедурах отбора кандидатов на замещение должностей гражданской и муниципальной службы после апробации разработанные методики будут востребованы не только на региональном, но и на муниципальном уровне.

2.2. Разработка и внедрение новых методик оценки кадров.

Одной из наиболее эффективных форм оценки служащего является аттестация, однако ее потенциал не всегда используется в полной мере. Иногда эта процедура приобретает формальный характер, при котором оценка служащего зависит от субъективных факторов, а не от реальных результатов его служебной деятельности. Не уделяется должное внимание рассмотрению профессиональных целей и личностно-мотивационных особенностей аттестуемых. При этом значительное количество служащих по результатам аттестации зачисляется в кадровый резерв, что позволяет им претендовать на замещение вышестоящих должностей.

Новые принципы кадровой политики должны обеспечивать обоснованность и разносторонность комплексной оценки служащего в контексте замещаемой должности. Эту задачу предполагается решать путём внедрения процедуры оценки специальных компетенций служащих, разработки и внедрения методики оценки их личностно-мотивационных особенностей.

Планируется разработать и внедрить методику внешней экспертной оценки аттестуемых. Её использование должно стать обязательным для оценки тех гражданских служащих, в отношении которых имеются рекомендации о зачислении в кадровый резерв.

2.3. Оптимизация процедур формирования кадрового резерва и работы с ним.

Процедуры формирования кадрового резерва позволяют в конкурентных условиях подбирать наиболее компетентных и готовых к гражданской и муниципальной службе лиц. Тем самым обеспечивается равный доступ граждан Российской Федерации к гражданской и муниципальной службе, открытость и доступность самой службы.

В настоящее время на гражданской службе созданы и функционируют кадровые резервы разных уровней, ведется работа по развитию их системы. Повышенного внимания требуют кадровые резервы муниципального уровня.

В 2014 году необходимо разработать типовые положения о кадровом резерве на муниципальной службе и о муниципальном резерве управленческих кадров, урегулировав в них вопросы номенклатуры должностей, на которые формируется соответствующий кадровый резерв, способы подбора кандидатов на замещение должностей гражданской службы, направления работы с кадровым резервом.

Результаты апробации указанных документов в отдельных муниципальных образованиях области позволят приступить к внедрению единообразных процедур формирования кадровых резервов на муниципальной службе, форм работы с ними в остальных муниципальных образованиях области, включая поселения.

2.4. Внедрение новых подходов к профессиональному развитию гражданских и муниципальных служащих.

Профессиональное развитие гражданских и муниципальных служащих реализуется на основе квалификационных требований к должностям гражданской службы, учитывающих как базовые, так и специальные компетенции. Однако если развитие базовых компетенций (в сфере информационных технологий, менеджмента, права, делового русского языка) в настоящее время приобрело системный характер, то развитие специальных компетенций находится на начальной стадии.

Во многом это обусловлено недостатками разработки квалификационных требований к должностям гражданской службы, отсутствием у органов государственной власти Ярославской области алгоритма работы по определению специальных компетенций служащих с учетом реализуемых ими функций и решаемых задач. Следствием этого являются просчеты при подготовке и реализации заказов на обучение.

Запланированные в программе мероприятия направлены на повышение эффективности организации профессионального развития служащих. В дальнейшем опыт работы органов государственной власти Ярославской области по формированию базовых и специальных компетенций планируется распространить и на органы местного самоуправления муниципальных образований области. Содействие организации профессионального развития муниципальных служащих будет оказано путем софинансирования расходов на обучение в рамках конкурса программ развития муниципальной службы.

Необходимо создать систему непрерывного обучения служащих, сочетающую массовое обучение для развития базовых компетенций (в основном среди вновь принятых специалистов) и узконаправленное повышение квалификации для формирования специальных компетенций служащих, закрепленных в их должностных регламентах. Поскольку для обеспечения бесперебойной качественной работы государственных органов функционируют кадровые резервы разного уровня, то система непрерывного обучения также должна решать задачу профессионального развития лиц, включенных в кадровый резерв. Приоритетное внимание следует уделять формированию и раз-

витию базовых и специальных компетенций лиц, состоящих в резерве управленческих кадров.

Особое место в системе профессионального развития занимает организация планового обучения лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, а также должности гражданской и муниципальной службы высшей группы должностей.

Кроме того, в целях обеспечения профессионального развития служащих посредством формирования и совершенствования компетенций, необходимых для реализации профессиональных задач на гражданской службе, а также достижения тактических и стратегических целей органов власти планируется создать Корпоративный университет Правительства Ярославской области. Развертывание указанной системы обучения в органах государственной власти Ярославской области позволит повысить уровень удовлетворенности обучением и снизить затраты на профессиональное развитие служащих.

2.5. Совершенствование системы материального стимулирования гражданских служащих.

Решением данной задачи будет комплекс мероприятий, направленных на повышение результативности деятельности служащего.

Прежде всего необходимо усовершенствовать систему разового премирования за выполнение особо важных и сложных заданий, установив прозрачный алгоритм принятия решений по данному вопросу. Наличие критериев отнесения поручения к особо важным и сложным позволит определить, есть ли основания для премирования, а конкретизация подходов к оценке личного вклада служащего в выполнение задания и к установлению степени сложности задания будет непосредственно влиять на размер премии.

Еще одним важным элементом системы материального стимулирования гражданских служащих является учет результатов его работы за определенный период времени при премировании. В частности, именно такой подход предполагает установление особого порядка оплаты труда. Но для совершенствования системы оплаты путем поэтапного увеличения роли стимулирующих выплат необходимо наличие системы показателей, отражающих степень достижения государственным органом поставленных перед ним задач и целей, а также системы оценки вклада конкретного служащего в их достижение. Очевидно, что в первую очередь новая система материального стимулирования гражданских служащих должна затронуть руководителей государственных органов, и только по итогам ее внедрения в отношении руководителей может быть рассмотрен вопрос о распространении ее на иных служащих, замещающих должности в государственном органе.

2.6. Внедрение информационных технологий в кадровую работу.

Информационные технологии являются необходимым вспомогательным ресурсом совершенствования кадровой работы. Применение автоматизированных систем в управлении кадрами в государственных органах позво-

ляет создать единую информационную среду и объединить субъекты управления, повысить эффективность их работы.

С этой целью в Правительстве области проводится поэтапное внедрение информационной системы персональных данных «Кадры». Планируемое в период действия ОЦП завершение указанного процесса обеспечит автоматизацию кадровых процедур, формирование единой базы данных о служащих и отчетности по кадровым вопросам.

В соответствии с требованиями законодательства в сфере противодействия коррупции повышены требования к гражданским и муниципальным служащим в отношении предоставления сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также к качеству проверки таких сведений.

Указанные требования могут быть выполнены в результате внедрения программного комплекса по учёту и анализу сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, обеспечивающего исключение ошибок при заполнении работниками и служащими форм справок при предоставлении таких сведений, формирование базы сведений о доходах служащих, наличие инструментария для выявления несоответствий, автоматизацию процесса формирования указанных сведений для размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В Правительстве области имеется успешный опыт внедрения электронной системы подбора, оценки и развития персонала «Web Tutor» (далее – система «Web Tutor»), позволяющей качественно улучшить процесс подбора и организации обучения служащих.

Среди планируемых направлений развития системы «Web Tutor» – разработка и внедрение учебных модулей, позволяющих организовать дистанционное обучение служащих, в том числе в рамках Корпоративного университета Правительства Ярославской области. Также предполагается создание единой библиотеки квалификационных требований к должностям гражданской службы и тестов для определения соответствия квалификационным требованиям (как в системе «Web Tutor», так и на официальном портале органов государственной власти Ярославской области). Для обеспечения единообразия необходимо разработать методические рекомендации, устанавливающие единый подход к разработке и утверждению квалификационных требований к должностям гражданской службы в должностных регламентах.

2.7. Обеспечение информационной открытости гражданской и муниципальной службы.

Информационная открытость – один из принципов новой кадровой политики, вытекающий из положений Федерального закона от 9 февраля 2009 года № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» и получивший дополнительное развитие в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления».

В настоящее время на официальном портале органов государственной власти Ярославской области гражданам доступна информация о порядке поступления на гражданскую службу, о вакансиях в органах государственной власти Ярославской области и о возможности включения в кадровые резервы, открыты нормативно-правовые акты и информационно-методические материалы по вопросам гражданской службы. Особое внимание сосредоточено на привлечении молодёжи на службу в органы государственной власти Ярославской области и органы местного самоуправления муниципальных образований области.

Проблемы формирования имиджа гражданского служащего, повышения престижа государственной и муниципальной службы являются одними из приоритетных, поэтому их решение предполагает многосторонний комплексный подход. Реализация подобного подхода выражена в организации и проведении традиционных проектов, которые планируется продолжать и совершенствовать: проведение межрегиональных научно-практических конференций, посвященных вопросам развития гражданской и муниципальной службы, регионального конкурса «Лучший государственный гражданский и муниципальный служащий», развитие специальной рубрики о людях, избравших профессию гражданского или муниципального служащего, на официальном портале органов государственной власти Ярославской области.

Планируется создание специальных информационных проектов, освещающих мнения экспертов – компетентных независимых участников проектов, реализуемых органами государственной власти Ярославской области, а также такие темы, как поступление на службу, профессиональное развитие служащих, лучшие кадровые проекты. В дополнение к этому планируется организовать регулярное информирование граждан о реализуемых Правительством области проектах в сфере гражданской и муниципальной службы.

Запланированный к реализации проект по привлечению молодежи на службу в органы государственной власти Ярославской области будет направлен на установление конструктивного взаимодействия студенческого сообщества и органов власти.

Существенным шагом в обеспечении открытости гражданской и муниципальной службы для населения становится расширение представительства общественности в коллегиальных органах, создаваемых в соответствии с законодательством о гражданской и муниципальной службе. Для повышения эффективности их работы планируется создание совета независимых экспертов в области государственного и муниципального управления, на рассмотрение которого будут выноситься актуальные вопросы формирования и реализации кадровой политики области.

II. Цель ОЦП

Наименование цели	Показатель					
	наименование	единица измерения	базовое значение, 2013 год	плановое значение		
				2014 год	2015 год	2016 год
Создание системы управления государственной гражданской и муниципальной службой на территории региона	доля утвержденных методических разработок, направленных на внедрение современных кадровых технологий, от запланированного числа разработок	%	0	20	75	95
	доля органов государственной власти и иных государственных органов Ярославской области (органов местного самоуправления муниципальных образований Ярославской области*), внедривших современные кадровые технологии на основе утвержденных разработок	%	0	10 (5)	70	95

* Муниципальный уровень охвачен мероприятиями ОЦП только в 2014 году.

III. Задачи ОЦП

№ п/п	Наименование задачи	Результат				
		наименование	единица измерения	плановое значение		
				2014 год	2015 год	2016 год
1	2	3	4	5	6	7
1.	Задача 1. Разработка и внедрение новых технологий отбора кадров	минимальное количество ОГВ, внедривших единую методику отбора кадров	единиц	6	12	18
2.	Задача 2. Разработка и внедрение новых методик оценки кадров	минимальное количество ОГВ, осуществляющих оценку специальных компетенций ГГС	единиц	0	6	12
		минимальное количество ОГВ, использующих методику оценки личностно-мотивационных особенностей ГГС	единиц	0	0	9
		минимальное количество ОГВ, использующих методику внешней экспертной оценки аттестуемых ГГС	единиц	1	7	12
3.	Задача 3. Оптимизация процедур формирования кадрового резерва и работы с ним	наличие разработанного типового положения о кадровом резерве на муниципальной службе	да/нет	да	да	да
		наличие разработанного типового положения о муниципальном резерве управленческих кадров	да/нет	да	да	да
4.	Задача 4. Внедрение новых подходов к профессиональному развитию гражданских и муниципальных	количество ГГС (МС), прошедших обучение по программам, направленным на развитие базовых и специальных	человек	305 (145)	430	260

1	2	3	4	5	6	7
	служащих, а также лиц, состоящих в резерве управленческих кадров	компетенций				
		количество МС, прошедших обучение по программам, направленным на развитие базовых и специальных компетенций, в рамках конкурса программ развития муниципальной службы	человек	200	0	0
		количество лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, прошедших обучение	человек	30	30	30
5.	Задача 5. Совершенствование системы материального стимулирования гражданских служащих	наличие НПА, устанавливающего ключевые показатели деятельности ОИВ	да/нет	нет	да	да
		наличие НПА, устанавливающего систему поощрения руководителей ОИВ с учетом степени достижения установленных для ОИВ ключевых показателей деятельности	да/нет	нет	нет	да
		наличие НПА, устанавливающего единый подход к премированию за выполнение особо важных и сложных заданий	да/нет	нет	да	да
6.	Задача 6. Внедрение информационных технологий в кадровую работу	количество внедренных информационных продуктов	единиц	2	4	7
7.	Задача 7. Обеспечение информационной открытости гражданской и муниципальной службы	количество внедренных проектов, направленных на обеспечение информационной открытости гражданской и муниципальной службы	единиц	4	5	7

Список сокращений, используемых в таблице

ГГС – государственные гражданские служащие Ярославской области

МС – муниципальные служащие муниципальных образований Ярославской области

НПА – нормативный правовой акт

ОГВ – органы государственной власти и иные государственные органы Ярославской области

ОИВ – органы исполнительной власти Ярославской области

IV. Механизмы реализации ОЦП

Реализация ОЦП организуется и координируется ответственным исполнителем, который размещает на своей странице на официальном портале органов государственной власти Ярославской области информацию о ходе и результатах реализации ОЦП, ее финансировании и другие материалы.

Ответственный исполнитель ОЦП осуществляет:

- координацию работы участников ОЦП;
- контроль исполнения ОЦП;
- подготовку сводных отчетов о реализации ОЦП на основе представленных отчетов участников ОЦП по формам, установленным ответственным исполнителем ОЦП;
- проведение оценки общей эффективности и результативности реализации ОЦП и разрешение возникающих проблемных ситуаций;
- формирование заявок на финансирование мероприятий ОЦП в пределах выделенных средств;
- контроль целевого использования бюджетных средств, выделяемых на реализацию ОЦП.

Соисполнители ОЦП осуществляют:

- реализацию закрепленных за ними мероприятий ОЦП;
- нормативно-правовое и методологическое обеспечение реализации закрепленных за ними мероприятий ОЦП.

Источниками финансирования мероприятий ОЦП являются средства областного и местного бюджетов.

Предоставление субсидии муниципальным образованиям области осуществляется в соответствии с Методикой формирования, предоставления и распределения субсидии на реализацию программ развития муниципальной службы в Ярославской области, утвержденной постановлением Правительства области от 03.04.2013 № 322-п «Об утверждении Методики формирования, предоставления и распределения субсидии на реализацию программ развития муниципальной службы в Ярославской области».

В связи с окончанием действия в 2014 году государственной программы Ярославской области «Эффективная власть в Ярославской области» на 2014 – 2020 годы, утвержденной постановлением Правительства области от 30.05.2014 № 525-п «Об утверждении государственной программы Ярославской области «Эффективная власть в Ярославской области» на 2014 – 2020 годы», вопросы развития муниципальной службы (профессиональное развитие служащих, формирование и работа с кадровыми резервами) в качестве программных мероприятий будут включены в областную целевую программу «Реформирование принципов организации деятельности органов местного самоуправления Ярославской области» на 2015 – 2019 годы.

V. Перечень мероприятий ОЦП

№ п/п	Наименование задачи/мероприятия (в установленном порядке)	Результат выполнения мероприятия		Срок реализации, годы	Плановый объём финансирования (млн. руб.)			Исполнитель и соисполнители мероприятия
		наименование (единица измерения)	плановое значение		всего	ОБ	МБ	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Разработка и внедрение новых технологий отбора кадров			2014 – 2016	0,106	0,106	-	УГСикП, ОГВ
				2014	0,106	0,106		
				2015	-	-		
				2016	-	-		
1.1.	Разработка и внедрение единой методики отбора кадров			2014 – 2016	0,03	0,03	-	УГСикП
1.1.1.	Разработка единой методики отбора кадров	наличие единой методики отбора кадров	да	2014	0,03	0,03	-	УГСикП
1.1.2.	Внедрение единой методики отбора кадров	минимальное количество ОГВ, внедривших единую методику отбора кадров	6	2014	-	-	-	УГСикП, ОГВ,
			12	2015	-	-	-	
			18	2016	-	-	-	
1.2.	Создание методик оценки базовых компетенций			2014	0,076	0,076	-	УГСикП, ОГВ
1.2.1.	Разработка методики оценки базовых компетенций в области права	методика утверждена	да	2014	0,03	0,03	-	УГСикП

1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.2.2.	Разработка методики оценки базовых компетенций в сфере информационных технологий	методика утверждена	да	2014	0,023	0,023	-	УГСикП
1.2.3.	Разработка методики оценки базовых компетенций в сфере менеджмента	методика утверждена	да	2014	0,023	0,023	-	УГСикП
2.	Разработка и внедрение новых методик оценки кадров			2014 – 2016	0,15	0,15	-	УГСикП, ОГВ
				2014	0,15	0,15	-	
				2015	-	-	-	
				2016	-	-	-	
2.1.	Внедрение новых методов оценки кадров			2014 – 2016	0,1	0,1	-	УГСикП, ОГВ
2.1.1.	Разработка методических рекомендаций по оценке специальных компетенций ГГС	наличие методических рекомендаций	да	2015	-	-	-	УГСикП, ОГВ
2.1.2.	Внедрение методических рекомендаций по оценке специальных компетенций ГГС	минимальное количество ОГВ, осуществляющих оценку специальных компетенций ГГС	6	2015	-	-	-	УГСикП, ОГВ
			12	2016	-	-	-	
2.1.3.	Разработка методики оценки личностно-мотивационных особенностей ГГС	наличие методики	да	2014	0,1	0,1	-	УГСикП, ОГВ
2.1.4.	Апробация и стандартизация методики оценки личностно-	методика апробирована и стандартизирована	да	2015	-	-	-	УГСикП, ОГВ

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	мотивационных особенностей ГГС							
2.1.5.	Внедрение методики оценки личностно-мотивационных особенностей ГГС	минимальное количество ОГВ, использующих методику оценки личностно-мотивационных особенностей ГГС	9	2016	-	-	-	УГСнКП, ОГВ
2.2.	Разработка и внедрение методики внешней экспертной оценки ГГС			2014	0,05	0,05	-	УГСнКП, ОГВ
2.2.1.	Разработка методики внешней экспертной оценки ГГС	наличие методики	да	2014	0,05	0,05	-	УГСнКП
2.2.2.	Внедрение методики внешней экспертной оценки ГГС	минимальное количество ОГВ, использующих методику	1	2014	-	-	-	УГСнКП, ОГВ
			7	2015	-	-	-	
			12	2016	-	-	-	
3.	Оптимизация процедур формирования кадрового резерва и работы с ним			2014	-	-	-	УГСнКП, ОМСУ
3.1.	Разработка типового положения о кадровом резерве на муниципальной службе	положение разработано	да	2014	-	-	-	УГСнКП, ОМСУ
3.2.	Апробация типового положения о кадровом резерве на муниципальной службе	положение апробировано в одном ОМСУ	да	2014	-	-	-	УГСнКП, ОМСУ
3.3.	Разработка типового положения о муниципальном резерве управленческих кадров	положение разработано	да	2014	-	-	-	УГСнКП, ОМСУ

1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.4.	Апробация типового положения о муниципальном резерве управленческих кадров	положение апробировано в одном ОМСУ	да	2014	-	-	-	УГС и КП, ОМСУ
4.	Внедрение новых подходов к профессиональному развитию ГГС (МС), а также лиц, состоящих в резерве управленческих кадров			2014 – 2016	7,630	7,385	0,245	УГС и КП, ОГВ, ОМСУ
				2014	4,380	4,135	0,245	
				2015	1,9	1,9	-	
				2016	1,35	1,35	-	
4.1.	Организация обучения ГГС (МС), а также лиц, состоящих в резерве управленческих кадров			2014 – 2016	7,630	7,385	0,245	УГС и КП, ОГВ, ОМСУ
4.1.1.	Организация обучения по программам, направленным на развитие базовых и специальных компетенций	минимальное количество ГГС (МС), прошедших обучение	305 (145)	2014	2,3	2,3	-	
			430	2015	1,87	1,87	-	
			260	2016	1,25	1,25	-	
4.1.2.	Организация обучения лиц, состоящих в резерве управленческих кадров	минимальное количество лиц, прошедших обучение	30	2014	0,2	0,2	-	УГС и КП
			30	2015	0,03	0,03	-	
			30	2016	0,1	0,1	-	
4.1.3.	Организация обучения МС по программам, направленным на развитие базовых и специальных компетенций, в рамках конкурса программ развития муниципальной службы	минимальное количество МС, прошедших обучение	200	2014	1,880	1,635	0,245	УГС и КП, ОМСУ

1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.2.	Реализация проекта «Корпоративный университет Правительства Ярославской области»			2014 – 2016	-	-	-	УГСМКП, ОГВ
4.2.1.	Утверждение положения о Корпоративном университете Правительства Ярославской области	НПА об утверждении положения	да	2014	-	-	-	УГСМКП
4.2.2.	Развертывание системы Корпоративного университета Правительства Ярославской области	минимальное количество ОГВ, участвующих в развертывании системы	10	2015	-	-	-	УГСМКП, ОГВ
			20	2016	-	-	-	
5.	Совершенствование системы материального стимулирования гражданских служащих			2014 – 2016	-	-	-	УГСМКП, УСП
5.1.	Разработка и утверждение ключевых показателей деятельности ОИВ	НПА об утверждении ключевых показателей деятельности ОИВ	да	2015	-	-	-	УОР
5.2.	Разработка и утверждение системы поощрения руководителей ОИВ с учетом степени достижения установленных для ОИВ ключевых показателей деятельности	НПА о порядке поощрения руководителей ОИВ	да	2016	-	-	-	УГСМКП, УСП
5.3.	Выработка единого подхода к премированию за выполнение особо важных и сложных заданий	НПА о порядке и условиях премирования за выполнение особо важных и сложных заданий	да	2015	-	-	-	УГСМКП

1	2	3	4	5	6	7	8	9
6.	Внедрение информационных технологий в кадровую работу			2014-2016	0,991	0,991	-	УГСнКП, ДИС, ОГВ
				2014	-	-	-	
				2015	0,376	0,376	-	
				2016	0,615	0,615	-	
6.1.	Совершенствование информационной системы персональных данных «Кадры»	лицензия продлена	да	2015	0,376	0,376		УГСнКП, ДИС, ОГВ
		услуги по сопровождению системы оказаны	да	2016	0,25	0,25		
		количество операций по кадровому учёту и отчетности, выполняемых с использованием информационной системы	7	2014	-	-	-	
			8	2015	-	-	-	
			9	2016	-	-	-	
информационный модуль работы с кадровым резервом разработан и внедрен	да	2015	-	-	-			
6.2.	Разработка электронного учебного курса «Основы правовых знаний» для муниципальных служащих на базе системы «Web Tutor»	учебный курс разработан	да	2014	-	-	-	УГСнКП, ДИС

1	2	3	4	5	6	7	8	9
6.3.	Формирование базы знаний в системе «Web Tutor»	разработаны учебные модули	3	2016	0,365	0,365	-	УГСикП, ОГВ
6.4.	Создание библиотеки квалификационных требований к должностям гражданской службы	разработаны методические рекомендации, устанавливающие единый подход к разработке и утверждению квалификационных требований к должностям гражданской службы	да	2015	-	-	-	УГСикП, ОГВ
		разработана библиотека квалификационных требований к должностям гражданской службы	да	2016	-	-	-	
6.5.	Создание механизма дистанционной самооценки базовых компетенций для кандидатов на замещение должностей гражданской службы	обеспечена техническая возможность дистанционной самооценки	да	2015	-	-	-	УГСикП, ДИС
		количество размещенных тестовых модулей	1	2015	-	-	-	
			2	2016	-	-	-	
6.6.	Организация приема документов кандидатов на замещение должностей гражданской службы и на включение в кадровый резерв в электронном виде	порядок приема документов разработан	да	2014	-	-	-	УГСикП, ДИС
		обеспечена техническая возможность приема документов	да	2015	-	-	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
		организован прием документов в электронном виде	да	2015	-	-	-	
7.	Обеспечение информационной открытости гражданской и муниципальной службы			2014 – 2016	0,83	0,83	-	УГСиКП, ОГВ, ОМСУ
				2014	0,03	0,03	-	
				2015	0,5	0,5	-	
				2016	0,3	0,3	-	
7.1.	Разработка и реализация информационных проектов по освещению гражданской и муниципальной службы	количество реализованных информационных проектов	2	2014	0,03	0,03	-	УГСиКП, УМК
			2	2015	-	-	-	
			2	2016	-	-	-	
7.2.	Реализация проекта по привлечению молодежи на службу в ОГВ		2014 – 2016	-	-	-	-	УГСиКП, АДМ
7.2.1.	Разработка и принятие НПА о молодежном кадровом резерве на гражданской службе	НПА о молодежном кадровом резерве на гражданской службе принят	да	2015	-	-	-	УГСиКП, АДМ
7.2.2.	Организация и проведение мероприятий, направленных на популяризацию гражданской службы	количество проведенных мероприятий, направленных на популяризацию гражданской службы	1	2015	-	-	-	УГСиКП, УМК
			1	2016	-	-	-	
7.2.3.	Организация стажировок и производственных практик	количество ОГВ, принявших участие в	8	2015	-	-	-	УГСиКП, ОГВ

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	студентов учебных заведений в ОГВ	организации стажировок и производственных практик студентов учебных заведений	10	2016	-	-	-	
7.3.	Организация и проведение традиционных межрегиональных научно-практических семинаров-практикумов, конференций, форумов по вопросам развития гражданской и муниципальной службы	количество проведенных мероприятий	1	2014	-	-	-	УГСсиКП, УМК, ОГВ, ОМСУ
1			2015	0,1	0,1	-		
1			2016	0,3	0,3	-		
7.4.	Реализация проекта «Совет независимых экспертов»		2014 – 2016	-	-	-	-	
7.4.1.	Разработка и утверждение положения о Совете независимых экспертов	положение о Совете независимых экспертов и его состав утверждены	да	2014	-	-	-	УГСсиКП
7.4.2.	Реализация деятельности Совета независимых экспертов	количество реализованных решений Совета	1	2014	-	-	-	УГСсиКП
			2	2015	-	-	-	
			3	2016	-	-	-	
		количество кадровых технологий, разработанных с участием членов Совета независимых экспертов	1	2015	-	-	-	
			2	2016	-	-	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
		количество кадровых процедур, усовершенствованных с участием членов Совета независимых экспертов	1	2015	-	-	-	
			1	2016	-	-	-	
		количество мероприятий, проведенных президиумом Совета независимых экспертов для руководителей ОГВ и направленных на повышение уровня оценочных процедур служащих	1	2016	-	-	-	
7.5.	Проведение третьего регионального конкурса «Лучший государственный гражданский и муниципальный служащий»	конкурс «Лучший государственный гражданский и муниципальный служащий» проведен	да	2015	0,4	0,4	-	УГСМКП, УМК

Список сокращений, используемых в таблице

АДМ – агентство по делам молодежи Ярославской области

ГГС – государственные гражданские служащие Ярославской области

ДИС – департамент информатизации и связи Ярославской области

МБ – местный бюджет

МС – муниципальные служащие муниципальных образований Ярославской области

НПА – нормативный правовой акт

ОБ – областной бюджет

ОГВ – органы государственной власти и иные государственные органы Ярославской области

ОИВ – органы исполнительной власти Ярославской области

ОМСУ – органы местного самоуправления муниципальных образований Ярославской области

УГСикП – управление государственной службы и кадровой политики Правительства области

УМК – управление массовых коммуникаций Правительства области

УСП – управление стратегического планирования Правительства области

УОР – управление Правительства области по организационному развитию