

Отчет о реализации функции СПК ЧС по мониторингу рынка труда, обеспечению его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании.

1. Основные подходы к проведению мониторинга рынка труда обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании, в области обеспечения безопасности в ЧС
2. Методология
3. Информационное сопровождение и программно-аппаратные комплексы.  
Приложения.
  1. **Приложение №1.** Структурно-логическая схема подходов к проведению мониторинга
  2. **Приложение №2.** Положение об Общероссийском центре мониторинга рынка труда и кадровой политики в области обеспечения безопасности в ЧС
  3. **Приложение № 3.** Аналитическая справка о работе с ПАК по добровольцам
  4. **Приложение № 4.** Соглашение о сотрудничестве от 22.03.2017г № 2-4-38-3/1/01/134 между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Общероссийской общественной организацией «Всероссийское добровольное пожарное общество»
  5. **Приложение №5.** Приказ от 1 июля 2010 г. № 306 О реализации решения коллегии МЧС России от 16 июня 2010 г. № 4/П "Об утверждении концепции кадровой политики МЧС России на период до 2020 года"

## **1. Основные подходы к проведению мониторинга рынка труда в области обеспечения безопасности в ЧС.**

Проблема прогноза экономического развития и подготовки соответствующих специалистов сейчас имеет большую актуальность для России. Востребованными становятся исследования потребности в квалификациях на федеральном, региональном, местном уровне и на уровне отдельных предприятий. Однако анализ опыта деятельности по прогнозированию потребностей экономики в квалификациях позволяет сделать вывод, что на сегодня не выработано единых системных подходов к анализу рынка труда с позиций изменений требований к квалификациям рабочей силы и отражении перспективных потребностей сферы труда в содержании образовательных программ.

Эффективное прогнозирование потребностей рынка труда в кадрах возможно только на основе объективной оценки состояния его рынка.

Область обеспечения безопасности в чрезвычайных ситуациях представляет собой технологически сложный механизм, большое количество специфических профессий, разнородность организаций, работающих в ней, информационную «закрытость» ряда организаций, коммерческую тайну - все это требует определенного подхода к системе мониторинга рынка труда в профессионально - квалификационном разрезе.

Для реализации своей функции по проведению мониторинга рынка труда обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании, в области обеспечения безопасности в ЧС, решением Совета по профессиональным квалификациям в ЧС был создан Общероссийский центр мониторинга рынка труда и кадровой политики в области обеспечения безопасности в ЧС (далее Центр мониторинга). Деятельность Центра регулируется Положением и нацелена на:

- проведение мониторинга рынка труда и кадровой политики в области обеспечения безопасности в ЧС;
- проведение мониторинга образовательной среды обеспечивающей подготовку кадров в области обеспечения безопасности в ЧС;
- проведение мониторинга в сфере независимой оценки квалификаций в области обеспечения безопасности в ЧС.

## **Мониторинг рынка труда и кадровой политики в области обеспечения безопасности в ЧС.**

Основным подходом в проведении мониторинга рынка труда и кадровой политики в области обеспечения безопасности в ЧС является отражение новых тенденций, возникших одновременно с развитием рыночной экономики. Современное гражданское общество можно представить в виде трех неотъемлемых составляющих, которые позволяют выделить основные институты, функционирующие в нем:

первый сектор — государственный: органы государственной власти на всех уровнях, а также все виды государственных предприятий и организаций, действующих в любой сфере деятельности, в том числе социальной, основанных на государственной и смешанной формах собственности, с преобладающей долей государственного участия;

второй сектор — коммерческий (бизнес-сектор): неправительственная прибыльная организация;

третий сектор называют некоммерческим, благотворительным, сектором добровольной активности (волонтерским, добровольческим), филантропическим.

Мониторинг рынка труда в профессионально - квалификационном разрезе и развитие кадрового потенциала в области обеспечения безопасности в ЧС охватывает квалификации и профессии во всех трех секторах.

Государственный сектор.

Кадровая политика МЧС России разрабатывается и осуществляется с учетом объективных факторов состояния кадрового потенциала и избранных приоритетов социально-экономического развития общества. Отсутствие эффективных механизмов воздействия на процессы формирования и востребования кадрового потенциала, снижение его профессионализма могут привести к снижению качества решаемых МЧС России задач.

Под кадровым потенциалом МЧС России понимается часть трудовых профессионально подготовленных ресурсов Министерства, способных участвовать в профессиональных видах трудовой (служебной) деятельности.

В настоящее время в системе МЧС России проходят службу (работают):

- военнотружущие;
- спасатели;
- гражданские государственные служащие;
- гражданский персонал;

- личный состав Государственной противопожарной службы МЧС России, включающий лиц рядового, младшего, среднего, старшего и высшего начальствующего состава;

- личный состав Государственной инспекции по маломерным судам.

Приоритетным объектом регулирования развития кадрового потенциала МЧС России является профессиональное образование. Оно выступает важнейшим фактором успешного решения стоящих перед Министерством задач.

Основная задача образовательной деятельности - достижение современного качества образования, его соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства в вопросах защиты и спасения людей и территорий.

Успешное решение задач регулирования формирования и развития кадрового потенциала Министерства, обеспечение адекватности его структуры тенденциям социально-экономического развития страны предполагает:

- анализ и прогнозирование перспектив развития науки, техники, технологий;

- обеспечение законности в процессе реализации кадровой политики занятости профессионально трудоспособных сотрудников Министерства;

- устранение диспропорций в профессиональной подготовке специалистов;

- дальнейшее совершенствование системы социального обеспечения жизни сотрудников Министерства.

Для решения задач по участию в реализации кадровой политики через процедуры разработки и утверждения профессиональных стандартов и разработке квалификаций, базовой организацией СПК ЧС Общероссийской общественной организацией «Всероссийское добровольное пожарное общество» было заключено соглашение с Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий.

### Коммерческий сектор.

В настоящее время в нашей стране формируется коммерческая система обеспечения безопасности, которая должна работать в тесном сотрудничестве с государственным сектором.

На рынке работ и услуг в области обеспечения безопасности можно выделить три основных вида субъектов:

- предприятия частной пожарной охраны, осуществляющие тушение пожаров на основании соответствующей лицензии;

- организации, занимающиеся выполнением проектных, монтажных, ремонтных работ, оказанием услуг. Данный субъект рынка работ и услуг в области обеспечения пожарной безопасности занимает наиболее крупную позицию и насчитывает более 30 тысяч организаций;

- организации и физические лица, оказывающие экспертные услуги в области обеспечения безопасности, в том числе органы по сертификации и испытательные лаборатории.

Центром мониторинга ведется работа по выявлению крупных работодателей по всем трем субъектам данного рынка.

Сектор добровольной активности.

Сектор добровольной активности тесно связан с другими секторами экономики. Границы между ними весьма прозрачны и чрезвычайно подвижны. Сосредоточивая внимание на государственной поддержке третьего сектора, необходимо заметить, что подлинная самостоятельность и партнерские отношения с государством не предполагают бесконтрольности. Федеральный закон «О некоммерческих организациях» и ряд других законов не только позволяют государству, но и обязывают его контролировать в установленном порядке деятельность независимых некоммерческих структур. Без этого невозможно на практике гарантировать подлинно некоммерческий характер этой деятельности, обеспечить ее социально значимую ориентацию. Так же ряд добровольных дружин регламентируется законодательством. Попасты в реестры добровольцев возможно только пройдя профессиональное обучение или имея профессиональное образование, что должно оканчиваться независимой оценкой квалификации.

Характер трудовых взаимоотношений работодателя и выполняющего работу, не должно влиять на наличие у него квалификации.

Одно из важных направлений в 2018 году – развитие и поддержка добровольческих движений и некоммерческих организаций.

Публичная декларация целей и задач МЧС России на 2018 год:

«п. Цель 3. Привлечение общественных объединений и других некоммерческих организаций к проводимой деятельности.

МЧС России продолжит совершенствовать деятельность Корпуса сил добровольной пожарно-спасательной службы (далее – Корпус сил), а также создавать соответствующие подразделения в отдаленных сельских населенных пунктах субъектов Российской Федерации. По завершению всех этапов создания данных подразделений значительно сократится время реагирования на пожары и чрезвычайные ситуации, а также прогнозируется снижение гибели, травмирования людей и материального ущерба от пожаров.

Планируется, что наиболее важные оперативные должности подразделений Корпуса сил, будут комплектоваться штатными работниками Государственной противопожарной службы или муниципальной пожарной охраны, что обеспечит стабильность в деятельности подразделений, а добровольцы, из числа местных жителей, будут привлекаться для участия в тушении пожаров и аварийно-спасательных работ.

Активно развивается студенческое психологическое добровольческое движение. В настоящее время в различных городах России более 250 студентов стали добровольными психологами.

Под эгидой МЧС России некоммерческие организации присоединятся к выполнению задач министерства в субъектах Российской Федерации. Будет продолжена работа по повышению вклада некоммерческих организаций в обеспечение безопасности, привлечению их к ликвидации последствий ЧС и разъяснительной профилактической работе среди населения, работе с детьми и молодежью.

Участие людей различных возрастов к добровольческой деятельности способствует формированию социально-значимой сферы общественных отношений не только в области предупреждения и спасения».

### **Мониторинг образовательной среды, обеспечивающей подготовку кадров в области обеспечения безопасности в ЧС.**

Основным подходом в проведении мониторинга образовательной среды обеспечивающей подготовку кадров в области обеспечения безопасности в ЧС является учет особенностей образовательной политики МЧС в отношении подведомственных образовательных организаций и общей государственной образовательной политики. Особое внимание уделяется программам ДПО и профессионального обучения.

В связи с тем, что ведущей тенденцией развития системы образования в России является ее адаптация к новым требованиям, порождаемая формирующимся рынком труда, важно выяснить, насколько масштабы и возможности системы профессионального образования соответствуют текущим и долгосрочным потребностям развития области обеспечения безопасности в ЧС. Рынок труда и образовательных услуг только накапливают опыт взаимосвязанного функционирования и, соответственно, нуждаются в методическом обеспечении, доработке механизма их взаимодействия применительно к конкретным условиям.

Для качественной работы по проведению мониторинга, Центром будет использована Автоматизированная система мониторинга ситуации на рынке труда, которая позволит теснее связать систему образования с потребностями рынка труда, корректировать учебные программы. Анализ данных может повлиять на процесс открытия новых, закрытия (объединения) или перепрофилирования существующих образовательных программ в соответствии с потребностями региональных экономик, экспертизе примерных основных образовательных программ.

Реализация информационной системы мониторинга и прогноза ситуации на рынке труда и анализа кадровых потребностей формирует дополнительные возможности для выявления качественных и количественных связей между сферой образования и рынком труда.

## **Мониторинг в сфере независимой оценки квалификаций в области обеспечения безопасности в ЧС.**

Мониторинга в сфере независимой оценки квалификаций в области обеспечения безопасности в ЧС проводится на основании и в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 декабря 2016 года N 729н «Об утверждении Порядка осуществления мониторинга и контроля в сфере независимой оценки квалификации».

### **2. Методология.**

Основой мониторинга являются данные по следующим видам профессиональной деятельности:

- обеспечение пожарной безопасности;
- обеспечение безопасности в чрезвычайных ситуациях;
- обеспечение безопасности на водных объектах;
- обеспечение экологической безопасности, приводящей к ЧС;
- обеспечение промышленной безопасности, приводящей к ЧС.

Для каждого из видов мониторинга определяются объекты, разрабатываются критерии, определяются источники информации и программное обеспечение.

Сбор статистической информации отдельным показателям проводится с разной периодичностью, что учтено при сопоставлении с данными из других источников и закрепляется за каждым видом показателей.

Результаты анализа исходных данных представляются в целом по сфере обеспечения безопасности в ЧС, с учетом подходов, и по субъектам Российской Федерации.

Количество компаний, организаций и структур, включенных в поле анализа, обусловлено спецификой консолидации информации и может различаться в зависимости от источника получения информации.

Финальные результаты обработки данных округляются до целых чисел. Из-за погрешности округления сумма ответов может равняться либо 101%, либо 99%.

Особенности приведенных данных должны отображаться на графиках, диаграммах, схемах и в текстовых блоках в виде графических элементов.

### **3. Информационное сопровождение и программно-аппаратные комплексы.**

Сбор данных проводится с использованием следующих программных комплексов:

- ПАК ДО – программно-аппаратный комплекс по ведению реестров добровольных дружин;
- автоматизированная система мониторинга ситуации на рынке труда;
- Регистр занятости Роструда;
- мониторинг эффективности образовательных организаций;
- автоматизированные Базы данных СПК ЧС.



**Структурно-логическая схема подходов к проведению мониторинга мониторингу рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании.**

**Общероссийский центр мониторинга рынка труда и кадровой политики в области обеспечения безопасности в ЧС**

Мониторинг рынка труда в области обеспечения безопасности в ЧС

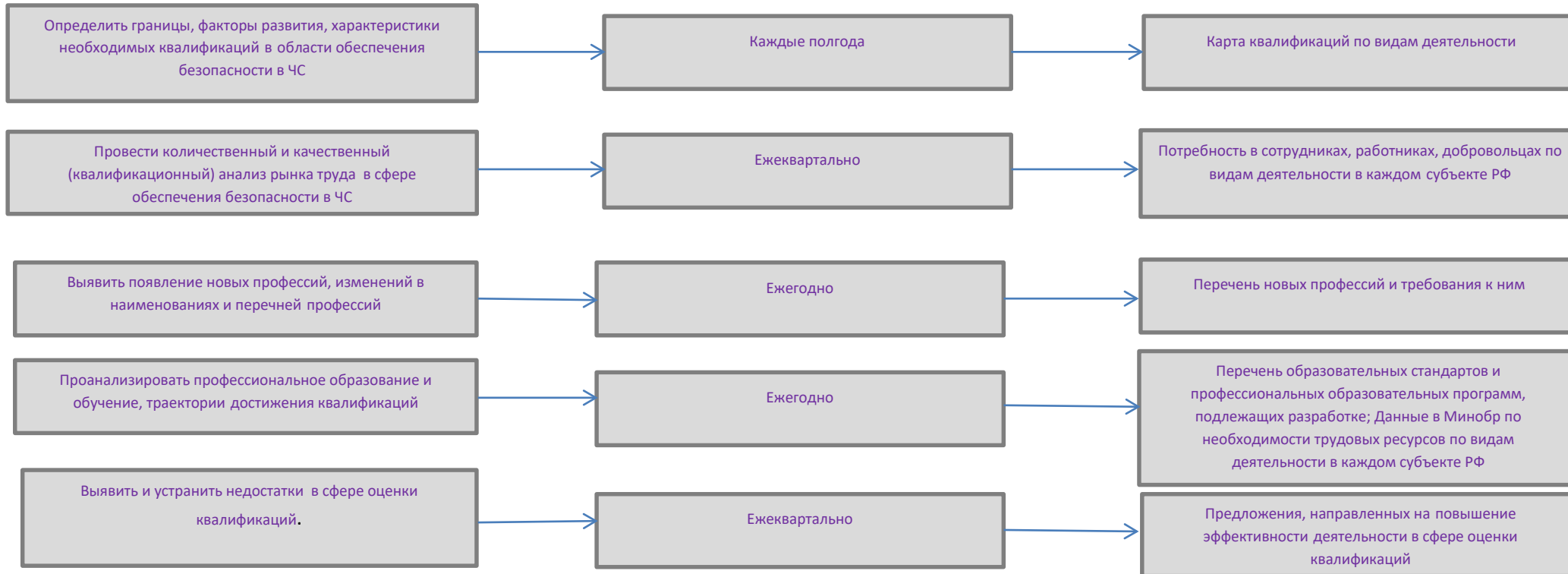
Мониторинг образовательной среды обеспечивающей подготовку кадров в области обеспечения безопасности в ЧС

Мониторинг в сфере независимой оценки квалификаций в области обеспечения безопасности в ЧС

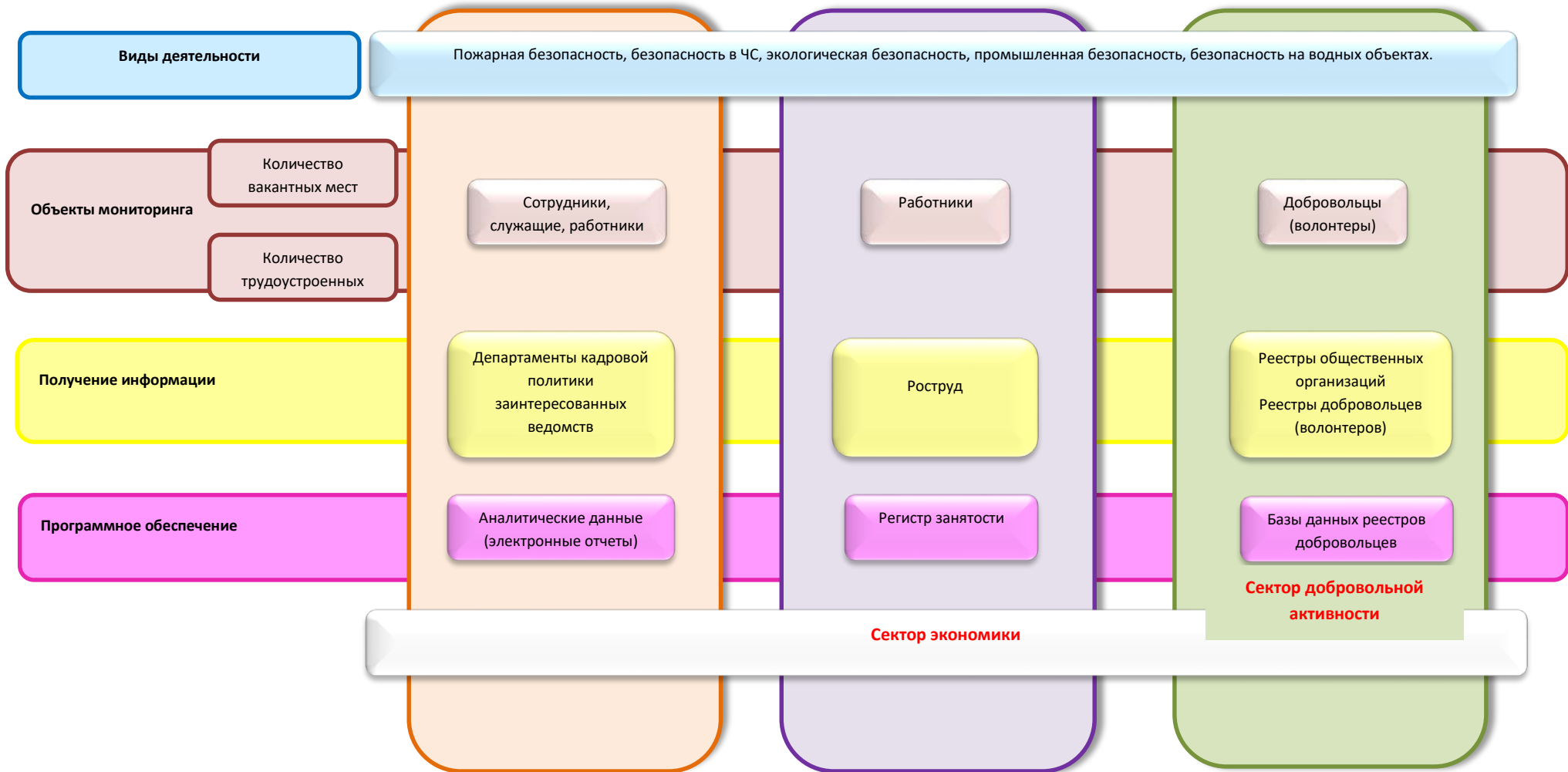
**ЗАДАЧИ :**

**ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВОДИМЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ :**

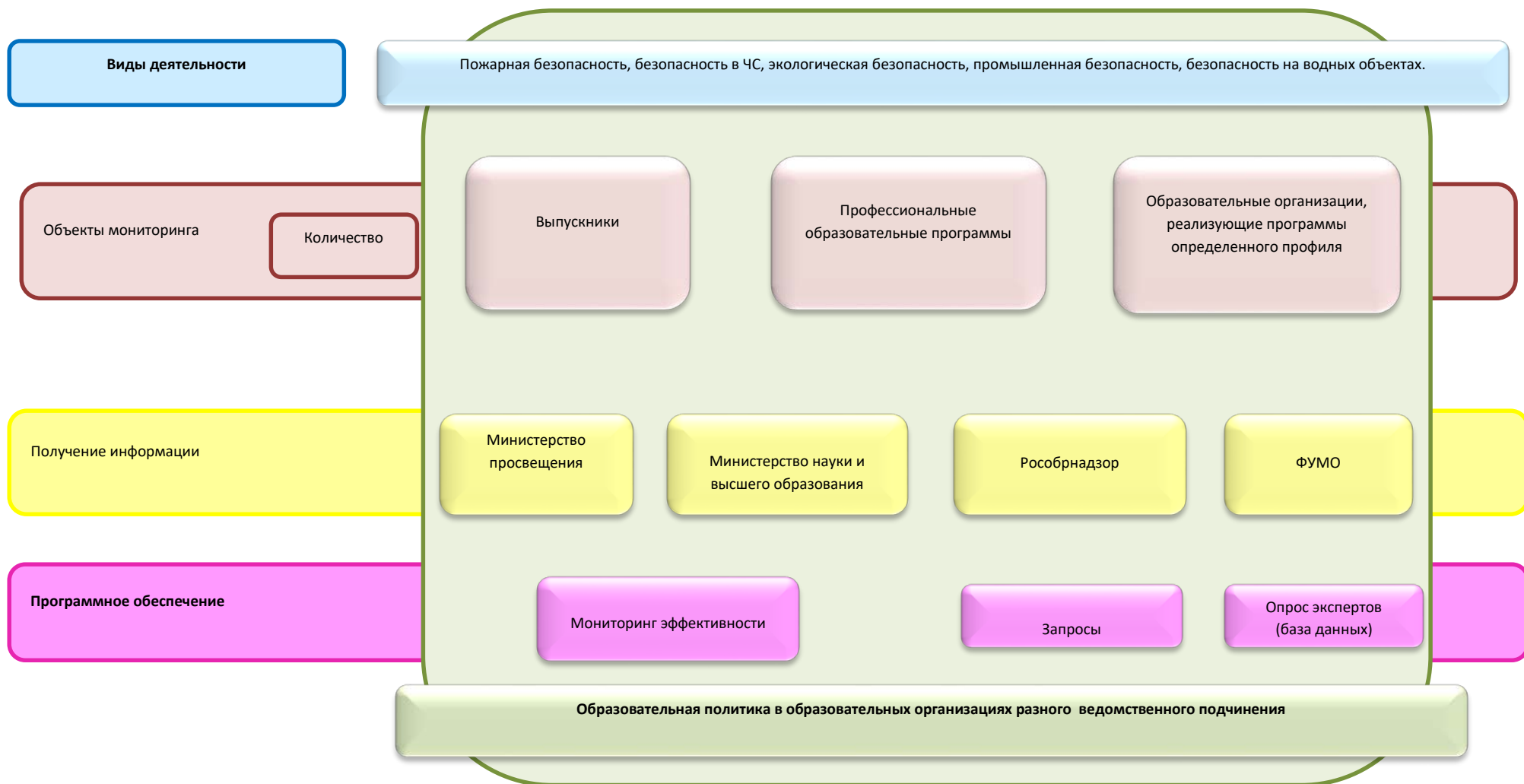
**ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ :**



# Мониторинг рынка труда и кадровой политики в области обеспечения безопасности в ЧС



# Мониторинг образовательной среды обеспечивающей подготовку кадров в области обеспечения безопасности в ЧС



# Мониторинг в сфере независимой оценки квалификаций в области обеспечения безопасности в ЧС

Виды деятельности

Пожарная безопасность, безопасность в ЧС, экологическая безопасность, промышленная безопасность, безопасность на водных объектах.

Объекты мониторинга

Количество

Заявления  
Свидетельства о квалификации  
Заключения о прохождении проф  
экзамена

Жалобы

Получение информации

ЦОК

Заявители,  
апелляционная комиссия

Программное обеспечение

Программный комплекс по  
работе с ЦОК

База данных СПК

Центры оценки квалификаций

Апелляционная комиссия



Совет по профессиональным квалификациям в области обеспечения  
безопасности в чрезвычайных ситуациях

---

Утверждено решением СПК ЧС

№ 3 от «25» июля 2018 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **ОБ ОБЩЕРОССИЙСКОМ ЦЕНТРЕ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ В ЧС**

Москва, 2018г

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Общероссийский центр мониторинга рынка труда и кадровой политики в области обеспечения безопасности в ЧС (далее Центр) является структурным подразделением Совета по профессиональным квалификациям в области обеспечения безопасности в чрезвычайных ситуациях (далее СПК ЧС), образуется решением СПК ЧС и непосредственно подчиняется Председателю СПК ЧС.

В своей деятельности Центр руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, решениями СПК ЧС и распоряжениями Председателя СПК ЧС, Положением о СПК ЧС, а также иными внутренними локальными актами.

Руководство Центра осуществляется руководителем Центра. Руководитель Центра выбирается на должность и освобождается от должности решением СПК ЧС.

## 2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Основной целью Центра является формирование комплексного представления о:

- структуре, состоянии и динамике рынка труда в сфере обеспечения безопасности в ЧС;
  - квалификационных требованиях к работникам, сотрудникам в сфере обеспечения безопасности в ЧС;
  - качестве системы поддержки и повышения квалификации работников, сотрудников в сфере обеспечения безопасности в ЧС;
  - соответствии системы профессионального образования этим требованиям.
- Основными задачами для достижения цели являются:
- проведение мониторинга рынка труда и кадровой политики в области обеспечения безопасности в ЧС;
  - проведение мониторинга образовательной среды обеспечивающей подготовку кадров в области обеспечения безопасности в ЧС;
  - проведение мониторинга в сфере независимой оценки квалификаций в области обеспечения безопасности в ЧС.

### 3. ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ.

Основными **функциями** Центра являются:

- сбор материалов (отраслевая статистика, Росстат, Пенсионный Фонд исследования рынков труда, системы образования, ЦОКов и т.д);
- анкетирование экспертов, предприятий, учебных заведений;
- аналитические исследования;
- обобщение результатов (отчеты, ответы на запросы);
- формировать единый документ, содержащий обоснование приоритетов и описание ключевых задач и результатов деятельности СПК ЧС.

### 4. ПОЛНОМОЧИЯ

В рамках, определенных цели, задач и функций, Центру предоставляются следующие полномочия:

- 4.1. самостоятельно принимать решения при выборе путей выполнения поставленной цели;
- 4.2. получать информацию по вопросам, входящим в компетенцию Центра и необходимым для решения поставленной цели;
- 4.3. выступать на заседаниях СПК, конференциях, вебинарах, а также в других мероприятиях, по вопросам, относящимся к его компетенции;
- 4.4. по согласованию с Председателем СПК ЧС привлекать специалистов со стороны к выполнению отдельных заданий;
- 4.5. использовать в своей работе технические средства и помещения, необходимые для проведения мониторинга.

### 5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

5.1. Ответственность за надлежащее и своевременное выполнение Центром функций, предусмотренных настоящим положением, несет руководитель подразделения.

5.2. На руководителя подразделения возлагается персональная ответственность за:

- организацию деятельности Центра по выполнению возложенных задач и функций;

- организацию в Центре оперативных и качественных подготовки и исполнения документов, ведение делопроизводства в соответствии с действующими правилами и инструкциями;

- обеспечение сохранности имущества, закрепленного за Центром, и соблюдение правил пожарной безопасности;

- подбор, расстановку и деятельность работников Центра.

5.3. Ответственность работников Центра устанавливается должностными инструкциями.

## 6. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ (СЛУЖЕБНЫЕ СВЯЗИ)

6.1. Центр осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями СПК ЧС, комитетами, центрами оценки квалификаций.

6.2. Центр взаимодействует со всеми подразделениями по вопросам:

- организации сбора необходимой информации, отнесенной к его компетенции;

- участия в различных мероприятиях, проводимых СПК ЧС;

- пользования программно-аппаратными комплексами и автоматизированными системами;

- участия в контрольных мероприятиях, проводимых в отношении ЦОК.

## 7. РЕОРГАНИЗАЦИЯ И ЛИКВИДАЦИЯ

Реорганизация и ликвидация Центра осуществляется по решению СПК ЧС.



В соответствии с требованиями статьи 13 Федерального закона от 06.05.2011 №100-ФЗ «О добровольной пожарной охране» федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на решение задач в области пожарной безопасности (т.е. МЧС России) определяет порядок формирования и ведения реестра общественных объединений пожарной охраны и сводного реестра добровольных пожарных (далее - Реестры).

Порядок ведения указанных Реестров определен приказом МЧС России от 22.12.2017 № 587 «О порядке формирования и ведения реестра общественных объединений пожарной охраны и сводного реестра добровольных пожарных».

В соответствии с указанным приказом МЧС России сводный реестр добровольных пожарных и консолидированный реестр объединений добровольной пожарной охраны формируются и ведутся Всероссийским добровольным пожарным обществом в соответствии с Соглашением между МЧС России и ВДПО от 22.03.2017 № 2-4-38-3/1/01/134 с использованием программно-аппаратного комплекса (далее - ПАК ДПО).

Объединения добровольной пожарной охраны и добровольные пожарные, включенные в соответствующие Реестры, решают указанные задачи в соответствии с расписаниями выездов (планами привлечения сил и средств) пожарно-спасательных гарнизонов.

В соответствии со статьей 22 требованиями Федерального закона от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» (далее - ст.22 ФЗ-69), подпунктом 2 пункта 8 Положения о Министерстве Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 11 июля 2004 г. № 868, пунктом 36 Положения о единой государственной системе предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, утвержденного постановлением Правительства

Российской Федерации от 30 декабря 2003 г. №794, МЧС России разрабатывает и утверждает (устанавливает):

- порядок привлечения сил и средств подразделений пожарной охраны, пожарно-спасательных гарнизонов охраны для тушения пожаров и проведения аварийно-спасательных работ, утвержден приказом МЧС России от 25.10.2017 № 467 (далее - Положение);

- устав подразделений пожарной охраны, утвержден приказом МЧС России от 20.10.2017 № 452 (далее - Устав);

- боевой устав подразделений пожарной охраны, определяющий порядок организации тушения пожаров и проведения аварийно-спасательных работ, утвержден приказом МЧС России от 16.10.2017 № 444 (далее - БУПО).

В соответствии, с этими и другими нормативными и правовыми актами, подразделения добровольной пожарной охраны, как один из видов пожарной охраны, участвуют в тушении пожаров и проведении аварийно-спасательных работ в составе пожарно-спасательных гарнизонов.

Разработка Расписаний выездов (планов привлечения) и решение других вышеперечисленных задач напрямую зависят от учета и на его основе планирования подготовки, привлечения и применения сил и средств для профилактики и тушения пожаров, проведения АСР.

Исходя из того, что в подразделениях добровольной пожарной охраны отсутствуют кадровые, технические и другие службы Реестры, в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, являются единственной формой учета сил и средств добровольной пожарной охраны (количество подразделений ДПО, их местоположение, техническое обеспечение мобильными средствами пожаротушения, оборудованием и средствами защиты, укомплектованность добровольными пожарными), а также поименного учета добровольных пожарных (учет и контроль их количества, уровня подготовки, готовности к тушению пожаров по состоянию здоровья, наличию страховки).

В состав гарнизонов и, соответственно, в расписания выездов гарнизонов включаются и привлекаются к профилактике к тушению пожаров исключительно объединения добровольной пожарной охраны, входящие в указанные Реестры.

Фактически, ведение Реестров позволяет обеспечить на территории Российской Федерации единый учет состояния добровольной пожарной охраны (как одного из видов пожарной охраны – ст. 5 ФЗ-69) и ее готовности к применению по назначению (ст. 9 ФЗ-100) и является основой управления силами ДПО на федеральном, региональном и местных уровнях, что напрямую связано с организацией тушения пожаров в населенных пунктах, на объектах хозяйствования и территориях (природные пожары).

В тоже время, существующий опытный образец программного продукта ПАК ДПО позволяет выполнять не только формирование и ведение Реестров, но и проведение обработки информации, которая содержится в них, и необходима для анализа деятельности общественных объединений и добровольцев по различным категориям и позициям для всех участников пожарно-спасательных гарнизонов.

Структура (уровни иерархии) ПАК ДПО составляет:

федеральный уровень – подразделение центрального аппарата МЧС России (Департамент готовности сил и специальной пожарной охраны);

окружной уровень - федеральные округа Российской Федерации (региональные центры МЧС России; региональные подразделения ООО ВДПО по субъектам Российской Федерации);

региональный уровень - субъекты Российской Федерации (республики, края, области, города федерального значения Москва, Санкт-Петербург и Севастополь, автономные области и автономные округа) – главные управления МЧС России по субъектам Российской Федерации; краевые отделения ООО ВДПО по субъектам Российской Федерации);

местный уровень - муниципальные образования, а также их межмуниципальные образования.

ПАК ДПО представляет собой совокупность взаимосвязанных комплексов и средств, обеспечивающих автоматизированное оперативное выполнение задач во всех режимах функционирования, информационно взаимодействующих с органами управления.

ПАК ДПО представляет совокупность комплексов средств автоматизации (КСА), предназначенных для комплексной автоматизации процессов приема и обработки данных на базе современных мультимедийных средств.

Центральным звеном ПАК ДПО является специальное программное обеспечение, предназначенное для автоматизации основных функций по формированию и ведению реестров ДПО.

В состав ПАК ДПО входят функциональные подсистемы с соответствующими видами обеспечения:

- ввод и хранение информации по ООПО;
- ввод и хранение информации по добровольным пожарным;
- сверка сведений о государственной регистрации некоммерческой организации и адресной информации;
- обработка данных по заданным параметрам;
- статистический анализ;
- автоматизированную проверку правописания;
- логический автоматизированный контроль;
- подготовка отчетов по реестрам ДПО в соответствии в заданными формами или с помощью генератора отчетов.

ПАК ДПО обеспечивает решение следующих основных задач:

- безопасный ввод и хранение информации по ООПО и добровольным пожарным;
- обработку и анализ данных;
- представление отчетов по заданным параметрам или с помощью генератора отчетов;
- предоставление возможности руководителю ООПО внесение изменений (корректировку) сведений об ООПО и добровольных пожарных, являющихся

членами или участниками этого ООПО, а также проведения анализа данных соответствующего ООПО;

- сервисное обеспечение работы ПАК ДПО.

Реализация решения указанных задач осуществляется в следующих основных функциональных подсистемах:

- система ввода и авторизации информации;
- система сбора информации;
- система авторизации пользователей;
- система мониторинга;
- система отчётности;
- подсистема обеспечения защиты информации.

Интегрированная система связи и передачи данных обеспечивает единое телекоммуникационное пространство для взаимного обмена информацией между ее абонентами, в состав которых входят все системы ПАК ДПО в соответствии со структурой (уровнями иерархии).

Система ввода и авторизации информации позволяет осуществить заполнение соответствующих полей сведений в целях формирования реестров ООПО и добровольным пожарным.

Система сбора информации обеспечивает формирование баз данных ПАК ДПО, начиная с нижнего уровня иерархии, и автоматизированное формирование соответствующих баз данных на последующих, более высоких уровнях иерархии.

Система авторизации пользователей позволяет осуществить разграничение прав доступа к формированию баз данных ПАК ДПО в зависимости от уровня иерархии.

Система мониторинга обеспечивает автоматизированное получение и обобщение данных о работе с базой данных, авторстве данных.

Система отчётности обеспечивает автоматизированное получение и отображение информации (аналитических отчетов) по сформированному запросу в виде таблицы и (или) графиков, гистограмм, диаграмм и т.п.

К аналитическим отчетам предусматривается отнесение сведений по субъектам Российской Федерации и по в целом по стране (в пределах

федеральных округов), а также по муниципальным образованиям в пределах субъектов РФ (динамика за установленный временной промежуток, например, от 5 до 10 лет) (приложение 2):

о численности зарегистрированных в Реестрах ООПО и добровольных пожарных;

о количестве ООПО и добровольных пожарных по сроку регистрации;

о количестве добровольных пожарных по возрасту;

о количестве добровольных пожарных, имеющих соответствующее профессиональное образование в области пожарной безопасности;

о количестве добровольных пожарных, исключенных из сводного реестра, по определенным основаниям;

о численности работников ДПО;

о количестве ООПО по видам деятельности;

о количестве ООПО, имеющих здания (помещения), в которых размещаются подразделения ДПО, соответствующую технику, оборудование и снаряжение;

о количестве созданных ООПО подразделений добровольной пожарной охраны (территориальных и объектовых ДПД и ДПК), включенных в План привлечения (расписания выездов) и прикрываемых ими населенных пунктах;

о количестве ООПО, исключенных из консолидированного реестра, по определенным основаниям.

Вместе с тем, к отчетности относиться получение ведомостей консолидированного реестра общественных объединений пожарной охраны и сводного реестра добровольных пожарных.

Аналитические отчеты будут доступны для всех уровней иерархии, в зависимости от уровня иерархии будет предусматриваться масштабируемость настроек отчетов. В аналитических отчетах так же будет содержаться статистическая информация в виде таблицы и (или) графиков, гистограмм, диаграмм и т.п.

В состав КСА ПАК ДПО включены:

- АРМ администраторов системы;

- АРМ должностных лиц по уровням (федеральный, окружной, региональный и местный);

- АРМ руководителя общественного объединения пожарной охраны.

Организация информационного взаимодействия предусматривает:

- ведение журнала операций распространения данных в РБД;
- предоставление доступа к информации, хранящейся в РБД;
- внесение в РБД необходимой информации;
- получение справочной информации.

Предусматривается:

формирование запросов на получение информации в интерактивном режиме, получение и отображение информации (аналитических отчетов) по сформированному запросу в виде таблицы и (или) графиков, гистограмм, диаграмм и т.п.;

формирование отчетной документации по заранее сформированным шаблонам (таблицам, ведомостям и формам) отчетов

организация всех АРМ и объединение их в сеть передачи данных (СПД).

Разработка ПАК ДПО предусматривает объединение территориально распределенных информационных ресурсов в связанную систему.

Предусмотрено использование системой оборудования, в наибольшей степени отвечающее требованиям функциональности, универсальности (возможности поддержки различных сетевых протоколов), расширяемости, надежности, а также обеспечивающее необходимый уровень безопасности и конфиденциальности передачи данных.

Предусмотрено использование сетевого оборудования модульного исполнения, включающего средства диагностики, а также обеспечивающего возможность установления приоритетов трафика на уровне портов и поддерживающее протоколы резервирования основных компонент.

Обновление функций и добавление новых сетевых протоколов и стандартов обеспечивается с помощью загрузки нового программного обеспечения и (или) замены аппаратного модуля, без необходимости полного аппаратного обновления.

При создании сети предусматривается обеспечение максимальной масштабируемости и преемственности элементов телекоммуникационной инфраструктуры:

- при приобретении в дальнейшем более производительных устройств, ранее приобретенное оборудование будет использоваться на периферии и, по возможности, в новых узлах сети;
- создаваемая сеть будет обеспечивать возможность наращивания пропускной способности за счет расширения емкости каналов передачи данных;
- предусмотрено обеспечение совместимости с используемыми в настоящее время телекоммуникационными системами и оборудованием.

В качестве основного протокола сетевого взаимодействия будет использован протокол TCP/IP, как наиболее универсальный и распространенный в настоящее время протокол сетей передачи данных.

Система обеспечения безопасности информации ПАК ДПО будет обеспечивать защиту от НСД, в том числе, при разработке и эксплуатации программного обеспечения ПАК ДПО за счет использования технологии предотвращения несанкционированного доступа к персональным данным.

Предусмотрено, что вся информация, обрабатываемая ПАК ДПО, будет разделяться на две категории:

- открытая (общедоступная) информация;
- информация с ограниченным доступом (конфиденциальная).

Обработка секретной информации в ПАК ДПО не предусмотрена.

К открытой и общедоступной информации в соответствии с Федеральным законом «Об информации, информатизации и защите информации» относится информация о чрезвычайных ситуациях (пожарах), необходимая для обеспечения безопасного функционирования населённых пунктов, производственных объектов, безопасности граждан и населения в целом.

Обеспечение безопасности информации с ограниченным доступом реализуется выполнением следующих основных функций:

- подтверждением подлинности пользователей (аутентификация) сторон, устанавливающих связь;
- разграничением доступа пользователей;
- контролем целостности объектов данных.

Система защиты будет предусматривать защиту сети от несанкционированного проникновения извне и защиту информации внутри сети.



Защита сети от проникновения извне будет предусматривать защиту:

- на канальном уровне;
- на сетевом уровне;
- на уровне приложений.

Защита информации внутри сети будет предусматривать:

- разграничение доступа на сетевом уровне;
- разграничение доступа к системе на уровне прав пользователей;
- раздельное администрирование ресурсов сети;
- раздельное администрирование прав пользователей системы;
- защиту от сбоев электропитания;
- резервное копирование и восстановление после сбоев;
- защитой программных продуктов, средств вычислительной техники от внедрения программных вирусов;
- выполнением организационно-технических мероприятий, направленных на ограничение доступа к информации.

В целях повышения надежности работы ПАК ДПО, сети и быстрого восстановления работоспособности в случае отказов оборудования или возникновения аварийных ситуаций предусматривается:

- резервирование наиболее ответственных модулей активного оборудования опытного образца ПАК ДПО;
- создание резервных копий информации.

Информационное обеспечение ПАК ДПО включает в свой состав следующие компоненты:

- программный модуль опытного образца ПАК ДПО;
- базу данных опытного образца ПАК ДПО;
- систему классификации и кодирования информации.

Система классификации и кодирования информации будет построена на основе общероссийской Единой системы классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации, а также классификаторов и словарей МЧС России и ВДПО.

Использование Единой системы классификации и кодирования информации (далее - ЕСКК) в ПАК ДПО будет обеспечивать решение следующих задач:

- установление единой системы кодирования данных и классификации понятий, терминов, явлений предметной области;
- обеспечение методического и организационного единства в области разработки, применения, ведения словарей и классификаторов в составе баз данных опытного образца ПАК ДПО;
- обеспечение лингвистической и информационной совместимости всех уровней ПАК ДПО.

Предусматривается использование системой WEB-технологии, как основы работы с АРМ должностных лиц;

Предусматривается, что:

комплекс программного обеспечения системы и АРМ будет обеспечить наиболее полное и эффективное решение функциональных задач;

программные средства АРМ будут обеспечивать русскоязычный интерфейс пользователя.

Программное обеспечение системы подразделяется на:

- общее программное обеспечение (ОПО);
- специальное программное обеспечение (СПО).

Общее программное обеспечение ПАК ДПО будет строиться на базе следующих программных продуктов:

- операционные системы серверов линии Microsoft Windows Server (2012 или выше) и/или линии Unix;
- операционные системы АРМ линии Microsoft Windows (Microsoft Windows XP и выше) и входящие в них дополнительные программы;
- СУБД типа SQL и соответствующие клиентские части;

- русская версия офисного пакета Microsoft Office или совместимого по форматам данных.

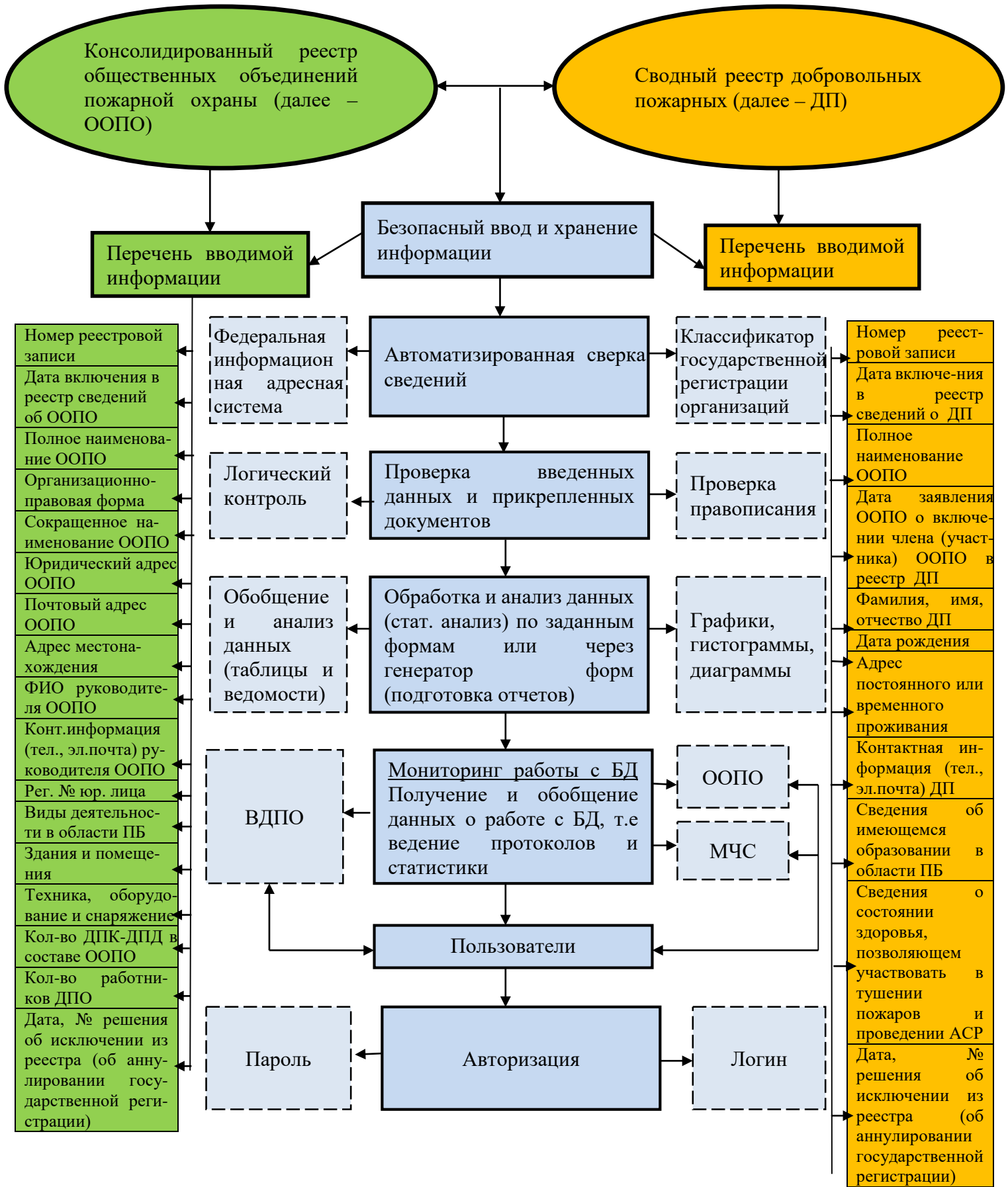
При выборе программных средств преимущественно будет использоваться программное обеспечение, содержащееся в Едином реестре российских программ для электронных вычислительных машин и баз данных, созданном в соответствии с Федеральным законом от 29.06.2015 № 188-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», если по

функциональным, техническим и (или) эксплуатационным характеристикам оно соответствует требованиям заказчика.

Конструктивные решения по установке и монтажу технических средств в помещении будут выбираться с учетом минимизации влияния внешних воздействий на аппаратуру с целью достижения необходимой живучести.

Предусматривается оснащение ПАК ДПО подсистемой для обучения пользователей (тренажер по работе с соответствующими пользователю разделами ПАК ДПО) и документацией на них.

# Информационная модель программно-аппаратного комплекса добровольной пожарной охраны



Реестр общественных объединений пожарной охраны

Наименование субъекта Российской Федерации

№ п/п	Номер реестровой записи	Дата включения в реестр сведений об общественном объединении пожарной охраны	Полное наименование общественного объединения пожарной охраны с указанием его организационно-правовой формы	Юридически и почтовый адреса	Фамилия, имя и отчество руководителя	Контактная информация (номер телефона, электронной почты) руководителя	Виды деятельности в области пожарной безопасности	Дата, номер решения об исключении из реестра (об аннулировании государственной регистрации)



Министерство Российской Федерации  
по делам гражданской обороны,  
чрезвычайным ситуациям и  
ликвидации последствий стихийных  
бедствий



Общероссийская общественная  
организация  
«Всероссийское добровольное  
пожарное общество»



## СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

«22» 03 2017 года № 2-4-38-3/1/01/134 город Москва

**Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (далее - МЧС России)** в лице Министра Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий Пучкова Владимира Андреевича, действующего на основании Положения о Министерстве Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 11 июля 2004 г. № 868, с одной стороны, и **Общероссийская общественная организация «Всероссийское добровольное пожарное общество» (далее - ВДПО)** в лице Председателя Центрального совета Кудрявцева Владимира Владимировича, действующего на основании Устава Общероссийской общественной организации «Всероссийское добровольное пожарное общество», Постановления XIV внеочередного съезда ВДПО от 02 апреля 2016 г. №4, с другой стороны, именуемые в дальнейшем «Стороны», составили настоящее соглашение о нижеследующем:

### Статья 1. Предмет Соглашения и принципы взаимодействия

Предметом настоящего Соглашения является деятельность Сторон по

консолидации усилий общества и государства в решении проблем пожарной безопасности и общественных объединений пожарной охраны по укреплению противопожарной защиты населенных пунктов и объектов экономики в Российской Федерации.

Стороны при организации взаимодействия руководствуются следующими принципами:

- законность;
- взаимное доверие;
- самостоятельность в решении задач и полномочий, а также в выработке форм и методов по их реализации;
- плановость и непрерывность проводимой работы;
- обязательность исполнения мероприятий настоящего Соглашения.

## **Статья 2. Направления сотрудничества**

В целях реализации настоящего Соглашения Стороны в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами МЧС России и в пределах своей компетенции осуществляют сотрудничество по следующим направлениям:

- объединение и привлечение граждан (добровольцев), юридических лиц, органов государственной власти и местного самоуправления для участия в решении задач в области пожарной безопасности, предупреждения и тушения пожаров, предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, в том числе в составе добровольной и иных видов пожарной охраны;
- содействие в установленном порядке общественным объединениям и гражданам в создании общественных объединений пожарной охраны;
- участие в профилактике и (или) тушении пожаров, проведении аварийно-спасательных работ в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- содействие в разработке и реализации мер правовой и социальной защиты добровольных пожарных и работников общественных объединений пожарной охраны, а также членов их семей;
- содействие в защите прав и законных интересов общественных объединений пожарной охраны, профессиональных и добровольных пожарных, а также ветеранов пожарно-спасательных служб;
- нормативное правовое регулирование в области пожарной безопасности, разработка и реализация мер пожарной безопасности;
- определение уполномоченных общественных организаций - операторов, предоставляющих субсидии из федерального бюджета социально ориентированным некоммерческим организациям, осуществляющим деятельность в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечения пожарной безопасности;



- участие в работе общественного совета - постоянно действующего совещательно-консультативного органа при МЧС России;
- создание и развитие форм общественного контроля - общественного мониторинга, общественной экспертизы и общественной проверки в области пожарной безопасности;
- оценка опыта и деловой репутации предприятий и организаций-производителей пожарно-технической продукции, а также оказывающих услуги и выполняющих работы в области пожарной безопасности;
- содействие развитию системы контроля и оценки качества деятельности организаций, осуществляющих работу в области пожарной безопасности, в рамках добровольной сертификации и общественной аккредитации;
- содействие развитию профессиональных квалификаций и компетенций в области обеспечения пожарной безопасности и формированию системы независимой оценки их профессионального уровня;
- содействие развитию независимой оценки рисков в области пожарной безопасности;
- информационное обеспечение добровольной пожарной охраны в области пожарной безопасности, в том числе посредством создания и совместного использования специальных информационных систем и банков данных;
- формирование и ведение реестра общественных объединений пожарной охраны и сводного реестра добровольных пожарных;
- проведение научно-технических исследований и опытно-конструкторских работ в области пожарной безопасности;
- разработка мероприятий по обеспечению пожарной безопасности, планов, схем и программ развития территорий, населенных пунктов, предприятий и организаций;
- проведение общественных экспертиз по оценке комплекса необходимых инженерно-технических и организационных мероприятий по обеспечению пожарной безопасности для объектов, в отношении которых отсутствуют требования пожарной безопасности, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными документами по пожарной безопасности;
- участие в обеспечении первичных мер пожарной безопасности в населенных пунктах и на объектах;
- координация деятельности общественных объединений пожарной охраны и подразделений добровольной пожарной охраны;
- участие в поддержании сил и средств добровольной пожарной охраны в готовности к выполнению мероприятий по предупреждению и ликвидации пожаров;
- формирование и организация деятельности Корпуса сил добровольной пожарной охраны;
- оснащение в установленном порядке подразделений добровольной пожарной охраны современными, разработанными для добровольных пожарных, образцами пожарной техники, экипировки и снаряжения;
- формирование в общественном сознании населения культуры

- пожаробезопасного поведения;
- участие в образовательной деятельности посредством обучения мерам пожарной безопасности, а также подготовки к действиям по предупреждению и тушению пожаров, преодолению последствий чрезвычайных ситуаций;
  - участие в научно-методической работе и практическом закреплении навыков в рамках курсов «Основы безопасности жизнедеятельности» и «Безопасность жизнедеятельности»;
  - формирование и развитие системы подготовки и повышения квалификации личного состава добровольной пожарной охраны, в том числе в форме дистанционного обучения;
  - создание и развитие учебно-тренировочных полигонов для практического обучения в области пожарной безопасности;
  - осуществление противопожарной пропаганды, формирование ответственного отношения граждан к выполнению требований в области пожарной безопасности, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
  - деятельность в сфере патриотического, в том числе военно-патриотического, воспитания детей и молодежи;
  - участие в мероприятиях по повышению социального статуса и общественной значимости добровольного пожарного;
  - популяризация профессии пожарного и спасателя, организация работы по профессиональной ориентации молодежи;
  - содействие созданию и организации деятельности дружин, формирований и общественных объединений юных пожарных;
  - развитие физической культуры, пожарно-прикладного, пожарно-спасательного и иных видов спорта среди детей и молодежи;
  - взаимодействие с отраслевыми средствами массовой информации, оказание поддержки и помощи журналу «Пожарное дело»;
  - установление деловых контактов и сотрудничество в установленном порядке с международными, российскими общественными организациями (объединениями) и религиозными конфессиями.

### **Статья 3. Порядок сотрудничества**

Сотрудничество Сторон по настоящему Соглашению осуществляется на основе планов и программ, а также заключенных в установленном законодательством Российской Федерации порядке договоров.

Стороны могут в установленном порядке и по согласованию привлекать представителей подведомственных организаций для обсуждения и выработки предложений по совершенствованию деятельности в сфере пожарной безопасности, для участия в организации и проведении научно-практических конференций и семинаров, пожарно-тактических учений, занятий, смотров, конкурсов, спортивных, организационно-массовых и коллективно-творческих

противопожарных мероприятий, в том числе среди детей и молодежи, а также могут использовать материально-техническую базу МЧС России и ВДПО в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, для целей реализации положений настоящего Соглашения, при проведении иных мероприятий в рамках настоящего Соглашения.

#### **Статья 4. Действие и порядок расторжения Соглашения**

Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон. Настоящее Соглашение заключено на бессрочный период и вступает в силу с момента его подписания.

Настоящее Соглашение может быть изменено или дополнено при взаимном согласии Сторон.

Каждая из Сторон имеет право прекратить действие настоящего Соглашения путем письменного уведомления другой Стороны об этом не позднее, чем за два месяца.

В случае возникновения между Сторонами разногласий по исполнению настоящего Соглашения Стороны обязаны заявить об этом друг другу в письменной форме и принять меры к их урегулированию путем переговоров.

#### **Статья 5. Заключительные положения**

Настоящее Соглашение не предусматривает вознаграждение ни одной из Сторон и не подразумевает деятельность, запрещенную антимонопольным законодательством и законодательством о защите конкуренции.

Во всем, что не оговорено в настоящем Соглашении, Стороны будут руководствоваться законодательством Российской Федерации.

Министр Российской Федерации по  
делам гражданской обороны,  
чрезвычайным ситуациям и  
ликвидации последствий стихийных  
бедствий



В.А. Пучков

Председатель Центрального совета  
Общероссийской общественной  
организации «Всероссийское  
добровольное пожарное общество»



В.В. Кудрявцев

**МИНИСТЕРСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ  
И ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ**

**ПРИКАЗ  
от 1 июля 2010 г. N 306**

**О РЕАЛИЗАЦИИ РЕШЕНИЯ КОЛЛЕГИИ МЧС РОССИИ  
ОТ 16 ИЮНЯ 2010 Г. N 4/II "ОБ УТВЕРЖДЕНИИ КОНЦЕПЦИИ КАДРОВОЙ  
ПОЛИТИКИ МЧС РОССИИ НА ПЕРИОД ДО 2020 ГОДА"**

Решением коллегии МЧС России от 16 июня 2010 г. N 4/II утверждены Концепция кадровой политики МЧС России на период до 2020 года (приложение N 1) и Программа развития кадровой службы МЧС России на период до 2020 года (приложение N 2).

Реализация изложенных в Концепции кадровой политики МЧС России на период до 2020 года (далее - Концепция) и Программе развития кадровой службы на период до 2020 года (далее - Программа) мероприятий позволит более результативно формировать в системе МЧС России высококвалифицированный кадровый потенциал, обеспечивающий безусловное выполнение задач, стоящих перед Министерством, создать с учетом разработки научно обоснованных технологий формирования и совершенствования кадрового потенциала, внедрения наиболее эффективных методик формирования кадровых потоков в системе МЧС России, современную систему кадрового обеспечения деятельности МЧС России.

В целях реализации решения коллегии МЧС России от 16 июня 2010 г. N 4/II "Об утверждении Концепции кадровой политики МЧС России на период до 2020 года" приказываю:

1. Директорам департаментов, начальникам управлений центрального аппарата МЧС России, начальникам территориальных органов МЧС России, командирам соединений и воинских частей войск гражданской обороны, начальникам образовательных и научно-исследовательских учреждений МЧС России, руководителям организаций МЧС России:

организовать изучение Концепции и Программы руководящим составом и сотрудниками кадровой службы соответственно;

планировать конкретные мероприятия по реализации Концепции и Программы при составлении Комплексного плана основных мероприятий МЧС России и планов основных мероприятий МЧС России, структурных подразделений центрального аппарата МЧС России, территориальных органов и организаций МЧС России на соответствующий период.

2. Директору Департамента кадровой политики:

организовать работу по выполнению мероприятий, предусмотренных Концепцией и Программой, и координацию деятельности по этому направлению территориальных органов и организаций МЧС России;

обеспечить контроль за реализацией мероприятий, предусмотренных Концепцией и Программой;

совместно с Научно-техническим управлением определить направления научно-исследовательской деятельности для каждого этапа реализации Концепции и Программы и организовать их проведение.

3. Руководителям территориальных органов и организаций МЧС России:

обеспечить реализацию мероприятий, предусмотренных Концепцией и Программой, в соответствии с запланированными показателями;

до 1 октября 2010 г. представить в Департамент тыла и вооружения, Департамент инвестиций и капитального строительства и Управление защиты информации и обеспечения безопасности спасательных работ предложения о совершенствовании оснащенности кадровой службы в соответствии с Примерным табелем оснащенности средствами связи, вычислительной и организационной техникой, вспомогательными техническими средствами, офисной мебелью управления (отдела) кадров, воспитательной работы и психологического обеспечения

территориального органа, организации МЧС России (приложение N 1 к Концепции) с необходимыми финансово-экономическими обоснованиями.

Указанным структурным подразделениям центрального аппарата МЧС России совместно с Департаментом кадровой политики проанализировать представленные материалы и, при необходимости, подготовить соответствующие предложения;

до 1 октября 2010 г. представить в Департамент кадровой политики и Организационно-мобилизационный департамент предложения по организационно-штатному укреплению кадровой службы с необходимыми обоснованиями в соответствии со Штатным нормативом численности личного состава управления (отдела) кадров, воспитательной работы и психологического обеспечения территориального органа, организации МЧС России (приложение N 2 к Концепции).

Организационно-мобилизационному департаменту совместно с Департаментом кадровой политики проанализировать представленные материалы и до 1 декабря 2010 г. подготовить и представить в установленном порядке предложения;

обеспечивать планирование ассигнований и материально-технического обеспечения реализации мероприятий Программы в установленном порядке.

4. Начальнику Управления медико-психологического обеспечения, директору Центра экстренной психологической помощи МЧС России совместно с Департаментом кадровой политики до 1 июля 2011 г. подготовить предложения по организации психологического сопровождения прохождения службы (работы) личным составом МЧС России.

5. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя Министра Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий Р.Х. Цаликова.

Министр  
С.К.ШОЙГУ

## **КОНЦЕПЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ МЧС РОССИИ НА ПЕРИОД ДО 2020 ГОДА**

### **I. Основные понятия**

Кадры - это ядро персонала, представленное компетентными и наиболее хорошо подготовленными работниками.

Работа с кадрами - особый вид деятельности в отношении трудовых ресурсов, имеющий целью отбор, подготовку, расстановку и воспитание персонала в целях формирования коллектива, способного обеспечить выполнение поставленных перед организацией задач.

Кадровая политика МЧС России - составная и неотъемлемая часть государственной кадровой политики, инструмент ее реализации в деятельности системы МЧС России и представляет собой систему целей, задач, принципов, форм, методов и направлений работы по обеспечению системы МЧС России кадрами, обладающим необходимыми деловыми (профессиональными) и моральными качествами.

Кадровый потенциал МЧС России - часть трудовых профессионально подготовленных ресурсов общества, способных участвовать в профессиональных видах трудовой (служебной) деятельности по выполнению задач, поставленных перед системой МЧС России.

Концепция кадровой политики МЧС России - система взглядов на цели, задачи, основные требования, направления и приоритеты реализации кадровой политики МЧС России.

Кадровая служба МЧС России - совокупность структурных подразделений (отдельных сотрудников) центрального аппарата МЧС России, территориальных органов, образовательных и научно-исследовательских учреждений, организаций и подразделений, занимающихся

вопросами подбора, расстановки, продвижения и воспитания кадров.

## II. Введение

Перспективы развития МЧС России в значительной степени зависят от рационального состава и состояния профессионального уровня и качества подготовки кадров в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.

## III. Общие положения

Концепция кадровой политики МЧС России на период до 2020 г. (далее - Концепция) разработана на основании "Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года", утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г. N 537, федеральной программы "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)", утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. N 261, "Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года", утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. N 1662-р, Концепции строительства и развития сил и средств МЧС России на период до 2020 года, утвержденной Президентом Российской Федерации 23 января 2010 года, иных нормативных правовых актов Президента и Правительства Российской Федерации в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, нормативных документов МЧС России, а также на основе анализа задач МЧС России в области обеспечения безопасности.

Настоящая Концепция представляет собой официально принятую систему взглядов на цели, задачи, основные требования, направления и приоритеты реализации кадровой политики МЧС России на период до 2020 года в соответствии с основными направлениями реформирования сил и средств МЧС России, определяет стратегические направления реформирования, развития и совершенствования системы кадрового обеспечения МЧС России и включает принципиальные положения кадровой политики, проводимой в системе МЧС России в целях создания эффективной системы отбора, подготовки, расстановки, продвижения и воспитания специалистов-профессионалов, обеспечивающих выполнение всего комплекса задач в области подготовки и ведения гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности на водных объектах.

Мероприятия по реализации Концепции должны осуществляться с учетом реальных экономических возможностей в области реформирования сил и средств МЧС России и повышения их готовности к выполнению задач по предназначению, с учетом современных угроз и опасностей для населения и территорий.

Реализация положений концепции направлена на повышение эффективности деятельности МЧС России в рамках обеспечения оптимального состава кадрового потенциала министерства и резерва кадров.

Концепция является основой для:

- формирования и реализации кадровой политики МЧС России;
  - определения направлений и обоснования количественных показателей кадрового заказа на подготовку высококвалифицированных специалистов для МЧС России;
  - определения перспектив совершенствования кадрового потенциала МЧС России;
  - формирования научно обоснованных современных технологий кадрового обеспечения задач, стоящих перед системой МЧС России;
  - дальнейшего развития нормативной правовой базы в области организации работы с кадрами, воспитательной работы и социальной защиты личного состава МЧС России.
- Область применения настоящей Концепции - система обеспечения МЧС России

квалифицированными кадрами в области предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, пожарной безопасности и безопасности на водных объектах.

В Концепции раскрываются:

цели и задачи кадровой политики МЧС России;

основные принципы формирования кадровой политики МЧС России;

основные направления кадровой политики МЧС России до 2020 года, этапы и мероприятия по их реализации;

основные направления развития и совершенствования системы подготовки кадров;

ожидаемые результаты и предполагаемая эффективность реализации Концепции.

#### IV. Состояние кадрового обеспечения МЧС России и обоснование необходимости разработки Концепции

Состояние кадрового обеспечения системы МЧС России:

В ходе реализации Концепции кадровой политики МЧС России, утвержденной приказом МЧС России от 19.05.2004 N 225, за период с 2004 года создана единая система кадрового обеспечения задач, стоящих перед МЧС России. Прделан значительный объем подготовительной работы, направленной на сохранение кадрового потенциала при предстоящем реформировании войск гражданской обороны, по разработке законодательных и иных нормативных правовых актов, по организации государственного правового информирования военнослужащих об основах и порядке прохождения правоохранительной и государственной гражданской службы, по организации увольнения военнослужащих и поступления их на иные виды государственной службы (приема на работу).

Создана и непрерывно совершенствуется стройная эффективная система подбора, подготовки, расстановки и воспитания специалистов-профессионалов, выполняющих весь спектр задач по проблемам подготовки и ведения гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности на водных объектах.

Прделан большой объем работы, направленной на сохранение кадрового потенциала в связи с предстоящим реформированием войск гражданской обороны.

На протяжении последних 5 лет общий некомплект личного состава в системе МЧС России не превышал 8%, текучесть кадров - 8,3%.

Увеличилась укомплектованность должностей старшего и среднего начальствующего состава ФПС с 89,6% до 91,5%, текучесть кадров этой категории снизилась с 6,7% до 5,1%.

Обеспечено развитие и совершенствование системы образования и реформирование образовательных учреждений. За 5 лет количество сотрудников на должностях старшего и среднего начальствующего состава ФПС, имеющих высшее образование, увеличилось с 51,7% до 59,2%, среди них количество инженеров пожарной безопасности увеличилось с 14,5% до 20,5%.

Организовано кадровое обеспечение реформирования территориальных органов МЧС России в 2005 году, формирования федеральной противопожарной службы в 2008 - 2009 гг., формирования договорных подразделений федеральной противопожарной службы в 2009 - 2010 гг.

Организована работа по кадровому обеспечению развертывания Национального центра управления в кризисных ситуациях и его филиалов, ЦУКС в субъектах Российской Федерации, системы ОКСИОН, формированию федеральной группировки ФПС.

Налажено организационно-методическое обеспечение работы с кадрами территориальных органов и организаций МЧС России. Только в 2008 году на места направлено 13 методических рекомендаций по отдельным вопросам работы с кадрами. Ежегодно проводится учебно-методический сбор с руководителями кадровых органов системы МЧС России по подведению итогов работы за предыдущий год и постановке задач на предстоящий период. Ежегодно проверяется не менее 9 - 10 территориальных органов и организаций МЧС России по вопросам работы с кадрами, состояния воспитательной работы, правопорядка и дисциплины.

Создана и налаживается система контроля за состоянием правопорядка и дисциплины в территориальных органах и организациях системы МЧС России.

На всех уровнях, включая центральный аппарат, активизирована работа аттестационных комиссий, на которых рассматривается весь спектр вопросов работы с кадрами, заслушиваются о результатах работы руководители различного уровня и сотрудники.

Сформирован и постоянно анализируется и корректируется резерв кадров для выдвижения на руководящие должности номенклатуры МЧС России.

Разработан и реализуется комплекс организационных и практических мер по реализации законодательства о государственной гражданской службе.

В целях обеспечения контроля за реализацией положений Федерального закона "О ветеранах" создан банк данных ветеранов боевых действий.

В течение 5 лет совершенствовалась и в настоящее время сформирована наградная система МЧС России, позволяющая адекватно оценивать вклад каждого сотрудника в выполнение поставленных задач. Ежегодно ведомственными наградами отмечается не менее 30 тысяч человек.

План мероприятий по реализации Концепции кадровой политики МЧС России на 2004 - 2008 годы в зависимости от складывающейся кадровой ситуации корректировался и в настоящее время выполнен.

Состояние организации воспитательной работы с личным составом:

Важнейшей составляющей строительства, подготовки и применения сил и средств МЧС России является правильно организованная воспитательная работа с личным составом по формированию у него здорового морального духа. Качественное выполнение решаемых МЧС России задач во многом определяется человеческим фактором. В абсолютном большинстве структурных подразделений МЧС России достигнуто и поддерживается удовлетворительное морально-психологическое состояние личного состава, сплоченность воинских и трудовых коллективов, положительный настрой людей на добросовестную службу.

Несмотря на трудности как объективного, так и субъективного характера (проблемы материального обеспечения воспитательной работы, обеспечения техническими средствами воспитания, комплектования квалифицированными кадрами):

создана единая система воспитания военнослужащих, сотрудников и работников системы МЧС России;

совершенствуется организационно-штатная структура отделов (отделений) воспитательной работы;

введены новые нормы снабжения войск техническими средствами воспитания;

большое внимание уделяется укомплектованию воспитательных структур квалифицированными кадрами, методическому обеспечению воспитательной работы.

Проводится комплекс мероприятий по патриотическому и правовому воспитанию, приобщению личного состава МЧС России к системе культурных ценностей, истории и традициям Отечества, народа, МЧС России, формированию антикоррупционного мировоззрения, конкурсы в области профессиональной деятельности.

Организована работа по повышению престижа службы в системе МЧС России, для чего в том числе учреждена Доска почета территориального органа МЧС России, соединения и воинской части войск гражданской обороны и организации МЧС России.

Проводится постоянная работа по изучению и разъяснению требований Кодекса чести сотрудника МЧС России, практикуются периодические собеседования с личным составом по основным его положениям, к этой работе привлекаются ветераны.

Организована работа по реализации государственной программы "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2006 - 2010 годы" в части, касающейся МЧС. В этих целях подготовлен и выполняется План мероприятий по реализации государственной программы "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2006 - 2010 годы в системе МЧС России".

24 подразделения и организации МЧС России награждены почетным знаком "За активную работу по патриотическому воспитанию граждан Российской Федерации" и 97 сотрудников МЧС России награждены памятной медалью "Патриот России". От МЧС России за заметный вклад в реализацию государственной программы "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации" 2 человека награждено Национальной Премией "Служу Стране!". 2 семьи



награждено Национальной Премией "Семья России".

Приказом МЧС России от 4 февраля 2009 г. N 46 определен комплекс мер по совершенствованию взаимодействия с ветеранскими организациями. Ветераны приглашаются в качестве общественных наставников молодых специалистов, для оказания помощи в разработке нормативных документов, участвуют при проведении торжественных мероприятий, в проведении уроков памяти и мужества. Составлен Реестр ветеранов Великой Отечественной Войны, участников трудового фронта, состоящих на учете в ветеранских организациях МЧС России.

Более пристальное внимание стало уделяться нуждам и потребностям молодых, многодетных и неблагополучных семей, оказанию им всесторонней поддержки и помощи. На постоянном контроле находится работа с семьями сотрудников, погибших при исполнении служебного долга.

В связи с планируемыми мероприятиями по реформированию МЧС России и переходом личного состава на иные виды государственной службы активизирована на всех уровнях управления индивидуально-воспитательная работа с различными категориями сотрудников Министерства в целях сохранения кадрового потенциала.

Создана система работы по поэтапной профилактике неуставных взаимоотношений, предупреждению самовольных оставлений части. В войсках начала осуществляться комплексная работа по анализу причин гибели и травматизма, по результатам которой вырабатываются соответствующие меры по наведению порядка, в том числе и по предупреждению гибели личного состава не при исполнении служебных обязанностей.

Большое внимание уделяется культурно-досуговой работе. Ежегодно проводится конкурс художественной самодеятельности "Мелодии Чутких Сердец" (участвует в финале более 250 чел.) и соревнования клуба веселых и находчивых (участвует более 500 чел.), раз в два года проводится конкурс профессионального мастерства "Мисс МЧС", смотр клубов и музеев системы МЧС России. Только в 2009 году количество личного состава МЧС России, участвующего в организации и проведении активных форм досуга, увеличилась на 67% и составило - 2193 чел.

Итоги проводимого командирами и органами воспитательной работы ежегодного мониторинга социально-экономического и правового положения военнослужащих и членов их семей анализируются, докладываются в Правительство Российской Федерации и являются основой для разработки конкретных мер по улучшению правового и социального положения личного состава МЧС России.

Ежегодно состояние воспитательной работы в системе МЧС России анализируется с целью выработки рекомендаций по совершенствованию воспитательного процесса, изучению и внедрению новых форм и методов воспитания личного состава.

Состояние работы по кадровому обеспечению противодействия коррупции в системе МЧС России:

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации, Национальной стратегии и Национального плана противодействия коррупции в системе МЧС России организовано кадровое обеспечение противодействия коррупции по двум основным направлениям:

1. Создание условий, исключающих возможность приема на службу (работу) в систему МЧС России лиц, ранее совершивших или склонных к совершению деяний коррупционной направленности:

- обеспечение соблюдения требований к кандидатам на службу (работу, учебу);
- обязательное информирование кандидата об условиях предстоящей службы (работы) и требованиях, предъявляемых к личному составу МЧС России;
- проверка сведений, представленных кандидатом на службу (работу), в том числе имущественного характера;
- проведение мероприятий по изучению кандидата на службу (работу, учебу).

2. Осуществление комплекса профилактических и контрольно-надзорных мероприятий по соблюдению личным составом МЧС России антикоррупционного законодательства:

- организация доведения до личного состава требований антикоррупционного законодательства;
- организация воспитательной работы среди личного состава по неукоснительному соблюдению требований Кодекса чести сотрудника МЧС России;

- выявление, предупреждение и пресечение негативных проявлений в воинских коллективах войск гражданской обороны, федеральной противопожарной службе, Государственной инспекции по маломерным судам и других учреждениях и организациях МЧС России;

- выявление, предупреждение и пресечение нарушений военнослужащими, сотрудниками и работниками МЧС России законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации;

- проведение проверочных мероприятий по информации, поступающей из средств массовой информации, обращений сотрудников МЧС России и граждан;

- разработка мероприятий по устранению причин и условий, способствующих правонарушениям.

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 13 апреля 2010 г. N 460 "О национальной стратегии противодействия коррупции и национальном плане противодействия коррупции на 2010 - 2011 годы" переработан и существенно дополнен План противодействия коррупции в системе МЧС России.

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. N 557, а также в целях усиления борьбы с коррупционными проявлениями в системе МЧС России издан приказ МЧС России от 11.08.2009 N 466 "Об утверждении перечня должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей".

В целях укрепления законности и правопорядка, предотвращения случаев возможных коррупционных проявлений со стороны сотрудников МЧС России в территориальных органах и организациях МЧС России введены должности помощников по безопасности.

Состояние нормативного правового обеспечения работы с кадрами:

В настоящее время для всех составляющих личного состава МЧС России (военнослужащим, сотрудникам ФПС, государственным гражданским служащим и работникам) имеется отдельная законодательная основа прохождения службы (работы):

- прохождение службы военными кадрами регламентировано Федеральным законом "О воинской обязанности и военной службе" N 53-ФЗ от 28.03.1998 и Положением о порядке прохождения военной службы, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 16.09.1999 N 1237;

- прохождение службы сотрудниками (лицами, имеющими специальные звания рядового и начальствующего состава) регламентировано Положением о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденным постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23.12.1992 N 4202-1;

- прохождение государственной гражданской службы регламентировано Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" N 79-ФЗ от 27.07.2004;

- для категории работников все вопросы трудовых отношений регламентированы Трудовым кодексом Российской Федерации.

Наличие различной нормативной правовой базы прохождения службы (работы) всех четырех перечисленных категорий личного состава МЧС России требует наряду с постоянным мониторингом законодательной базы совершенствование ведомственной нормативной базы МЧС России по вопросам работы с кадрами.

Несмотря на это, с 2004 года принято и зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 27 нормативных актов МЧС России по вопросам прохождения службы различными категориями личного состава и организации работы с кадрами.

Несмотря на наличие более 60 ведомственных приказов по вопросам работы с кадрами, унифицировать их не представляется возможным ввиду наличия различной законодательной базы по вопросам прохождения службы (работы) различными категориями личного состава.

Федеральной программой "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)" предполагается обеспечение взаимосвязи видов государственной службы, совершенствование правовой основы государственной гражданской

службы, формирование современной правовой основы военной и правоохранительной службы, что позволит оптимизировать количество нормативных актов, регламентирующих вопросы кадрового обеспечения.

Состав и оснащенность кадровой службы МЧС России:

В настоящее время штатная численность кадровой службы системы МЧС России составляет 4423 единицы (86% от потребности согласно штатным нормативам). Укомплектовано 3995 должностей. Общий некомплект - 9,7%. Основной составляющей частью являются сотрудники ФПС - 3482 чел., кроме того - 148 военнослужащих и 198 работников. Около 80% - специалисты высшей квалификации, среди них 15,6% - юристы, 23,0% - педагоги, 31% - инженеры, 7,7% - обучаются по заочной форме.

Кадровые органы обеспечены необходимыми помещениями на 77%, оргтехникой - на 76%, подключены к сети "Интернет" - 30%, "Инtranет" - 40%. Имеют доступ к справочно-информационным системам - 36%.

Только 37% кадровых органов имеют помещения для соответствующего хранения личных дел.

При возросшем за последние годы в связи с принятием ряда законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам совершенствования системы государственной службы и противодействия коррупции количества и объема задач, а также при планируемом увеличении численности, для доукомплектования кадровых органов до штатных нормативов требуется не менее 1994 единиц. При этом на первом этапе - 518 единиц, на втором этапе - 914 единиц, на третьем этапе - 562 единицы.

Состояние системы образовательных учреждений МЧС России:

Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров МЧС России предусматривает подготовку кадров по следующим уровням образования:

- профессиональная подготовка;
- начальное профессиональное образование;
- среднее профессиональное образование;
- высшее профессиональное образование;
- послевузовское профессиональное образование.

Кроме того, в системе МЧС России осуществляется дополнительное профессиональное образование (переподготовка и повышение квалификации), а также профессиональная подготовка.

В целях реализации Концепции кадровой политики 2004 - 2008 гг. были выполнены все предусмотренные мероприятия по развитию системы подготовки кадров для МЧС России:

- создана единая система подготовки кадров многоуровневого, многопланового, непрерывного, комплексного характера, в результате чего в дополнение к существующим образовательным учреждениям (Академия гражданской защиты, Академия ГПС, Санкт-Петербургский институт ГПС, Воронежское пожарно-техническое училище) были созданы самостоятельные образовательные учреждения Ивановский и Уральский институты ГПС, придан статус университета Санкт-Петербургскому институту, статус института - Воронежскому пожарно-техническому училищу, создан Сибирский филиал Санкт-Петербургского университета в г. Железногорске Красноярского края;

- созданы также 24 государственных образовательных учреждения дополнительного профессионального образования учебных центра ФПС;

- в Санкт-Петербургском университете ГПС и Академии ГПС созданы институты дополнительного профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации и институты заочного и дистанционного обучения.

В настоящее время сеть и емкость образовательных учреждений Министерства в соответствии с новыми задачами, структурой и численностью МЧС России требует создания образовательного учреждения в Дальневосточном федеральном округе.

Особое внимание уделялось развитию материально-технической базы образовательных учреждений.

Инвестиции в объеме 2 млрд. 70 млн. руб. в течение трех лет позволили увеличить долю введенных в эксплуатацию, отремонтированных и переоснащенных объектов учебно-

лабораторной базы, тренажерной базы, объектов для специальной и физической подготовки и объектов социально-бытового обеспечения образовательного процесса вузов от потребности в реконструкции и ремонте с 45 до 60%.

Другим важным направлением совершенствования системы подготовки кадров является обеспечение образовательного процесса, на эти цели выделено за три года 24,96 млн. руб.

Совершенствование учебной и материально-технической базы позволило всем образовательным учреждениям МЧС России успешно пройти комплексную оценку деятельности, аттестацию и государственную аккредитацию Рособрнадзора.

На заседании коллегии МЧС России 22 марта 2006 г. утверждены основные направления развития системы подготовки кадров МЧС России. Указанные направления тесно связаны с первоочередными мерами, определенными приоритетным национальным проектом в сфере образования и соответствуют Плану строительства и развития сил и средств МЧС России на 2007 - 2010 годы.

Разработана, одобрена на коллегии МЧС России и утверждена приказом МЧС России от 4 декабря 2006 г. N 705 аналитическая ведомственная целевая программа "Развитие системы подготовки кадров МЧС России на 2007 - 2009 годы". Программа по итогам конкурса среди аналогичных программ заняла 1 место. Поощрительный фонд в сумме 10 млн. руб. направлен на закупку учебно-лабораторного оборудования для Уральского и Ивановского институтов ГПС.

Коллегией МЧС России 24.10.2007 утвержден комплекс конкретных мер по реформированию системы образовательных учреждений МЧС России, который в настоящее время реализуется.

Проведено открытие новых, востребованных в системе МЧС России специальностей и специализаций "Государственный надзор", "Государственный пожарный надзор", "Судебная экспертиза".

Ведется разработка федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения на основе современных требований к профессиональным компетенциям специалиста в области гражданской обороны, пожарной безопасности, защиты в чрезвычайных ситуациях, бакалавра, специалиста, магистра. Обучение по стандартам нового поколения планируется начать с 1 сентября 2010 г.

На базе Санкт-Петербургского университета ГПС организована подготовка для Министерства специалистов в области психологического, правового и финансового обеспечения деятельности МЧС России.

Усилена работа по подготовке научных и научно-педагогических кадров, поддержке талантливой молодежи.

Заклучены договоры и соглашения на подготовку специалистов для Министерства в вузах Минобороны, МВД и Минюста России.

Созданы и приступили к работе: совет начальников образовательных учреждений и учебно-методический совет МЧС России, начата работа по присвоению учебным пособиям грифа МЧС России.

Организованы межвузовские олимпиады по учебным дисциплинам среди слушателей, курсантов и студентов, перекрестные стажировки преподавателей.

Обучение кадров МЧС России по программам дополнительного образования к 2010 г. составило около 26000 чел. в год.

Организована работа по открытию в вузах Российской Федерации специальностей "Защита в ЧС" и "Пожарная безопасность". Всего в этих вузах обучается более 6 тыс. студентов. Ежегодный выпуск составляет 440 специалистов, что в 4 раза больше, чем в 2004 году.

В настоящее время проводится дальнейшее переоснащение учебно-материальной базы, на эти цели федеральной целевой программой "Пожарная безопасность в Российской Федерации на период до 2012 года" на строительство и реконструкцию объектов образовательных учреждений МЧС России запланировано 5 млрд. 918 млн. руб.

Вместе с тем, продолжают иметь место ряд нерешенных проблем в развитии кадровой ситуации в системе МЧС России:

1. Прежде всего, это недостаточный уровень профессионализма личного состава. Это связано с тем, что несмотря на уменьшение общего количества увольняемых ежегодно офицеров,

более 30% увольняемых - молодые офицеры, прослужившие менее 5 лет. Среди старшего и среднего начальствующего состава ФПС более 40% не имеют высшего образования, а из техников на должностях этой категории - техников пожарной безопасности - 23,3%.

Несмотря на принимаемые меры, выполнение плана обучения руководящего состава системы МЧС России по программам дополнительного профессионального образования не превышает 90,8%.

Отсутствие должного уровня подготовки у руководителей среднего и низшего звена является причиной недостатков в организации оперативно-служебной деятельности и высокого травматизма пожарных и спасателей.

Кроме того, назрела настоятельная необходимость проведения дополнительной подготовки при выдвижении на руководящие должности, в особенности по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, организации противодействия коррупции, применения постоянно совершенствующихся методик управленческой деятельности, работы с персоналом.

Реформирование военной составляющей системы МЧС России требует переработки принципов формирования резерва кадров для выдвижения на вышестоящие должности, поиска более эффективных форм и методов работы с ним, совершенствования работы системы аттестования личного состава с учетом оценки результативности профессиональной служебной деятельности.

2. Практика показывает необходимость совершенствования системы отбора кадров на службу (работу) или на учебу в образовательные учреждения. Недостаточно тщательный отбор на службу или на учебу является причиной того, что ежегодно увольняется со службы до 8% выпускников Академии гражданской защиты, а 3,5% сотрудников из числа старшего и среднего и 4,9% из числа младшего начальствующего и рядового состава ФПС увольняются, не прослужив и 1 года.

3. Наряду с положительной динамикой развития образовательных учреждений существует ряд проблем, которые необходимо решить в ближайшее время, а именно:

создать и развернуть в сжатые сроки подготовку кадров в образовательном учреждении (в филиале) МЧС России в Дальневосточном федеральном округе;

повысить качество подготовки специалистов в образовательных учреждениях МЧС России (ВУЗах и учебных центрах ФПС), обратив особое внимание на профессиональную составляющую программ подготовки;

перейти с 1 сентября 2010 года на обучение по федеральным государственным образовательным стандартам нового поколения с уровнями "бакалавр", "специалист", "магистр";

увеличить долю лиц, проходящих переподготовку и повышение квалификации в форме дистанционного обучения.

4. Требуется постоянное совершенствование с учетом изменения законодательства Российской Федерации нормативная правовая база МЧС России по вопросам организации работы с кадрами, организации деятельности образовательных учреждений, воспитательной работы и кадрового обеспечения противодействия коррупции, обеспечения социально-правовой защиты личного состава, материального и нематериального стимулирования профессиональной деятельности.

Предотвратить развитие негативных тенденций и минимизировать их последствия возможно только решительными, планомерными, комплексными и последовательными мерами, опирающимися на правовую, научно-обоснованную, методологическую и организационную основу.

Обоснование необходимости разработки Концепции кадровой политики МЧС России и временных рамок ее реализации:

Необходимость разработки Концепции кадровой политики МЧС России вызвана возрастанием объема и сложности задач, стоящих перед системой МЧС России, совершенствованием правового поля функционирования системы МЧС России, изменением законодательного и нормативного правового регулирования вопросов прохождения государственной службы (работы) личным составом, функционирования и содержания системы образования, необходимости усиления противодействия коррупции.

Основанием для выработки стратегических направлений и долгосрочного планирования

совершенствования системы работы с кадрами в МЧС России являются: "Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года", утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г. N 537, "Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года", утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. N 1662-р, Федеральная программа "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)", утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. N 261, Концепция строительства и развития сил и средств МЧС России на период до 2020 года.

Разработанная в 2004 году Концепция кадровой политики МЧС России показала правильность долгосрочного планирования деятельности по этому направлению. Мероприятия, запланированные в рамках реализации этой концепции, выполнены.

Вместе с тем, указанная концепция была основана на действующем на момент ее разработки законодательстве, ориентирована на меньшее количество личного состава системы МЧС России, не предусматривала реформирование войск гражданской обороны в воинские формирования постоянной готовности и перевод военнослужащих на иные виды государственной службы, включение в состав МЧС России Государственной инспекции по маломерным судам, формирование договорных подразделений ФПС.

Выработка Концепции кадровой политики МЧС России на период до 2020 года и, на ее основе, совершенствование всех направлений работы с кадрами - объективная потребность настоящего момента развития системы МЧС России.

#### V. Цель, задачи и принципы кадровой политики МЧС России

Целью кадровой политики МЧС России является развитие кадрового потенциала МЧС России, основанного на рациональном планировании подготовки и трудоустройства кадров, использовании современных образовательных технологий и эффективных мотивационных механизмов, позволяющих обеспечить центральный аппарат и территориальные органы МЧС России, федеральные службы, Национальный центр управления в кризисных ситуациях (далее - НЦУКС), образовательные, научно-исследовательские, медицинские, санаторно-курортные и иные учреждения и организации, находящиеся в ведении МЧС России, персоналом, способным на высоком профессиональном уровне решать задачи в области гражданской обороны, защиты от чрезвычайных ситуаций, обеспечения пожарной безопасности и безопасности на водных объектах.

Основными задачами кадровой политики МЧС России являются:

реализация государственной кадровой политики;

организация кадровой работы на основе достижений науки, передового отечественного и зарубежного опыта;

совершенствование управления кадровыми процессами на основе системы научно-аналитического и информационного обеспечения;

развитие и совершенствование нормативной правовой базы в области кадровой работы с учетом изменения законодательства, обстановки и положения на рынке труда;

развитие и совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, на основе внедрения современных образовательных технологий;

повышение качества подготовки специалистов в образовательных учреждениях МЧС России;

активизация работы по привлечению и эффективному использованию выпускников профессиональных образовательных учреждений Российской Федерации для службы (работы) в МЧС России;

повышение эффективности использования кадрового потенциала в целях решения задач, стоящих перед системой МЧС России;

совершенствование системы деятельности по укреплению духовно-нравственных основ службы (работы) в системе МЧС России, воспитание у личного состава высокого чувства патриотизма, гражданственности, соблюдения положений Кодекса чести сотрудника МЧС России;

создание необходимых условий для развития института наставничества в системе МЧС России;

достижение высокой мотивационной готовности личного состава к безусловному и качественному выполнению поставленных задач, надежности и управляемости в любых условиях обстановки;

формирование и поддержание здорового, устойчивого морально-психологического состояния личного состава;

создание условий для противодействия коррупции в системе МЧС России, формирование у личного состава антикоррупционного мировоззрения;

обеспечение реализации социальных прав, гарантий, льгот и компенсаций личному составу МЧС России, предусмотренных законодательными и иными нормативными правовыми актами;

обеспечение условий рациональной ротации кадров;

создание резерва кадров для укомплектованности системы МЧС России квалифицированными специалистами.

Основными принципами кадровой политики МЧС России являются:

научная обоснованность и реалистичность, взвешенный учет при формировании системы подготовки кадров;

системность и комплексность решения кадровых проблем;

перспективность, ее опережающий и упреждающий характер, основывающийся на прогнозировании кадровой ситуации;

соблюдение принципа целевого отбора кандидатов на службу (работу) и планирования их профессионального развития в процессе службы (работы) по их деловым, моральным и профессиональным качествам;

сочетание принципов профессиональной универсализации и узкой специализации в процессе подготовки и дополнительной подготовки специалистов, а также при планировании мероприятий кадрового укомплектования;

сочетание комплексного и дифференцированного подхода к организации отбора, аттестации, продвижения по службе (работе), различных категорий специалистов и профессиональных групп в системе МЧС России;

сочетание доверия и уважения к кадрам с принципиальной требовательностью к ним;

соблюдение законности и справедливости при решении кадровых вопросов;

преемственность и обновление кадров, оптимальное сочетание опытных и молодых специалистов, основывающееся на развитии и совершенствовании института наставничества в системе МЧС России;

сочетание принципов единоначалия, демократичности и учет мнения коллегиальных органов при решении кадровых вопросов.

## VI. Основные направления кадровой политики МЧС России, этапы и мероприятия по их реализации

Основными направлениями кадровой политики МЧС России до 2020 года являются:  
развитие и совершенствование кадрового потенциала МЧС России;  
развитие и совершенствование системы подготовки кадров для МЧС России;  
совершенствование организации воспитательной работы с личным составом;  
совершенствование системы противодействия коррупционным проявлениям в МЧС России и кадровое обеспечение противодействия коррупции;

совершенствование нормативной правовой базы работы с кадрами;

совершенствование системы кадрового обеспечения.

Этапы реализации Концепции кадровой политики МЧС России:

Концепция реализуется в три этапа:

I этап 2010 - 2011 гг. - кадровое обеспечение реформирования системы МЧС России;

II этап 2012 - 2015 гг. - кадровое обеспечение развития системы МЧС России;

III этап 2016 - 2020 гг. - кадровое обеспечение совершенствования системы МЧС России.

Мероприятия по реализации основных направлений кадровой политики по этапам:

На I этапе (2010 - 2011 гг.):

По развитию и совершенствованию кадрового потенциала МЧС России:

- организация разработки перечня основных специальностей, а также их профессиограмм по направлениям деятельности МЧС России, с учетом требований их универсализации в целях обеспечения эффективности планирования кадрового заказа и совершенствования системы отбора, подготовки и аттестации кадров МЧС России;

- организация кадрового обеспечения процесса реформирования войск гражданской обороны в воинские формирования постоянной готовности;

- организация использования профессиональных ресурсов из категории увольняемых военнослужащих войск ГО в интересах кадрового обеспечения различных функциональных подсистем МЧС России на основе проводимого целевого мониторинга по выявлению кандидатов;

- организация доподготовки и переподготовки военнослужащих войск ГО, увольняемых с военной службы и желающих продолжить службу (работать) в МЧС России;

- организация кадрового обеспечения передачи и адаптации ВГСЧ в системе МЧС России;

- разработка современных и наиболее эффективных технологий формирования резерва руководящих кадров, форм и методов работы с ним;

- разработка механизма плановой ротации руководящих кадров;

- совершенствование системы аттестования различных категорий личного состава МЧС России на основе анализа и использования положительного опыта организации аттестования руководящих кадров министерства;

- разработка мер по привлечению выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования Российской Федерации, обучающихся по направлению подготовки "Техносферная безопасность" для службы (работы) в МЧС России;

- кадровое обеспечение формирования федеральной аварийно-спасательной службы;

- кадровое обеспечение формирования договорных подразделений ФПС;

- кадровое обеспечение формирования филиалов ВЦЭРМ в Южном, Сибирском и Центральном региональных центрах;

- кадровое обеспечение создания филиалов НЦУКС и ЦУКСов в субъектах Российской Федерации;

- формирование пакета направлений научных исследований по вопросам совершенствования работы с кадрами.

По развитию и совершенствованию системы подготовки кадров для МЧС России:

- уточнение и обеспечение реализации аналитической ведомственной целевой программы "Развитие системы подготовки кадров МЧС России" и Федеральной целевой программы "Пожарная безопасность в Российской Федерации на период до 2012 года";

- организация подготовки в образовательных учреждениях МЧС России специалистов для воинских спасательных формирований постоянной готовности, НЦУКС и ЦУКС, а также специалистов в области мобилизационной готовности;

- создание филиала образовательного учреждения в Дальневосточном регионе;

- завершение разработки и согласования в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения по уровням подготовки "бакалавр", "специалист" и "магистр";

- разработка и обеспечение реализации программы совершенствования деятельности учебных центров ФПС;

- организация эффективного распределения выпускников образовательных учреждений МЧС России с учетом потребности в специалистах ведущих служб;

- разработка программ подготовки и организация подготовки в образовательных учреждениях личного состава, привлекаемого к несению службы при проведении XXII Зимних олимпийских игр 2014 года в г. Сочи;

- организация разработки новых программ подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации различных профессиональных групп личного состава МЧС России;

- организация международного взаимодействия в области подготовки кадров;

- развертывание подготовки специалистов для международных организаций и иностранных государств на базе образовательных учреждений МЧС России.

По совершенствованию организации воспитательной работы с личным составом:

- мониторинг форм и методов воспитательной работы в федеральных органах



исполнительной власти, в которых предусмотрены военная и иные виды государственной службы;

- организация государственного правового информирования военнослужащих об основах и порядке прохождения государственной гражданской и правоохранительной службы;

- осуществление комплекса мероприятий по формированию у личного состава антикоррупционного мировоззрения;

- разработка системного плана мероприятий по организации и проведению воспитательной работы с переменным составом образовательных учреждений и воинских формирований постоянной готовности;

- разработка и реализация мер по усилению героико-патриотического воспитания личного состава МЧС России;

- организация формирования у личного состава корпоративной культуры и гордости за принадлежность к МЧС России;

- проведение ежегодного мониторинга социально-экономического положения личного состава МЧС России;

- разработка порядка, форм и методов психологического сопровождения прохождения службы (работы) личным составом;

- организация реализации в системе МЧС России Государственной программы "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2011 - 2015 гг.";

- совершенствование системы материального и нематериального поощрения личного состава;

- организационно-методическое обеспечение работы по контролю за соблюдением государственными служащими общих принципов служебного поведения, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 12 августа г. 2002 N 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих".

По совершенствованию системы противодействия коррупционным проявлениям в МЧС России и ее кадровому обеспечению:

- совершенствование Порядка отбора (приема) граждан Российской Федерации на службу (работу) в МЧС России;

- организация реализации в системе МЧС России Указа Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. N 557 и других законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам кадрового обеспечения противодействия коррупции;

- организация деятельности помощников руководителей территориальных органов и организаций МЧС России по безопасности:

- организация и проведение контрольно-профилактических мероприятий по обеспечению деятельности территориальных органов и организаций МЧС России;

- организация эффективного взаимодействия с правоохранительными и контрольными органами Российской Федерации;

- организация деятельности по разработке и внедрению методов комплексного подхода к формированию мотивации различных категорий сотрудников МЧС России к активному участию в работе по профилактике и недопущению коррупционных проявлений в трудовых и воинских коллективах;

- методическое обеспечение деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию интересов на государственной службе.

По совершенствованию нормативной правовой базы работы с кадрами:

- мониторинг нормативной правовой базы прохождения службы (работы) в системе МЧС России в целях определения направлений ее совершенствования;

- разработка Перечня должностей сотрудников ФПС и соответствующей им квалификации;

- разработка Порядка формирования резерва кадров для выдвижения на вышестоящие должности и работы с ним;

- разработка Порядка проведения служебного аттестования личного состава МЧС России;

- разработка Методических рекомендаций по организации контрольно-профилактической деятельности в сфере предупреждения коррупционных проявлений в системе МЧС России;

- анализ нормативной базы МЧС России по вопросам работы с кадрами, организации

подготовки специалистов и разработка предложений по их изменению и дополнению (переработке) в целях совершенствования кадрового обеспечения процесса реформирования и развития системы МЧС России;

- мониторинг ведомственной нормативной базы прохождения службы и организации работы с кадрами федеральных органов исполнительной власти, в которых предусмотрена военная или правоохранительная служба в целях поиска наиболее приемлемых и эффективных форм и методов работы с кадрами.

По совершенствованию системы кадрового обеспечения:

- анализ функций, имеющейся структуры, численности и оснащенности кадровых органов системы МЧС России;

- организация поэтапного организационно-штатного и качественного укрепления кадровой службы (доведение численности до штатных нормативов, введение дополнительных мер по отбору сотрудников в кадровую службу);

- организация совершенствования технической оснащенности кадровой службы;

- формирование единой электронной базы учета личного состава МЧС России.

На II этапе (2012 - 2015 гг.)

По развитию и совершенствованию кадрового потенциала МЧС России:

- проведение научных исследований по формированию кадрового заказа для образовательных учреждений МЧС России и наиболее рациональному распределению выпускников;

- совершенствование системы планирования кадрового заказа, отбора, подготовки и аттестации кадров МЧС России на основе внедрения в практическую деятельность перечня основных специальностей МЧС России и соответствующих им профилиграмм;

- кадровое обеспечение формирования федеральной службы гражданской защиты;

- кадровое обеспечение формирования филиалов ВЦЭРМ в Дальневосточном, Уральском и Приволжском региональных центрах;

- кадровое обеспечение формирования и функционирования подразделений МЧС России, ориентированных на обеспечение проведения XXII Зимних олимпийских игр в 2014 году в г. Сочи.

По развитию и совершенствованию системы подготовки кадров для МЧС России:

- мониторинг эффективных форм организации подготовки личного состава и внедрение их в образовательных учреждениях системы МЧС России;

- разработка программы совершенствования материально-технической базы образовательных учреждений МЧС России, с целью доведения доли построенных, реконструированных и отремонтированных объектов до 80%;

- реализация программы совершенствования деятельности учебных центров ФПС;

- организация повышения квалификации должностных лиц и специалистов ГО и РСЧС в учебных центрах ФПС;

- совершенствование программ обучения по образовательным стандартам третьего поколения;

- совершенствование программ подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации различных профессиональных групп личного состава МЧС России;

- расширение и совершенствование международного сотрудничества в области подготовки кадров.

По совершенствованию организации воспитательной работы с личным составом:

- разработка новых форм развития у личного состава мотивации к службе (работе) в МЧС России, личной ответственности за повышение профессионального мастерства, высокой дисциплинированности и ответственности за конечный результат;

- организация реализации в системе МЧС России Государственной программы "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2011 - 2015 годы";

- проведение ежегодного мониторинга социально-экономического положения личного состава МЧС России;

- совершенствование порядка, форм и методов психологического сопровождения прохождения службы (работы) личным составом МЧС России.

По совершенствованию системы противодействия коррупционным проявлениям в МЧС

России и ее кадровому обеспечению:

- обеспечение взаимодействия с правоохранительными и контрольными органами Российской Федерации;

- организационно-методическое обеспечение работы по контролю за соблюдением государственными служащими общих принципов служебного поведения, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 12.08.2002 N 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих";

- методическое обеспечение деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию интересов на государственной службе;

- организация контроля и методического обеспечения деятельности территориальных органов и организаций МЧС России по организации контрольно-профилактической деятельности в сфере предупреждения коррупционных проявлений в системе МЧС России;

- организация и проведение информационно-психологического сопровождения мероприятий по осуществлению контрольно-профилактической деятельности в системе МЧС России.

По совершенствованию нормативной правовой базы работы с кадрами:

- мониторинг законодательной и иной нормативной правовой базы прохождения службы (работы) личным составом МЧС России, соблюдения социальных гарантий, организации работы с кадрами и совершенствование ведомственной нормативной базы по этим направлениям;

- унификация нормативных актов МЧС России по различным видам государственной службы;

- разработка и оптимизация нормативных правовых актов, направленных на стимулирование развития института наставничества, профессионального роста различных категорий личного состава МЧС России.

По совершенствованию системы кадрового обеспечения:

- мониторинг и внедрение в системе МЧС России современных методик проведения конкурсов на замещение должностей государственной службы, аттестации государственных служащих, их ротации, формирования кадрового резерва;

- разработка системы анализа эффективности деятельности кадровых органов;

- разработка и внедрение системы мониторинга и оценки состояния работы с личным составом в системе МЧС России;

- разработка и внедрение системы мониторинга оценки психологического климата в коллективах;

- разработка и внедрение мониторинга оценки организационно-управленческой компетентности руководящих кадров;

- развитие и совершенствование единой электронной базы учета личного состава АИС "Кадры".

На III этапе (2016 - 2020 гг.)

По развитию и совершенствованию кадрового потенциала МЧС России:

- кадровое обеспечение формирования федеральной службы безопасности на водных объектах;

- формирование системы мотивации карьерного роста для всех категорий личного состава МЧС России и разработка нормативной базы для ее реализации;

- совершенствование механизма и методик оценки руководящих кадров, формирования резерва кадров для выдвижения на вышестоящие должности, форм и методов работы с ним;

- систематизация и совершенствование методов формирования кадрового заказа для обеспечения системы МЧС России квалифицированными специалистами;

- совершенствование системы адаптации и продвижения по службе молодых специалистов на основе развития института наставничества в системе МЧС России;

- совершенствование системы материального и нематериального стимулирования личного состава с учетом результатов профессиональной служебной деятельности.

По развитию и совершенствованию системы подготовки кадров для МЧС России:

- совершенствование организации подготовки личного состава в образовательных

учреждениях системы МЧС России с учетом повышения профессиональной составляющей;

- совершенствование и развитие материально-технической базы образовательных учреждений МЧС России с целью обеспечения всех форм и методов профессиональной подготовки;

- совершенствование программ обучения по образовательным стандартам третьего поколения с целью углубления профессиональной направленности;

- мониторинг и внедрение в образовательный процесс инновационных и эффективных технологий обучения.

По совершенствованию организации воспитательной работы с личным составом:

- формирование обновленной эффективной модели воспитательной работы, основанной на психолого-педагогических и социологических подходах, учитывающей позитивный отечественный и зарубежный опыт, имеющей профессиональную направленность и методологический механизм ориентирования личного состава на результаты профессиональной служебной деятельности, поддержание высокой дисциплины и правопорядка;

- поддержание у личного состава высокого уровня мотивации к службе (работе) в МЧС России, личной ответственности за повышение профессионального мастерства, высокой дисциплинированности и ответственности за конечный результат;

- проведение ежегодного мониторинга социально-экономического положения личного состава МЧС России;

- совершенствование механизма формирования у личного состава коммуникативной компетентности, правовой культуры и готовности к исполнению профессионального долга и вне службы (работы).

По совершенствованию системы противодействия коррупционным проявлениям в МЧС России и ее кадровому обеспечению:

- организация проведения контрольно-надзорных мероприятий по исполнению в территориальных органах и организациях системы МЧС России антикоррупционного законодательства;

- взаимодействие с правоохранительными и контрольными органами Российской Федерации по проведению профилактической работы антикоррупционной направленности в системе МЧС России;

- обеспечение правовой защиты и правовой помощи личному составу.

По совершенствованию нормативной правовой базы работы с кадрами:

- мониторинг законодательной и иной нормативной правовой базы прохождения службы (работы) личным составом МЧС России, соблюдению социальных гарантий, организации работы с кадрами и совершенствование ведомственной нормативной базы по этим направлениям.

По совершенствованию системы кадрового обеспечения:

- унификация методов кадровой работы с различными категориями личного состава, внедрение, автоматизация кадровых процедур с применением инновационных технологий в системе управления кадровыми ресурсами;

- разработка и внедрение механизмов и методик стратегического планирования кадрового обеспечения.

## VII. Ожидаемые результаты и предполагаемая эффективность реализации Концепции кадровой политики МЧС России на период до 2020 года

В ходе реализации основных направлений кадровой политики МЧС России на период до 2020 года предполагается:

По развитию и совершенствованию кадрового потенциала МЧС России

Создать в МЧС России сбалансированный саморегулирующийся кадровый потенциал, состоящий из квалифицированных опытных специалистов, готовых и способных к обучению молодых специалистов, мотивированный на безусловное исполнение профессионального долга.

Создать условия для дальнейшего развития кадрового потенциала системы МЧС России.

Поддерживать укомплектованность системы МЧС России не ниже 93%, текучесть кадров - не

выше 8%.

По развитию и совершенствованию системы подготовки кадров для МЧС России

Создать в МЧС России развитую, материально оснащенную систему образовательных учреждений, обладающую необходимым научно-методическим, учебно-методическим, информационно-аналитическим и практическим обеспечением для удовлетворения потребностей МЧС России в квалифицированных специалистах и осуществлении дополнительного профессионального образования.

Увеличить количество специалистов пожарной безопасности высшей квалификации на соответствующих должностях ФПС до 80%, специалистов в области гражданской обороны и защиты в чрезвычайных ситуациях на должностях офицерского состава - до 95%.

Довести показатели подготовки в образовательных учреждениях МЧС России по программам повышения квалификации до 30% лиц руководящего состава территориальных органов, личного состава ФПС - до 20%, государственных гражданских служащих - до 30%.

По совершенствованию организации воспитательной работы с личным составом

Организовать в МЧС России систему воспитательной работы и морально-психологического обеспечения, способную сформировать и поддерживать у личного состава комплекс гражданских, духовных и иных профессионально-значимых качеств личности, обусловленных потребностями и особенностями профессиональной деятельности.

По совершенствованию системы противодействия коррупционным проявлениям в МЧС России и ее кадровому обеспечению

Образовать в МЧС России систему профилактической и контрольно-надзорной деятельности по формированию у личного состава антикоррупционного мировоззрения, созданию мотивации к безусловному выполнению профессиональных обязанностей государственной службы.

По совершенствованию нормативной правовой базы работы с кадрами

Сформировать в МЧС России современную, гибкую и соответствующую действующему законодательству унифицированную нормативную базу, охватывающую все направления работы с личным составом и позволяющую формировать необходимый для выполнения поставленных задач кадровый потенциал.

По совершенствованию системы кадрового обеспечения.

Создать в МЧС России систему кадрового обеспечения задач, стоящих перед МЧС России, сформированную с учетом разработки научно обоснованных технологий формирования и совершенствования кадрового потенциала, внедрения наиболее эффективных методик формирования кадровых потоков в системе МЧС России.

Иметь в МЧС России квалифицированную, технически оснащенную, постоянно совершенствующую свою деятельность кадровую службу, способную эффективно решать вопросы кадрового обеспечения деятельности МЧС России.

Приложение N 1  
к Концепции кадровой политики  
МЧС России на период до 2020 года

ПРИМЕРНЫЙ ТАБЕЛЬ  
ОСНАЩЕННОСТИ СРЕДСТВАМИ СВЯЗИ, ВЫЧИСЛИТЕЛЬНОЙ  
И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ТЕХНИКОЙ, ВСПОМОГАТЕЛЬНЫМИ ТЕХНИЧЕСКИМИ  
СРЕДСТВАМИ, ОФИСНОЙ МЕБЕЛЬЮ УПРАВЛЕНИЯ (ОТДЕЛА) КАДРОВ,  
ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОРГАНА, ОРГАНИЗАЦИИ МЧС РОССИИ

N	Наименование	Количество
---	--------------	------------

п.п.		
1.	Сетевой принтер (формат А3)	по количеству отделов (отделений)
2.	Цветной принтер	по количеству отделов (отделений)
3.	Сканер	по количеству отделов (отделений)
4.	Факс	по количеству отделов (отделений)
5.	Копировальный аппарат (формат не менее А3)	по количеству отделов (отделений)
6.	Ламинатор	1 шт.
7.	Видеокамера	1 шт.
8.	Диктофон	1 шт.
9.	Музыкальный центр	1 шт.
10.	Фотоаппарат	1 шт.
11.	Электрическая пишущая машинка	1 шт.
12.	Ноутбук	по количеству отделов (отделений)
13.	Переносное трансляционное устройство	1 шт.
14.	Звукотехническая передвижная аппаратура	1 комплект
15.	Телевизор	по количеству отделов (отделений)
16.	Шкафы для документов	не менее 1 шт. на 2 сотрудников
17.	Уничтожитель бумаги	по количеству отделов (отделений)
18.	Шкафы для картотеки	(общая вместительность 150% от учетных карт личного состава)
19.	Шкафы для хранения личных дел	(общая вместительность 150% от дел личного состава)
20.	Аппарат для переплета брошюр	1 шт.

**ОСНАЩЕНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА СПЕЦИАЛИСТА КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ  
МЧС РОССИИ**

№ п.п.	Наименование	Количество
1.	Комплект офисной мебели	1 комплект на 1 сотрудника
2.	Телефонный аппарат	1 шт. на 1 сотрудника
3.	Персональный компьютер	1 комплект на 1 сотрудника

4.	Принтер	не менее 1 на 2 компьютера
5.	Сетевой фильтр	по количеству компьютеров
6.	Флешка (8 Gb)	1 шт. на 1 сотрудника
7.	Сейф для хранения документов	1 шт. на 1 сотрудника
8.	Обеспечение доступа к сети "Интернет"	Не менее 1 рабочего места на структурное подразделение
9.	Обеспечение доступа к ведомственной сети МЧС России "Инtranет"	Не менее 1 рабочего места на структурное подразделение
10.	Обеспечение доступа к информационно-справочным системам "Консультант+", "Гарант"	Не менее 2-х рабочих мест на структурное подразделение

Приложение N 2  
к Концепции кадровой политики  
МЧС России на период до 2020 года

**ШТАТНЫЙ НОРМАТИВ  
ЧИСЛЕННОСТИ ЛИЧНОГО СОСТАВА УПРАВЛЕНИЯ (ОТДЕЛА) КАДРОВ,  
ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОРГАНА, ОРГАНИЗАЦИИ МЧС РОССИИ**

№ п.п.	Наименование должности	Количество должностей
1.	Инспектор, офицер, специалист из числа государственных гражданских служащих, занимающиеся кадровой работой	1 на 200 единиц личного состава
2.	Инспектор, офицер, специалист из числа государственных гражданских служащих, занимающиеся воспитательной работой	1 на 200 единиц личного состава
3.	Психолог, специалист из числа государственных гражданских служащих, занимающиеся психологическим обеспечением	1 на 300 единиц личного состава
4.	Младший инспектор, ответственный исполнитель, делопроизводитель, инспектор из числа гражданского персонала, независимо от направления деятельности	1 на 200 единиц личного состава

**ПРОГРАММА  
РАЗВИТИЯ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ МЧС РОССИИ НА ПЕРИОД ДО 2020 ГОДА**

**ПАСПОРТ**

Программы развития кадровой службы МЧС России  
на период до 2020 года

Наименование субъекта бюджетного планирования (главного распорядителя средств федерального бюджета) Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий

Наименование Программы Программа развития кадровой службы МЧС России на период до 2020 года

Должностное лицо, утвердившее программу Министр Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий

Цели и задачи Программы Цель Программы - развитие кадровой службы МЧС России на период до 2020 года, создание эффективной системы отбора, подготовки, расстановки, продвижения и воспитания кадров, обеспечивающих выполнение всего комплекса задач в области подготовки и ведения гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности на водных объектах, повышение эффективности и результативности деятельности кадровой службы МЧС России.

Программа соответствует основной задаче строительства и развития сил и средств МЧС России Концепции строительства и развития сил и средств МЧС России на период до 2020 года:

"создание сил и средств МЧС России, способных эффективно и в полном объеме выполнять возложенные на них задачи мирного и военного времени".

Данная цель содействует задаче МЧС России по осуществлению деятельности по организации и ведению гражданской обороны, экстренному реагированию при чрезвычайных ситуациях, защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и пожаров, обеспечению безопасности людей на водных объектах, а также осуществлению мер по чрезвычайному гуманитарному реагированию, в том числе за пределами Российской Федерации, определенной Указом Президента Российской Федерации от 11 июля 2004 г. N 868.

Реализация Программы предусматривает решение следующих задач:

1. Развитие и совершенствование кадрового потенциала МЧС России.
2. Совершенствование организации воспитательной работы с личным составом.
3. Совершенствование системы противодействия коррупционным



проявлениям в МЧС России и ее кадровое обеспечение.

4. Развитие и совершенствование системы подготовки кадров для МЧС России.

5. Совершенствование нормативной правовой базы работы с кадрами.

6. Развитие и совершенствование деятельности кадровой службы МЧС России.

В Программе не рассматривается развитие системы образовательных учреждений, в том числе дополнительного профессионального образования, определенное соответствующими решениями коллегии МЧС России и приказами МЧС России.

Целевые индикаторы и показатели Программы

Эффективность реализации Программы оценивается с использованием следующих целевых показателей, характеризующих: укомплектованность кадрами системы МЧС России (процент от штатной численности);

текучесть кадров в системе МЧС России (процент уволенных к штатной численности);

количество уволенных по отрицательным мотивам (процент от числа уволенных);

количество сотрудников кадровых органов (процент от потребности);

техническая оснащенность кадровых органов (процент укомплектованности средствами связи, вычислительной техникой и вспомогательными техническими средствами, обеспеченность необходимыми помещениями от положенности).

(Приложения NN 1, 2)

Сроки и этапы реализации Программы

Программа реализуется в течение 10 лет в 3 этапа:

- 1 этап 2010 - 2011 гг.,

- 2 этап 2012 - 2015 гг.,

- 3 этап 2016 - 2020 гг.

Источники финансирования Программы

Финансирование мероприятий Программы осуществляется за счет средств федерального бюджета, в том числе в рамках федеральных целевых программ.

Объем финансирования мероприятий программы определяется ежегодно в установленном порядке, исходя из бюджетных ассигнований, предусмотренных МЧС России.

Финансирование текущих расходов на реализацию кадровой политики осуществляется в объеме не менее 50 млн. рублей ежегодно.

Планирование ассигнований и материально-технического обеспечения реализации мероприятий Программы обеспечивается руководителями соответствующего уровня в установленном порядке в части касающейся.

Характеристика программных мероприятий

На первом этапе предусматриваются:

По развитию и совершенствованию кадрового потенциала МЧС России:

разработка перечня основных специальностей, а также их профили по направлениям деятельности МЧС России, с учетом требований их универсализации в целях обеспечения эффективности планирования кадрового заказа и совершенствования

системы отбора, подготовки и аттестации кадров МЧС России;

организация использования профессиональных ресурсов из категории увольняемых с военнотружущих войск ГО;

разработка современных и наиболее эффективных технологий формирования резерва руководящих кадров, форм и методов работы с ним;

совершенствование системы аттестования различных категорий личного состава МЧС России;

формирование пакета направлений и организация научных исследований по вопросам совершенствования работы с кадрами.

По развитию и совершенствованию системы подготовки кадров для МЧС России:

завершение разработки и согласования в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения по уровням подготовки "бакалавр", "специалист" и "магистр";

организация эффективного распределения выпускников образовательных учреждений МЧС России с учетом потребности в специалистах ведущих служб;

разработка программ подготовки и организация подготовки в образовательных учреждениях личного состава, привлекаемого к несению службы при проведении XXII Зимних олимпийских игр 2014 года в г. Сочи;

организация разработки новых программ подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации различных профессиональных групп личного состава МЧС России.

По совершенствованию организации воспитательной работы с личным составом:

проведение мониторинга форм и методов воспитательной работы в федеральных органах исполнительной власти, в которых предусмотрены военная и иные виды государственной службы;

разработка системного плана мероприятий по организации и проведению воспитательной работы с переменным составом образовательных учреждений и воинских формирований постоянной готовности;

формирование у личного состава корпоративной культуры и гордости за принадлежность к МЧС России, организация культурно-досуговой работы;

проведение ежегодного мониторинга социально-экономического положения личного состава МЧС России;

разработка порядка, форм и методов психологического сопровождения прохождения службы (работы) личным составом.

По совершенствованию системы противодействия коррупционным проявлениям в МЧС России и ее кадровому обеспечению:

совершенствование порядка отбора (приема) граждан Российской Федерации на службу (работу) в МЧС России;

создание инспекций по личному составу в региональных центрах и Главном управлении МЧС России по г. Москве;

проведение контрольно-профилактических мероприятий по обеспечению деятельности территориальных органов и организаций МЧС России;

разработка методов комплексного подхода к формированию мотивации различных категорий сотрудников МЧС России к активному участию в работе по профилактике и недопущению коррупционных проявлений в трудовых и воинских коллективах и их внедрение.

По совершенствованию нормативной правовой базы работы с кадрами:

проведение мониторинга нормативной правовой базы прохождения службы (работы) в системе МЧС России, а также других федеральных органах исполнительной власти, в которых предусмотрена военная или правоохранительная служба, в целях определения направлений ее совершенствования;

разработка Перечня должностей сотрудников ФПС и соответствующей им квалификации;

разработка Порядка формирования резерва кадров для выдвижения на вышестоящие должности и работы с ним;

разработка Порядка проведения служебного аттестования личного состава МЧС России;

разработка Методических рекомендаций по организации контрольно-профилактической деятельности в сфере предупреждения коррупционных проявлений в системе МЧС России.

По совершенствованию системы кадрового обеспечения:

доведение штатной численности подразделений кадровой службы МЧС России до 76,5% от потребности (требуется дополнительно 518 единиц);

доведение укомплектованности подразделений кадровой службы МЧС России до 95%;

доведение оснащенности рабочих мест ПЭВМ до 79%;

доведение доступа к информационно-справочным системам "Гарант", "Консультант+" до 40% подразделений;

обеспечение доступа к сетям Интернет до 40% и Интранет до 45% подразделений кадровой службы всех уровней;

доведение обеспеченности подразделений кадровой службы помещениями для хранения личных дел до 42%;

формирование единой электронной базы учета личного состава МЧС России - в региональных центрах и организациях непосредственного подчинения.

На втором этапе (с 1 января 2012 г. по 1 января 2016 г.) предусматриваются:

По развитию и совершенствованию кадрового потенциала МЧС России:

проведение научных исследований по формированию кадрового заказа для образовательных учреждений МЧС России и наиболее рациональному распределению выпускников;

разработка мониторинга оценки организационно-управленческой компетентности руководящих кадров и ее внедрение;

проведение мониторинга современных методик проведения конкурсов на замещение должностей государственной службы, аттестации государственных служащих, их ротации, формирования кадрового резерва и их внедрение;

совершенствование системы планирования кадрового заказа, отбора, подготовки и аттестации кадров МЧС России на основе

внедрения в практическую деятельность перечня основных специальностей МЧС России и соответствующих им профилированных программ.

По развитию и совершенствованию системы подготовки кадров для МЧС России:

проведение мониторинга эффективных форм организации подготовки личного состава и внедрение их в образовательных учреждениях системы МЧС России;

совершенствование программ обучения по образовательным стандартам третьего поколения;

реализация программы совершенствования деятельности учебных центров федеральной противопожарной службы;

совершенствование программ подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации различных профессиональных групп личного состава МЧС России.

По совершенствованию организации воспитательной работы с личным составом:

проведение ежегодного мониторинга социально-экономического положения личного состава МЧС России;

разработка системы мониторинга оценки психологического климата в коллективах и ее внедрение;

совершенствование порядка, форм и методов психологического сопровождения прохождения службы (работы) личным составом МЧС России.

По совершенствованию системы противодействия коррупционным проявлениям в МЧС России и ее кадровому обеспечению:

организационно-методическое обеспечение работы по контролю за соблюдением государственными служащими общих принципов служебного поведения, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 12.08.2002 N 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих";

методическое обеспечение деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию интересов на государственной службе;

контроль и методическое обеспечение деятельности территориальных органов и организаций МЧС России по организации контрольно-профилактической деятельности в сфере предупреждения коррупционных проявлений в системе МЧС России;

организация и проведение информационно-психологического сопровождения мероприятий по осуществлению контрольно-профилактической деятельности в системе МЧС России.

По совершенствованию нормативной правовой базы работы с кадрами:

унификация нормативных актов МЧС России по различным видам государственной службы;

разработка и оптимизация нормативных правовых актов, направленных на стимулирование развития института наставничества, профессионального роста различных категорий личного состава МЧС России;

разработка и внедрение анализа эффективности деятельности кадровых органов.

По совершенствованию системы кадрового обеспечения:

доведение штатной численности подразделений кадровой службы МЧС России до 91,2% от потребности (требуется дополнительно 914 единиц);

доведение укомплектованности подразделений кадровой службы МЧС России до 98%;

доведение оснащенности рабочих мест ПЭВМ до 100%;

доведение доступа к информационно-справочным системам "Гарант", "Консультант+" до 100% подразделений;

обеспечение доступа к сетям Интернет до 80% и Инtranет до 80% подразделений кадровой службы всех уровней;

доведение обеспеченности подразделений кадровой службы помещениями для хранения личных дел до 74%;

создание единой электронной базы данных учета личного состава МЧС России;

создание информационной системы анализа и прогнозирования состояния воспитательной работы в системы МЧС России.

На третьем этапе (с 1 января 2016 г. по 1 января 2020 г.) предусматриваются:

По развитию и совершенствованию кадрового потенциала МЧС России:

формирование системы мотивации карьерного роста для всех категорий личного состава МЧС России и разработка нормативной базы для ее реализации;

совершенствование механизма и методик оценки руководящих кадров, формирования резерва кадров для выдвижения на вышестоящие должности, форм и методов работы с ним;

совершенствование методов формирования кадрового заказа для обеспечения системы МЧС России квалифицированными специалистами.

По развитию и совершенствованию системы подготовки кадров для МЧС России:

совершенствование подготовки личного состава в образовательных учреждениях системы МЧС России с учетом повышения профессиональной составляющей;

совершенствование программ обучения по образовательным стандартам третьего поколения с целью углубления профессиональной направленности;

проведение мониторинга внедрения в образовательный процесс инновационных и эффективных технологий обучения.

По совершенствованию организации воспитательной работы с личным составом:

совершенствование системы адаптации и продвижения по службе молодых специалистов на основе развития института наставничества в системе МЧС России;

совершенствование системы материального и нематериального стимулирования личного состава с учетом результатов профессиональной служебной деятельности;

проведение ежегодного мониторинга социально-экономического положения личного состава МЧС России.

По совершенствованию системы противодействия коррупционным проявлениям в МЧС России и ее кадровое

обеспечение:

проведение контрольно-надзорных мероприятий по исполнению в территориальных органах и организациях системы МЧС России антикоррупционного законодательства;

обеспечение правовой защиты и правовой помощи личному составу.

По совершенствованию нормативной правовой базы работы с кадрами:

проведение мониторинга законодательной и иной нормативной правовой базы прохождения службы (работы) личным составом МЧС России, соблюдению социальных гарантий, организации работы с кадрами и совершенствование ведомственной нормативной базы по этим направлениям;

совершенствование методов кадровой работы с различными категориями личного состава, с целью их унификации;

разработка механизмов и методик стратегического планирования кадрового обеспечения и их внедрение.

По совершенствованию системы кадрового обеспечения:

доведение штатной численности подразделений кадровой службы МЧС России до 100% от потребности (требуется дополнительно 562 единицы);

доведение укомплектованности подразделений кадровой службы МЧС России до 100%;

доведение оснащенности рабочих мест ПЭВМ до 100%;

доведение доступа к информационно-справочным системам "Гарант", "Консультант+" до 100% подразделений;

обеспечение доступа к сетям Интернет до 100% и Инtranет до 100% подразделений кадровой службы всех уровней;

доведение обеспеченности подразделений кадровой службы помещениями для хранения личных дел до 100%;

создание единой электронной базы данных учета личного состава МЧС России;

создание информационной системы анализа и прогнозирования состояния воспитательной работы в системе МЧС России;

модернизация средств связи, вычислительной техники и вспомогательных технических средств подразделений кадровой службы МЧС России;

автоматизация кадровых процедур с применением инновационных технологий и возможностей электронной системы учета кадров.

Ожидаемые конечные результаты реализации Программы и показатели социально-экономической эффективности

В результате реализации Программы:

будут созданы условия для экономии средств федерального бюджета за счет снижения количества увольняемых, прослуживших и менее 1 года, молодых специалистов - выпускников образовательных учреждений МЧС России, отчисления курсантов и слушателей из образовательных учреждений по отрицательным мотивам;

будут созданы условия для наиболее эффективного расходования средств, выделяемых на организацию работы с кадрами и воспитательную работу;

будет создана в МЧС России система кадрового обеспечения задач, стоящих перед МЧС России, сформированная с учетом разработки научно-обоснованных технологий формирования и

совершенствования кадрового потенциала, внедрения наиболее эффективных методик формирования кадровых потоков в системе МЧС России;

будет создан в МЧС России сбалансированный саморегулирующийся кадровый потенциал, состоящий из квалифицированных опытных специалистов, готовых и способных к обучению молодых специалистов, мотивированный на безусловное исполнение профессионального долга;

будет обеспечена укомплектованность системы МЧС России не ниже 93%;

будет обеспечена текучесть кадров системы МЧС России не выше 8%;

будет увеличено количество специалистов пожарной безопасности высшей квалификации на соответствующих должностях ФПС до 80%;

будет снижено количество уволенных по отрицательным мотивам до 2%;

будет обеспечено количество специалистов в области гражданской обороны и защиты в чрезвычайных ситуациях на соответствующих должностях офицерского состава 95%;

показатели подготовки в образовательных учреждениях МЧС России по программам повышения квалификации будут доведены: лиц руководящего состава территориальных органов - до 30%, личного состава ФПС - до 20%, государственных гражданских служащих - до 30%;

будет организована в МЧС России система воспитательной работы и морально-психологического обеспечения, способная сформировать и поддерживать у личного состава комплекс гражданских, духовных и иных профессионально значимых качеств личности, обусловленных потребностями и особенностями профессиональной деятельности;

будет образована в МЧС России система профилактической и контрольно-надзорной деятельности по формированию у личного состава антикоррупционного мировоззрения, созданию мотивации к безусловному выполнению профессиональных обязанностей государственной службы;

будет сформирована в МЧС России современная, гибкая и соответствующая действующему законодательству унифицированная нормативная база, охватывающая все направления работы с личным составом и позволяющая формировать необходимый для выполнения поставленных задач кадровый потенциал;

будет функционировать в МЧС России квалифицированная, технически оснащенная кадровая служба, способная эффективно решать вопросы кадрового обеспечения деятельности МЧС России;

до 100% будут укомплектованы подразделения кадровой службы всех уровней в соответствии с табелем оснащенности средства связи, вычислительной техникой, вспомогательными техническими средствами и необходимыми помещениями;

будет создана единая электронная база данных учета личного состава МЧС России;

будет создана единая информационная система, анализа и прогнозирования состояния работы с кадрами, воспитательной работы и в системе МЧС России.

Механизмы реализации Программы

Управление и контроль за реализацией Программы возлагается:

- на федеральном уровне - на Департамент кадровой политики МЧС России, на Департамент пожарно-спасательных сил, специальной пожарной охраны и сил гражданской обороны (в отношении непосредственно подчиненных органов и подразделений);
- на региональном уровне - на региональные центры по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, в пределах предоставленных им полномочий;
- на уровне субъекта Российской Федерации - на главные управления МЧС России по субъектам Российской Федерации;
- на уровне организации МЧС России - на руководителя организации МЧС России.

Оценка эффективности Программы

Оценка эффективности Программы проводится путем сравнения текущих значений целевого индикатора и показателей с установленными Программой значениями.

Мониторинг эффективности Программы осуществляется сотрудниками Департамента кадровой политики ежегодно, с предоставлением информации руководству МЧС России.

Получение актуальных и достоверных данных о значении целевых индикаторов Программы обеспечивается предоставлением ежегодных сведений, предусмотренных Табелем срочных донесений.



**ХАРАКТЕРИСТИКА И ПОРЯДОК  
РАСЧЕТА ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

N п/п	Показатели программы	Описание показателя	Формула расчета	Исходные данные (показатели) для расчета показателя		Источник исходных данных
				Обозначен ие исходного показателя	Наименование исходного показателя	
1	Укомплектованность кадрами системы МЧС России	Процент от штатной численности	A / Б * 100%	A	Фактическая численность личного состава за отчетный период	Приказ МЧС России от 7 ноября 2006 г. N 636 "Об утверждении Табеля срочных донесений МЧС России" (форма 3/ДКП)
				Б	Штатная численность личного состава МЧС России	
2	Текучесть кадров в системе МЧС России	Процент уволенных к штатной численности	A / Б * 100%	A	Количество уволенных за отчетный период	Приказ МЧС России от 7 ноября 2006 г. N 636 "Об утверждении Табеля срочных донесений МЧС России" (форма 2/ДКП)
				Б	Штатная	

					численность личного состава МЧС России	расписания подразделений МЧС России
3	Количество уволенных по отрицательным мотивам (процент от числа уволенных)	Процент уволенных по отрицательным мотивам к штатной численности	А / Б * 100%	А	Количество уволенных по отрицательным мотивам за отчетный период	Приказ МЧС России от 7 ноября 2006 г. N 636 "Об утверждении Табеля срочных донесений МЧС России" (форма 2/ДКП)
				Б	Штатная численность личного состава МЧС России	Штаты, штатные расписания подразделений МЧС России
4	Техническая оснащенность кадровых органов					
4.1	Оснащение рабочих мест специалистов кадровой службы ПЭВМ и оргтехникой	Процент оснащения рабочих мест	А / Б * 100%	А	Количество рабочих мест специалистов кадровой службы, оснащенных ПЭВМ за отчетный период	Приказ МЧС России от 7 ноября 2006 г. N 636 "Об утверждении Табеля срочных донесений МЧС России" (форма 1/ДКП)
				Б	Количество рабочих мест специалистов кадровой службы, которое необходимо оснастить ПЭВМ	Приказ МЧС России от 7 ноября 2006 г. N 636 "Об утверждении Табеля срочных донесений МЧС России" (форма 1/ДКП)

4.2	Оборудование рабочих мест специалистов кадровой службы доступом к ведомственной сети МЧС России "Инtranет"		А / Б * 100%	А	Количество рабочих мест специалистов кадровой службы, подключенных к ведомственной сети "Инtranет" за отчетный период	Приказ МЧС России от 7 ноября 2006 г. N 636 "Об утверждении Табеля срочных донесений МЧС России" (форма 1/ДКП)
				Б	Количество рабочих мест специалистов кадровой службы, которое необходимо подключить к ведомственной сети "Инtranет"	Приказ МЧС России от 7 ноября 2006 г. N 636 "Об утверждении Табеля срочных донесений МЧС России" (форма 1/ДКП)
4.3	Оборудование рабочих мест специалистов кадровой службы доступом к сети "Интернет"		А / Б * 100%	А	Количество рабочих мест специалистов кадровой службы, подключенных к сети "Интернет" за отчетный период	Приказ МЧС России от 7 ноября 2006 г. N 636 "Об утверждении Табеля срочных донесений МЧС России" (форма 1/ДКП)
				Б	Количество рабочих мест специалистов кадровой службы, которое	Приказ МЧС России от 7 ноября 2006 г. N 636 "Об утверждении Табеля срочных донесений МЧС

					необходимо подключить к сети "Интернет"	России" (форма 1/ДКП)
4.4	Обеспечение доступа рабочих мест специалистов кадровой службы к информационно-справочным системам "Консультант+" "Гарант" (от требуемого количества)		А / Б * 100%	А	Количество рабочих мест специалистов кадровой службы, оснащенных информационно-справочной системой "Консультант+", "Гарант" за отчетный период	Приказ МЧС России от 7 ноября 2006 г. N 636 "Об утверждении Табеля срочных донесений МЧС России" (форма 1/ДКП)
				Б	Количество рабочих мест специалистов кадровой службы, которое необходимо оснастить информационно-справочной системой "Консультант+", "Гарант"	Приказ МЧС России от 7 ноября 2006 г. N 636 "Об утверждении Табеля срочных донесений МЧС России" (форма 1/ДКП)
5	Обеспечение помещениями для хранения личных дел (от требуемого количества)		А / Б * 100%	А	Количество отдельных помещений, оборудованных для хранения	Приказ МЧС России от 7 ноября 2006 г. N 636 "Об утверждении Табеля срочных донесений МЧС

					личных дел сотрудников за отчетный период	России" (форма 1/ДКП)
				Б	Требуемое количество отдельных помещений, оборудованных для хранения личных дел сотрудников	Приказ МЧС России от 7 ноября 2006 г. N 636 "Об утверждении Табеля срочных донесений МЧС России" (форма 1/ДКП)

Приложение N 2  
к Программе развития кадровой службы  
МЧС России на период до 2020 года

КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

N п/п	Показатели программы	Единица измерения	Целевые индикаторы (показатели) по годам										
			2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Укомплектованность кадрами системы МЧС России (процент от штатной численности);	%	91,8	91,9	92,0	92,1	92,2	92,3	92,4	92,5	92,6	92,8	93

2	Текучность кадров в системе МЧС России (процент уволенных к штатной численности);	%	8,2	8,1	8,1	8,1	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
3	Количество уволенных по отрицательным мотивам (процент от числа уволенных);	%	2,1	2,1	2,1	2,1	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
4	Техническая оснащенность кадровых органов												
4.1	Оснащение рабочих мест специалистов кадровой службы ПЭВМ и оргтехникой	%	76	79	85	90	95	100	100	100	100	100	100
4.2	Оборудование рабочих мест специалистов кадровой службы доступом к ведомственной сети МЧС России "Инtranет"	%	40	45	55	60	70	80	90	100	100	100	100
4.3	Оборудование рабочих мест специалистов кадровой службы доступом к сети	%	30	40	50	60	70	80	90	100	100	100	100

	"Интернет"												
4.4	Обеспечение доступа рабочих мест специалистов кадровой службы к информационно-справочным системам "Консультант+" "Гарант" (от требуемого количества)	%	36	40	55	70	85	100	100	100	100	100	100
5	Обеспечение помещениями для хранения личных дел (от требуемого количества)	%	37	42	50	58	66	74	82	88	95	100	100

---