

ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 07.03.2018 № 141-п

г. Ярославль

Об утверждении областной целевой программы «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы в Ярославской области» на 2018 – 2020 годы

В соответствии с постановлением Правительства области от 24.08.2012 № 819-п «Об утверждении Положения о программно-целевом планировании и контроле в органах исполнительной власти Ярославской области и структурных подразделениях Правительства области»

ПРАВИТЕЛЬСТВО ОБЛАСТИ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемую областную целевую программу «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы в Ярославской области» на 2018 – 2020 годы.

2. Контроль за исполнением постановления возложить на руководителя аппарата Правительства области Валдаева Ю.В.

3. Постановление вступает в силу с момента подписания.

Председатель
Правительства области

Д.А. Степаненко

УТВЕРЖДЕНА
 постановлением
 Правительства области
 от 07.03.2018 № 141-п

**ОБЛАСТНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА
 «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы
 в Ярославской области» на 2018 – 2020 годы**

ПАСПОРТ ОЦП

Сроки реализации ОЦП	2018 – 2020 годы	
Куратор ОЦП	руководитель аппарата Правительства области Валдаев Юрий Владимирович, тел. (4852) 78-60-10	
Ответственный исполнитель ОЦП	Правительство области в лице управления государственной службы и кадровой политики Правительства области (далее – УГСМКП)	начальник УГСМКП Балакирева Наталья Георгиевна, тел. (4852) 786-017, заместитель начальника управления – начальник отдела по организационному развитию УГСМКП Алевров Владимир Юрьевич, тел. (4852) 401-868, начальник отдела развития гражданской и муниципальной службы УГСМКП Евстратова Евгения Николаевна, тел. (4852) 401-561, начальник отдела подбора и оценки кадров УГСМКП Абрамова Елена Юрьевна, тел. (4852) 401-579
Исполнители ОЦП	департамент информатизации и связи Ярославской области	директор департамента информатизации и связи Ярославской области Городилов Михаил Валерьевич, тел. (4852) 400-445
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 объем финансирования (млн. руб.)			
	всего	2018 год	2019 год	2020 год
Предусмотрено законом об областном бюджете:	6,309	2,103	2,103	2,103
- областные средства	6,309	2,103	2,103	2,103
Справочно (за рамками закона об областном бюджете):	-	-	-	-
местные бюджеты	-	-	-	-
Итого по ОЦП в том числе кредиторская задолженность за 2017 год	6,309	2,103 0,794	2,103	2,103

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 2014 – 2017 годов данные вопросы регламентировались:

- областной целевой программой «Развитие государственной гражданской службы в Ярославской области» на 2014 – 2017 годы, утвержденной постановлением Правительства области от 27.01.2014 № 55-п «Об утверждении областной целевой программы «Развитие государственной гражданской службы в Ярославской области» на 2014 – 2017 годы»;

- областной целевой программой «Реформирование принципов организации деятельности органов местного самоуправления Ярославской области» на 2015 – 2019 годы, утвержденной постановлением Правительства области от 17.02.2015 № 135-п «Об утверждении областной целевой программы «Реформирование принципов организации деятельности органов местного самоуправления Ярославской области» на 2015 – 2019 годы».

В соответствии с указанными программами в Ярославской области решалось большинство задач, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления», от 11 августа

2016 года № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации» на 2016 – 2018 годы».

С 2014 по 2017 годы УГСикП являлось ответственным исполнителем программ и проектов, направленных на развитие государственной гражданской и муниципальной службы, был реализован ряд значимых кадровых проектов.

Наградами всероссийских конкурсов отмечены региональные кадровые проекты и кадровые практики в сфере развития государственной гражданской службы:

- «Корпоративный университет Правительства Ярославской области» и «Единая методика подбора кадров для замещения должностей гражданской службы Ярославской области» (Почетная грамота Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России), 2015);

- «Институт наставничества» (благодарность Минтруда России, 2016);

- «Лучший проект года» (диплом за второе место, 2016);

- «Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства: межрегиональный формат» (диплом Минтруда России, 2017);

- «Организация межрегиональных стажировок по лучшим кадровым практикам» и «Совет независимых экспертов» (благодарность Минтруда России, 2017).

Новым кадровым проектом в сфере формирования и развития кадрового состава для муниципальной службы стал проект «Муниципальная команда Губернатора области», который успешно реализуется в Ярославской области с 2015 года.

За последние пять лет усилилось межрегиональное взаимодействие в области кадровой политики. Этому способствовали организованные Правительством области научно-практические конференции, совещания, стажировки, конкурсы профессионального мастерства служащих и другие межрегиональные мероприятия.

Реформирование системы государственного управления в России является одним из важных условий ускорения социально-экономического развития регионов. Повышение эффективности и качества государственного управления является одним из базовых условий обеспечения стабильности и устойчивого социально-экономического развития Ярославской области.

В настоящее время в органах исполнительной власти Ярославской области (далее – ОИВ ЯО) обеспечение выполнения стратегических целей и задач посредством использования квалифицированного персонала осуществляется по целому ряду направлений:

- формирование эффективного кадрового состава и резерва;

- повышение объективности и прозрачности кадровых процедур на государственной гражданской службе;

- профессиональное развитие гражданских служащих и развитие межрегионального взаимодействия;

- организационное развитие;
- внедрение проектного управления.

За последние годы Правительством области сформированы:

- единые подходы к подбору и оценке кадров в ОИВ ЯО;
- единая система организации дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих и муниципальных служащих, включающая регулярную работу по внедрению новых технологий обучения, в том числе в Корпоративном университете;
- единые подходы к организации проектного управления в ОИВ ЯО.

Динамично развивающееся законодательство в сфере государственной гражданской и муниципальной службы, проектного управления требует совершенствования процессов подбора и развития кадрового состава органов государственной власти Ярославской области (далее – ОГВ ЯО) и органов местного самоуправления муниципальных образований области (далее – ОМСУ).

При положительной динамике процессов в сфере развития государственной гражданской и муниципальной службы в Ярославской области наблюдаются следующие проблемы:

- недостаток высококвалифицированных кадров, особенно на муниципальном уровне, что приводит к снижению эффективности деятельности ОГВ ЯО и ОМСУ;

- формирование негативного имиджа государственной гражданской и муниципальной службы, в том числе вследствие недостаточной открытости, излишней бюрократизации, наличия проявлений коррупционных факторов;

- отсутствие федеральной поддержки в обеспечении профессиональной подготовки кадров в ведущих образовательных организациях;

- недостаточное использование профессионального потенциала лиц, состоящих в резерве управленческих кадров Ярославской области (далее – РУК);

- низкая грамотность гражданских и муниципальных служащих в области проектного управления и недостаточная заинтересованность в использовании данного инструмента управления.

В связи с этим возникает необходимость совершенствования кадровых технологий в сфере государственной гражданской и муниципальной службы. Требуется принятие системных решений, способных усилить кадровый состав, повысить результативность деятельности гражданских и муниципальных служащих и, как следствие, обеспечить дальнейшее высокоэффективное исполнение полномочий ОГВ ЯО и ОМСУ.

В целях формирования стабильного высокопрофессионального кадрового состава ОГВ ЯО, способного обеспечить эффективное управление регионом и реализацию стратегических целей и задач федерального

и регионального уровня, разработана Кадровая стратегия ОИВ ЯО на период 2018 – 2023 годов, которая утверждается распоряжением Губернатора области. ОЦП является инструментом реализации указанной стратегии, обеспечивающим достижение необходимых результатов в области кадровой политики региона.

2. В соответствии с Основными направлениями развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 – 2018 годы, утвержденными Указом Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 года № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации» на 2016 – 2018 годы», задача совершенствования управления кадровым составом государственной гражданской службы и повышение качества его формирования является одной из приоритетных.

Основным способом формирования кадрового состава государственной гражданской службы является назначение из состава кадрового резерва и конкурс на замещение вакантных должностей. Поэтому качеству организации и проведения конкурсных процедур уделяется особо пристальное внимание.

Сравнительный анализ конкурсов, проведенных в 2015 – 2017 годах, позволяет выявить следующие особенности:

- снижение общего количества кандидатов, изъявивших желание поступить на государственную гражданскую службу (участников конкурсов);
- преобладание среди участников конкурса гражданских или муниципальных служащих (более 50 процентов от общего числа участников).

В целом это свидетельствует о невысокой заинтересованности граждан в поступлении на государственную гражданскую службу. В складывающихся условиях повышается актуальность создания и внедрения современных эффективных технологий подбора, отбора и оценки кадров в системе государственного управления.

В целях повышения объективности и прозрачности процедуры проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и на включение в кадровый резерв государственной гражданской службы Правительством области усовершенствована методика подбора и оценки кадров для замещения должностей государственной гражданской службы (далее – Единая методика подбора и оценки кадров), первоначально апробированная в Правительстве области, а потом и в иных ОИВ ЯО.

Единая методика подбора и оценки кадров определяет порядок оценки кандидатов на должности и на включение в кадровый резерв государственной гражданской службы. Оценке подлежат:

- соответствие квалификационным требованиям;
- базовые компетенции (русский язык, право, менеджмент, информационно-коммуникативные технологии);
- профессионально-функциональные знания и умения;

- личностные компетенции.

УГСИ КП непосредственно обеспечивает оценку базовых и личностных компетенций кандидатов, координирует работу по соблюдению иных требований Единой методики подбора и оценки кадров.

Еще одним комплексом задач по совершенствованию оценки гражданских служащих является разработка и внедрение вариативных методик оценки базовых компетенций с учетом групп должностей государственной гражданской службы, для замещения которых ведется отбор, и иных задач подбора кадров. Поэтому методики оценки базовых компетенций в указанных областях регулярно подлежат актуализации, обновлению, доработке, стандартизации.

Оценка эффективности использования кадровых резервов за 2014 – 2016 годы отражена в таблице:

Год	Всего назначений по всем основаниям, чел.	Кадровый резерв Правительства области		Кадровый резерв ОГВ ЯО		Региональный кадровый резерв		РУК	
		чел.	% от общего числа назначений	чел.	% от общего числа назначений	чел.	% от общего числа назначений	чел.	% от общего числа назначений
2014	266	18	6,7	117	43,9	8	3,0	6	2,3
2015	303	17	5,6	145	47,6	8	2,6	21	6,9
2016	470	9	1,9	145	30,9	11	2,3	20	4,3

В 2016 году эффективность использования кадровых резервов ОИВ ЯО снизилась по сравнению с предыдущим периодом в связи с преобладанием ситуативного подхода к решению кадровых задач, поиском и привлечением кандидатов из иных источников, широким использованием назначений по срочному договору. Решая текущие задачи, кадровые службы ОИВ ЯО не уделяют достаточного внимания статистическому анализу текучести кадров и ее причин, в работе с кадровыми резервами в качестве ведущей определяют задачу их формирования, в меньшей мере обращаясь к анализу состава кадровых резервов (по возрасту, образованию, стажу работы, уровню должностей, соответствию базовым и специальным квалификационным требованиям).

Следствием этого является низкая востребованность кадрового резерва ОИВ ЯО, увеличение времени на подбор и отбор кадров для замещения вакантных должностей, малая удовлетворенность лиц, включенных в кадровые резервы, своей востребованностью.

Планируемые мероприятия могут способствовать внедрению принципов планового формирования кадровых резервов в ОИВ ЯО, позволят организовать работу по «опережающему подбору кадров».

3. Правительством области на протяжении последних нескольких лет уделяется значительное внимание развитию кадрового потенциала. В период с 2009 по 2017 год сделано следующее:

- внедрена внутрикорпоративная электронная система Web-Tutor, позволяющая осуществлять оценку кадров, обеспечивать их непрерывную профессиональную подготовку и администрировать данные процессы;

- усовершенствованы квалификационные требования к уровню специальных (профессиональных и функциональных) компетенций, обеспечено непрерывное профессиональное развитие;

- создана система внутрикорпоративного обучения путем создания Корпоративного университета Правительства Ярославской области (далее – Корпоративный университет);

- внедрены новые формы профессионального развития гражданских служащих (профессиональные стажировки, поиск лучших практик, расширение межрегионального взаимодействия). Уникальность Корпоративного университета заключается в создании централизованной системы взаимообучения, в которой сформированы единообразные подходы к профессиональному развитию гражданских и муниципальных служащих. Данная система скорее напоминает систему наставничества, которая была широко развита в советский период. Возрождение непрерывного наставничества, придание нового импульса его развитию – задача, которая была решена в короткие сроки. Ежегодно обучение в Корпоративном университете проходят более 2000 гражданских и муниципальных служащих.

Наставниками Корпоративного университета являются государственные гражданские служащие – носители знаний. В целях развития профессиональных компетенций наставников, получения ими нового опыта УГСМКП на системной и плановой основе организуются обучение и стажировки, в том числе в иных субъектах Российской Федерации.

Логичным продолжением образовательного проекта «Корпоративный университет Правительства Ярославской области» стал проект «Институт наставничества», реализуемый с 2016 года по четырем направлениям:

- наставничество в Корпоративном университете;

- наставничество для лиц, впервые поступивших на государственную гражданскую службу;

- наставничество для лиц, включенных в РУК;

- наставничество для лиц, включенных в молодежный кадровый резерв.

Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства служащих стало традицией и значимым мотивирующим фактором в работе с кадрами. Конкурсы направлены на выявление и поддержку лучших гражданских и муниципальных служащих. В период с 2011 по 2017 год Правительством области были проведены четыре конкурса «Лучший государственный гражданский и муниципальный служащий», а также первый региональный конкурс «Лучший наставник». Проведение конкурсов

в 2019 году, в том числе в межрегиональном формате, позволит продолжить развитие единой корпоративной культуры ОГВ ЯО и ОМСУ, мотивировать кадры на достижение новых профессиональных успехов.

4. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2017 г. № 256 «О федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» обеспечивается решение задач по созданию единого информационно-коммуникационного пространства в системе государственной гражданской службы, внедрению электронного кадрового документооборота.

Развертывание федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее – ФГИС «ЕИС УКС ГГС РФ») предполагает постепенное включение органов государственной власти федерального и регионального уровня в работу в рамках указанной системы.

Правительство области с сентября 2011 года на системной основе размещает в ФГИС «ЕИС УКС ГГС РФ» сведения о лицах, включенных в федеральный резерв управленческих кадров, а также сведения о вакантных должностях и поддерживает указанные сведения в актуальном состоянии. В 2013 году организовано подключение Правительства области к закрытой части ФГИС «ЕИС УКС ГГС РФ», а с 2015 года ОИВ ЯО в ФГИС «ЕИС УКС ГГС РФ» на системной основе размещаются и актуализируются сведения о вакантных должностях, сведения о конкурсах на включение в кадровый резерв. С июля 2015 года к ФГИС «ЕИС УКС ГГС РФ» подключены ОМСУ, которые самостоятельно размещают сведения о вакантных должностях, а с ноября 2016 года – также информацию о конкурсах на включение в кадровый резерв. В 2017 году ОИВ ЯО приступили к самостоятельному вводу и поддержанию в актуальном состоянии данных об организационно-штатной структуре и о вакантных должностях. Аналогичная работа проводится и ОМСУ.

Информационные технологии являются необходимым вспомогательным ресурсом совершенствования кадровой работы. Применение автоматизированных систем в управлении кадрами в государственных органах позволяет создать единую информационную среду и объединить субъекты управления, повысить эффективность их работы.

В целях повышения эффективности реализации кадровой политики и обеспечения информационной открытости государственной гражданской и муниципальной службы в Ярославской области указом Губернатора области от 03.07.2014 № 274 «Об организации работы с независимыми экспертами» утверждены положения об организации работы с независимыми экспертами и о Совете независимых экспертов.

В рамках работы Совета независимых экспертов с его членами ведется последовательная целенаправленная обучающая и методическая работа. В результате деятельности Совета независимых экспертов за последние годы повысилось качество процедур оценки и отбора кадров на государственной гражданской службе, обеспечивается открытость кадровых процедур, что способствует повышению профессионального уровня привлекаемых кандидатов.

Помимо расширения методической работы с Советом независимых экспертов, назрела необходимость обновления его состава. Несмотря на то что при подборе кандидатур для участия в кадровых процедурах в течение 2016 года были неоднократно рекомендованы все 98 членов Совета, фактически в них принимали участие только 59 человек (68 процентов от общего числа членов Совета независимых экспертов), каждый из которых в среднем принял участие в заседаниях 2 или 3 комиссий.

В 2017 году для участия в кадровых процедурах в органах власти в течение года привлекались 82 эксперта (93 процента от общего числа членов Совета независимых экспертов). В среднем каждый из экспертов принял участие в 6 заседаниях комиссий, а отдельные эксперты участвовали в работе комиссий более 20 раз.

Вместе с тем при подборе кандидатур для участия в разного рода кадровых процедурах УГСикП, осуществляющим централизованную функцию подбора экспертов для всех органов власти, рекомендовались кандидатуры всех членов Совета независимых экспертов с учетом потребности в экспертах определенного профиля (сферы) деятельности. В среднем в 2017 году кандидатура эксперта предлагалась для участия в конкурсной или аттестационной процедуре по запросу ОГВ ЯО 8 раз.

Для развития информационных технологий и формирования культуры обучения служащих в дистанционной форме необходимо создание новых электронных учебных модулей. Ведущими наставниками ОИВ ЯО с 2012 года разрабатываются уникальные учебники (в сфере права, делового русского языка), информационно-методические материалы и инструкции, которые размещены в электронной системе Web-Tutor. Дистанционное обучение в значительной мере позволяет экономить ресурсы, а также стимулирует служащих к непрерывному саморазвитию.

С целью обмена опытом, изучения лучших кадровых практик, обеспечения информационной открытости органов власти Правительство области на регулярной основе проводит межрегиональные научно-практические конференции по вопросам кадровой политики. Участие в конференциях принимают не только гражданские и муниципальные служащие, но и независимые эксперты, которые проявляют активную гражданскую позицию, предлагают механизмы усовершенствования развития государственной гражданской и муниципальной службы. Конференции стали востребованной площадкой для открытого диалога между органами власти и общественностью.

5. Внедрение элементов проектного управления в деятельность органов власти с целью повышения эффективности и результативности их деятельности.

В соответствии с пунктом 2 постановления Правительства Российской Федерации от 15 октября 2016 г. № 1050 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации» органам государственной власти субъектов Российской Федерации рекомендовано организовать проектную деятельность в соответствии с положением об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации.

В соответствии с постановлением Правительства области от 06.03.2014 № 188-п «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Ярославской области до 2025 года» внедрение проектного подхода – один из ключевых механизмов повышения операционной эффективности внутренних процессов в ОИВ ЯО.

Система проектного управления в ОИВ ЯО получила высокую оценку на федеральном уровне, став в 2015 году серебряным призером, в 2016 и 2017 годах – финалистом конкурса профессионального управления проектной деятельностью в государственном секторе «Проектный Олимп», проводимого Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации. Ряд проектов ОИВ ЯО признан победителями и призерами всероссийских конкурсов «Лучший проект года» в 2015 и 2016 годах.

Подходы к формированию системы управления проектной деятельностью в ОИВ ЯО во многом соответствует рекомендациям федеральных нормативных правовых актов. Требуется корректировка нормативной базы, в первую очередь, в части приведения в соответствие с используемой терминологией, изменения составов ранее утвержденных экспертных советов (проектных комитетов) и характера их работы. Необходима автоматизированная информационная система управления проектами и система мотивации участников проектной деятельности. Особое направление – наличие необходимых компетенций в области проектного управления у лиц, принимающих участие в реализации проектов.

В 2018 – 2020 годах планируется:

- поддерживать нормативно-правовую базу в сфере применения инструментов и методов проектного управления в ОИВ ЯО в актуальном состоянии;

- увеличить количество мероприятий, требующих межведомственного взаимодействия, реализуемых в соответствии с принципами проектного управления;

- расширить применение проектного управления в деятельности ОМСУ;

- организовать обучение и сертификацию государственных гражданских служащих и муниципальных служащих по вопросам проектного управления;

- сформировать требования к автоматизированной информационной

системе управления проектами и провести ее апробирование на этапе внедрения;

- создать систему мотивации лиц, принимающих участие в проектах.

II. Цель ОЦП

Наименование цели	Показатель					
	наименование	единица измерения	базовое значение, 2017 год	плановое значение		
				2018 год	2019 год	2020 год
Совершенствование системы управления государственной гражданской и муниципальной службой на территории региона	доля ОИВ ЯО, внедривших новые кадровые технологии на основе утвержденных разработок (от общего числа ОИВ ЯО)	%	0	40	70	95
	количество человек, прошедших профессиональную подготовку в образовательных организациях и Корпоративном университете	чел.	-	1550	1650	1650

III. Задачи ОЦП

№ п/п	Наименование задачи	Результат				
		наименование	единица измерения	2018 год	2019 год	2020 год
1	2	3	4	5	6	7
1.	Внедрение новых подходов к профессиональному развитию кадров	доля ОИВ ЯО, внедривших новые подходы к профессиональному развитию кадров (от общего числа ОИВ ЯО)	%	50	70	95

1	2	3	4	5	6	7
2.	Формирование эффективного кадрового состава и резерва	доля ОИВ ЯО, внедривших современные кадровые технологии подбора и оценки кадров на основе утвержденных разработок (от общего числа ОИВ ЯО)	%	50	70	95
3.	Обеспечение информационной открытости государственной гражданской и муниципальной службы	доля процессов по кадровому делопроизводству в Правительстве области с использованием ФГИС «ЕИС УКС ГГС РФ»	%	10	50	70
		доля членов Совета независимых экспертов, вовлеченных во взаимодействие с ОИВ ЯО, от общего числа членов независимых экспертов	%	≥ 70	≥ 70	≥ 70
		количество реализованных мероприятий, направленных на обеспечение информационной открытости ОИВ ЯО и ОМСУ в сфере государственной гражданской и муниципальной службы	единиц	3	4	4
4.	Внедрение элементов проектного управления в ОИВ ЯО	количество элементов проектного управления, по которым разработаны	единиц	2	5	5

1	2	3	4	5	6	7
		регламенты/положения (нарастающим итогом)				
		количество элементов проектного управления, по которым организована работа в соответствии с регламентом/положением (нарастающим итогом)	единиц	2	2	5

IV. Механизмы реализации ОЦП

Реализация ОЦП организуется и координируется ответственным исполнителем ОЦП, который размещает на своей странице на портале ОГВ ЯО информацию о ходе и результатах реализации ОЦП, ее финансировании и другие материалы.

Ответственный исполнитель ОЦП осуществляет:

- координацию работы участников ОЦП;
- контроль за исполнением 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 за целевым использованием 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 бюджета.

V. Перечень мероприятий ОЦП

№ п/п	Наименование задачи/ мероприятия (в установленном порядке)	Результат выполнения мероприятия		Срок реализации, годы	Плановый объем 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.	Внедрение новых подходов к профессиональному развитию кадров			2018 – 2020	4,500	4,500	-	УГСиКП, ОИВ ЯО, СППО, ОМСУ
				2018	1,500	1,500	-	
				2019	1,500	1,500	-	
				2020	1,500	1,500	-	
1.1.	Внедрение новых подходов к профессиональному развитию кадров ОИВ ЯО			2018 – 2020	4,500	4,500	-	УГСиКП, ОИВ ЯО
1.1.1.	Обеспечение профессиональной подготовки кадров	количество человек, прошедших профессиональную подготовку в образовательных организациях	140	2018	1,400	1,400	-	УГСиКП, ОИВ ЯО
				в том числе кредиторская задолженность за 2017 год				
			250	2019	1,400	1,400	-	
			250	2020	1,400	1,400	-	
		количество человек, прошедших	10	2018	0,100	0,100	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
		профессиональную подготовку (иные образовательные формы: семинары, мастер-классы, консультации)	10	2019	0,100	0,100	-	
			10	2020	0,100	0,100	-	
1.1.2.	Обеспечение профессиональной подготовки кадров в Корпоративном университете	количество человек, прошедших профессиональную подготовку в Корпоративном университете	700	2018	-	-	-	УГСйКП, ОИВ ЯО
			700	2019	-	-	-	
			700	2020	-	-	-	
1.1.3.	Обеспечение профессионального развития наставников	количество организованных мероприятий, направленных на профессиональное развитие наставников	4	2018	-	-	-	УГСйКП, ОИВ ЯО
			5	2019	-	-	-	
			6	2020	-	-	-	
1.1.4.	Организация межрегиональных стажировок, направленных на профессиональное развитие кадров	количество человек, принявших участие в стажировках	20	2018	-	-	-	УГСйКП, ОИВ ЯО
			30	2019	-	-	-	
			30	2020	-	-	-	
1.2.	Организация профессионального развития кадров ОМСУ		2018 – 2020		-	-	-	УГСйКП, ОИВ ЯО,
			2018		-	-	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
				2019	-	-	-	СППО, ОМСУ
				2020	-	-	-	
1.2.1.	Обеспечение профессиональной подготовки кадров в Корпоративном университете	количество человек, прошедших профессиональную подготовку в Корпоративном университете	700	2018	-	-	-	УГСМКП, ОИВ ЯО, СППО, ОМСУ
			700	2019	-	-	-	
			700	2020	-	-	-	
1.2.2.	Оказание информационно-методической помощи ОМСУ по вопросам кадровой политики	количество проведенных семинаров-совещаний	3	2018	-	-	-	УГСМКП, ОМСУ
			3	2019	-	-	-	
			3	2020	-	-	-	
1.3.	Реализация проекта «Муниципальная команда Губернатора области»			2018	-	-	-	УГСМКП
1.3.1.	Организация профессиональной подготовки победителей конкурсного отбора в рамках регионального проекта «Муниципальная команда	количество лиц, прошедших профессиональную подготовку	34	2018	-	-	-	УГСМКП

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Губернатора области»							
1.3.2.	Проведение конкурсного отбора в рамках регионального проекта «Муниципальная команда Губернатора области»	количество лиц, отобранных для участия в проекте	20	2020	-	-	-	УГСйКП
1.4.	Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства служащих			2018 – 2020	-	-	-	УГСйКП, СППО, ОИВ ЯО, ОМСУ
				2018	-	-	-	
				2019	-	-	-	
				2020	-	-	-	
1.4.1.	Организация и проведение конкурса «Лучший наставник»	конкурс проведен	да	2019	-	-	-	УГСйКП, СППО, ОИВ ЯО
1.4.2.	Организация и проведение конкурса «Лучший государственный гражданский и муниципальный служащий»	конкурс проведен	да	2019	-	-	-	УГСйКП, СППО, ОИВ ЯО, ОМСУ

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.	Формирование эффективного кадрового состава и резерва			2018 – 2020	-	-	-	УГСнКП, ОИВ ЯО, СППО
				2018	-	-	-	
				2019	-	-	-	
				2020	-	-	-	
2.1.	Внедрение методики внешней экспертной оценки государственных гражданских служащих в ОИВ ЯО			2018 – 2020	-	-	-	УГСнКП, ОИВ ЯО
2.1.1.	Разработка проекта НПА по утверждению методики внешней экспертной оценки государственных гражданских служащих в ОИВ ЯО	НПА утвержден	да	2018	-	-	-	УГСнКП
2.1.2.	Проведение обучающих и консультационных мероприятий по использованию методики внешней экспертной оценки гражданских служащих для сотрудников кадровых служб ОИВ ЯО	количество проведенных мероприятий	4	2018	-	-	-	УГСнКП, ОИВ ЯО

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.1.3.	Внедрение методики внешней экспертной оценки гражданских служащих в ОИВ ЯО	доля ОИВ ЯО, использующих методику, от общего числа ОИВ ЯО (%)	50	2018	-	-	-	УГСнКП, ОИВ ЯО
			60	2019	-	-	-	
			70	2020	-	-	-	
2.2.	Разработка и внедрение вариативных методик оценки базовых компетенций		2018 – 2020		-	-	-	УГСнКП, ОИВ ЯО
2.2.1.	Разработка вариативных методик оценки базовых компетенций (русский язык, менеджмент, право, информационно-коммуникационные технологии)	вариативные методики разработаны	да	2018	-	-	-	УГСнКП
			-	2019	-	-	-	
			да	2020	-	-	-	
2.2.2.	Внедрение вариативных методик оценки базовых компетенций	вариативные методики внедрены	да	2018	-	-	-	УГСнКП, ОИВ ЯО
			да	2019	-	-	-	
			да	2020	-	-	-	
2.3.	Совершенствование системы управления кадровыми резервами на государственной гражданской службе		2018		-	-	-	УГСнКП, ОИВ ЯО

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.3.1.	Совершенствование порядка формирования РУК	НПА утвержден	да	2018	-	-	-	УГСйКП
2.3.2.	Совершенствование порядка формирования кадровых резервов на государственной гражданской службе	НПА утвержден	да	2018	-	-	-	УГСйКП
2.3.3.	Организация работы по формированию состава РУК ЯО	доля ОИВ ЯО и СППО, сформировавших резерв на высшую группу должностей государственной гражданской службы (не менее 2 кандидатов) от общего числа ОИВ ЯО и СППО (%)	≤ 85	2018	-	-	-	УГСйКП, ОИВ ЯО, СППО
			≤ 85	2019	-	-	-	
			≤ 85	2020	-	-	-	
3.	Обеспечение информационной открытости государственной гражданской и муниципальной службы			2018 – 2020	1,329	1,329	-	УГСйКП, ОИВ ЯО
				2018	0,443	0,443	-	
				2019	0,443	0,443	-	
				2020	0,443	0,443	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.1.	Внедрение методики оценки деятельности экспертов ОИВ ЯО	методика внедрена	да	2018	-	-	-	УГСнКП, ОИВ ЯО
3.2.	Организация и проведение методических и обучающих мероприятий для членов Совета независимых экспертов	количество проведенных мероприятий	3	2018	-	-	-	УГСнКП
			3	2019	-	-	-	
			3	2020	-	-	-	
3.3.	Обеспечение регулярной ротации членов Совета независимых экспертов	доля независимых экспертов, в отношении которых обеспечена ротация, от числа независимых экспертов, участвовавших в кадровых процедурах (%)	≤ 70	2018	-	-	-	УГСнКП
			≤ 70	2019	-	-	-	
			≤ 70	2020	-	-	-	
3.4.	Организация и проведение межрегиональных	количество проведенных мероприятий	1	2018	0,373	0,373	-	УГСнКП, ОИВ ЯО, ОМСУ
			1	2019	0,373	0,373	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	мероприятий (конференций, форумов, деловых встреч), направленных на обмен опытом и обеспечение информационной открытости на государственной гражданской и муниципальной службе		1	2020	0,373	0,373	-	
3.5.	Организация доступа ОИВ ЯО к закрытой части ФГИС «ЕИС УКС ГГС РФ»	доля ОИВ ЯО, использующих информационную систему (%)	30	2018	-	-	-	УГСикП, ОИВ ЯО
			50	2019	-	-	-	
			95	2020	-	-	-	
3.6.	Разработка электронных учебников	количество разработанных учебников	1	2018	0,070	0,070	-	УГСикП, ДИС, ОИВ ЯО
			1	2019	0,070	0,070	-	
			1	2020	0,070	0,070	-	
4.	Внедрение элементов проектного управления в ОИВ ЯО			2018 – 2020	0,480	0,480	-	УГСикП, ОИВ ЯО, СППО
				2018	0,160	0,160	-	
				2019	0,160	0,160	-	
				2020	0,160	0,160	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.1.	Формирование постоянных органов функциональной системы управления проектной деятельностью	количество сформированных постоянных органов функциональной системы управления проектной деятельностью	3	2018	-	-	-	УГСикП, ОИВ ЯО, СППО
4.2.	Разработка и внедрение квалификационных требований к участникам проектной деятельности	квалификационные требования для всех проектных ролей разработаны	да	2019	-	-	-	УГСикП, ОИВ ЯО
		квалификационные требования применяются для назначения на все проектные роли	да	2020	-	-	-	
4.3.	Разработка и внедрение положения о материальном стимулировании участников проектной деятельности	положение разработано и утверждено	да	2019	-	-	-	УГСикП, ОИВ ЯО, СППО
		осуществляется премирование гражданских служащих в соответствии с положением	да	2020	-	-	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.4.	Разработка и внедрение информационной системы управления проектами	техническое задание на разработку информационной системы управления проектами разработано	да	2018	-	-	-	УГСиКП
		информационная система протестирована	да	2019	-	-	-	
		руководители проектов 2020 года подключены к информационной системе	да	2020	-	-	-	
4.5.	Организация и проведение конкурса «Лучший в проектном управлении»	конкурс проведен	-	2018	0,160	0,160	-	УГСиКП, СППО, ОИВ ЯО
				в том числе кредиторская задолженность за 2017 год	0,135	0,135		
			да	2019	0,160	0,160	-	
	да	2020	0,160	0,160	-			
Итого по ОЦП				2018	2,103	2,103	-	
				в том числе				

1	2	3	4	5	6	7	8	9
				кредиторская задолжен- ность за 2017 год	0,794	0,794		
				2019	2,103	2,103	-	
				2020	2,103	2,103	-	

Список сокращений, используемых в таблице

ДИС – департамент информатизации и связи Ярославской области

МБ – местный бюджет

НПА – нормативный правовой акт

ОБ – областной бюджет

СППО – структурные подразделения Правительства области