



МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ГОСУДАРСТВЕННОЙ
РЕГИСТРАЦИИ, КАДАСТРА И КАРТОГРАФИИ
(РОСРЕЕСТР)

ПРИКАЗ

Москва

17 декабря 2014 г.

№ 17/600

**О внесении изменений в Стратегию кадровой политики
Федеральной службы государственной регистрации, кадастра
и картографии на период до 2020 года, утвержденную приказом
Росреестра от 26.06.2014 № П/296**

Во исполнение пункта 8.1 укрупненного перечня ключевых событий приоритетного проекта Министерства экономического развития Российской Федерации «Повышение качества услуг в сфере кадастрового учета и регистрации прав на недвижимое имущество», утвержденного приказом Министерства экономического развития Российской Федерации от 22 декабря 2012 г. № 810, в целях определения основных направлений кадровой политики, а также повышения результативности и эффективности профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии и работников подведомственных учреждений **п р и к а з ы в а ю:**

1. Внести изменения в Стратегию кадровой политики Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии на период до 2020 года, утвержденной приказом Росреестра от 26.06.2014 № П/296, изложив в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель

И.В. Васильев

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу Федеральной службы
государственной регистрации,
кадастра и картографии
от «14» декабря 2014 г. № 11/600

**СТРАТЕГИЯ
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ, КАДАСТРА И
КАРТОГРАФИИ НА ПЕРИОД ДО 2020 ГОДА**

I. Общие положения

Исторический опыт России по закреплению прав на недвижимость оставался невостребованным до конца XX столетия, пока вновь не возникла необходимость в государственной регистрации прав на недвижимость, обусловленная возрождением института частного права и проведением экономических реформ в стране. Развитие рынка недвижимости способствовало созданию единой системы государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним, формирующей единое правовое поле для рынка недвижимости на всей территории Российской Федерации.

На современном этапе Федеральная регистрационная служба была образована в соответствии с пунктом 13 Указа Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти».

Федеральная регистрационная служба приступила к реализации возложенных на нее полномочий с 1 января 2005 года.

Формирование системы Федеральной регистрационной службы

проходило в предельно сжатые сроки. При этом необходимо отметить, что возможность приостановления процессов государственной регистрации во всех сферах, где она предусмотрена законодательством Российской Федерации, была практически исключена. Поэтому кадровый состав Росрегистрации формировался в сложных и напряженных условиях.

При этом последовательно принимались нормативные правовые акты, устанавливающие основы, регулирующие сложный комплекс отношений, связанных с возникновением, ограничением, переходом или прекращением прав на недвижимость.

Правовую основу государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним составляют Конституция Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 122-ФЗ «О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним», иные федеральные законы, издаваемые в соответствии с ними другие нормативные правовые акты Российской Федерации.

Указом Президента Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 1847 «О Федеральной службе государственной регистрации, кадастра и картографии» Федеральная регистрационная служба переименована в Федеральную службу государственной регистрации, кадастра и картографии (Росреестр), осуществляющую с 1 марта 2009 г. в том числе функции упраздненных Роснедвижимости и Роскартографии. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2009 г. № 409-р к ведению Росреестра отнесены организации, ранее находившиеся в ведении Роснедвижимости и Роскартографии.

В соответствии с Положением о Федеральной службе государственной регистрации, кадастра и картографии, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 1 июня 2009 г. № 457, Росреестр является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по государственной регистрации прав на

недвижимое имущество и сделок с ним, по оказанию государственных услуг в сфере ведения государственного кадастра недвижимости, осуществления государственного кадастрового учета недвижимого имущества, землеустройства, государственного мониторинга земель, геодезии и картографии, навигационного обеспечения транспортного комплекса (кроме вопросов аэронавигационного обслуживания пользователей воздушного пространства Российской Федерации), а также функции по государственной кадастровой оценке, осуществлению федерального государственного надзора в области геодезии и картографии, государственного земельного надзора, надзора за деятельностью саморегулируемых организаций оценщиков, контроля (надзора) за деятельностью саморегулируемых организаций арбитражных управляющих, функции по организации единой системы государственного кадастрового учета недвижимости и государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним, а также инфраструктуры пространственных данных Российской Федерации, по осуществлению ведения государственного реестра саморегулируемых организаций, в отношении которых не определен уполномоченный федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю (надзору) за их деятельностью.

В настоящее время систему кадастрового учета и государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним на территории Российской Федерации составляют Росреестр, а также его подведомственные организации.

Выполнение поставленных перед Росреестром задач в значительной степени зависит от состояния профессионального уровня и качества подготовки кадров. Стратегия кадровой политики Росреестра на период до 2020 года (далее – Стратегия), определяющая общую концепцию и приоритетные направления кадровой политики до 2020 года, а также цели, задачи, принципы и показатели реализации кадровой политики, этапы и ожидаемые результаты реализации, является основой для:

формирования и реализации кадровой политики;
определения направлений и обоснования количественных показателей кадрового заказа на подготовку квалифицированных специалистов;
определения перспектив совершенствования кадрового потенциала;
внедрения современных научно-обоснованных кадровых технологий;
дальнейшего развития ведомственной нормативной правовой базы в области организации работы с кадрами, воспитательной работы и социальной защиты федеральных государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие) и работников подведомственных Росреестру организаций (далее – работники);
создания целостной системы эффективного использования и развития кадрового потенциала Росреестра и его подведомственных организаций.

Стратегия разработана на основании федеральных законов, регламентирующих вопросы государственной гражданской службы, а также на основании федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)», утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261, и Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления», плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение качества государственных услуг в сфере государственного кадастра недвижимого имущества и государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 1 декабря 2012 г. № 2236-р (далее – Дорожная карта), Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р, Концепции федеральной целевой программы «Развитие единой государственной системы регистрации прав и кадастрового учета недвижимости (2014 – 2019 годы)», утвержденной распоряжением

Правительства Российской Федерации от 28 июня 2013 г. № 1101-р, и иных нормативных правовых актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации.

Основными принципами кадровой политики Росреестра являются:

ориентация на решение основных стратегических целей;

профессионализм и компетентность, необходимые для эффективного осуществления деятельности в динамично изменяющейся экономической ситуации;

гармоничное сочетание интересов человека, государства и общества;

доверие и уважение к гражданским служащим и работникам, отношение к ним как к долгосрочному ресурсу;

создание условий для эффективной работы гражданских служащих Росреестра и работников;

демократичность, социальная справедливость в решении кадровых вопросов;

гласность, придающая кадровой политике объективность, прозрачность, а принимаемым решениям - обоснованность и ясность;

системность, обуславливающая органическое единство целей, принципов, методов и технологий работы с кадрами;

обновляемость кадров в сочетании с их преемственностью, направленные на достижение позитивной стабилизации кадров, использование способностей и навыков гражданских служащих и работников;

назначение на руководящие должности гражданских служащих с учётом их заслуг в профессиональной служебной деятельности, деловых качеств и совершенствования профессионального мастерства;

поддержание сбалансированной системы материального и морального стимулирования гражданских служащих и работников, ориентирование системы стимулирования не только на достойную оплату труда, но и на новые возможности должностного и профессионального роста;

научный подход в прогнозировании потребностей в кадрах и возможностей их удовлетворения;

гуманизм, основанный на уважении личности человека.

Изложенные принципы придают кадровой политике целостность, сущностную определенность и необходимый прагматизм. Они создают возможность более эффективного влияния государства на кадровые процессы.

Стратегия призвана служить ориентиром по созданию целостной системы эффективного использования и развития кадрового потенциала Росреестра, его территориальных органов и подведомственных организаций.

Стратегия в полном объеме распространяется на все структурные подразделения центрального аппарата Росреестра, его территориальные органы и подведомственные организации.

Мероприятия территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра по реализации основных положений Стратегии должны соотноситься с настоящей Стратегией.

II. Анализ ситуации

Росреестр является федеральным органом исполнительной власти, находящимся в ведении Министерства экономического развития Российской Федерации.

В настоящее время структура Росреестра состоит из центрального аппарата со штатной численностью 615 единиц и 84 территориальных органов со штатной численностью по состоянию на 1 июня 2014 года 38 141 единица. В 2013 году на службу в Росреестр принято 5286 человек.

Удельный вес гражданских служащих в возрасте до 30 лет составляет 29% от общего количества гражданских служащих, от 30 до 50 лет – 58%, от 50 до 60 лет – 11,7%, свыше 60 лет - 1,3%.

Среди лиц, замещающих должности гражданской службы, имеют стаж работы в государственных органах более 10 лет – 37,8%, от 5 до 10 лет – 29,8% и от года до 5 лет – 32,4%.

В ведении Росреестра находятся:

федеральное государственное бюджетное учреждение «Федеральная кадастровая палата Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии» (ФГБУ «ФКП Росреестра»), созданное в соответствии с приказом Росреестра от 1 сентября 2011 г. № П/331. В своей структуре ФГБУ «ФКП Росреестра» имеет 13 структурных подразделений центрального аппарата и 85 филиалов по субъектам Российской Федерации. Дополнительно в конце 2013 года и в начале 2014 года созданы 2 филиала ФГБУ «ФКП Росреестра» - ведомственные центры телефонного обслуживания в городах Курске и Казани. По состоянию на 1 июня 2014 г. штатная численность составляет 33 970 единиц, фактическая численность - 30 271 человек, укомплектованность - 89,1%;

федеральное государственное бюджетное учреждение «Федеральный научно-технический центр геодезии, картографии и инфраструктуры пространственных данных», созданное 19 июля 2013 г. в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 19 февраля 2013 г. № 220-р путем преобразования федерального государственного унитарного предприятия «Центральный картографо-геодезический фонд». По состоянию на 1 июня 2014 г. штатная численность составляет 467 единиц, фактическая численность федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный научно-технический центр геодезии, картографии и инфраструктуры пространственных данных» составляет 408 человек, укомплектованность - 87,3%;

федеральное государственное унитарное предприятие «Ростехинвентаризация – Федеральное БТИ», созданное в соответствии с приказом Министерства коммунального хозяйства РСФСР от 27 октября 1967 г. № 402, действует на основании Устава, утвержденного приказом Росреестра от 6 августа 2012 г. № П/341. Предприятие имеет 87 филиалов по субъектам Российской Федерации.

По состоянию на 1 июня 2014 г. штатная численность предприятия

составляет 15 679 единиц, фактическая численность – 13 631 человек, укомплектованность – 86,2%.

Территориальные органы Росреестра охватывают 85 субъектов Российской Федерации, в которых находятся более 23 тысяч муниципальных образований. Каждый житель России имеет возможность обратиться за услугами Росреестра в любом поселке, селе, районе, городе и т.д.

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 31 декабря 2010 г. № 1657 «Об оптимизации численности федеральных государственных гражданских служащих и работников федеральных государственных органов» в 2011 - 2013 годах штатная численность Росреестра сокращена на 7746 штатных единиц.

В условиях сокращения штатной численности производится реформирование центрального аппарата, территориальных органов и подведомственных организаций Росреестра, и важнейшим механизмом реализации задач, стоящих перед Росреестром, является эффективная система наиболее полного использования и развития потенциала гражданских служащих и работников.

Стратегическое направление в деятельности Росреестра – обеспечение исполнения возложенных государственных полномочий в интересах государства, юридических и физических лиц, а также конкретного человека – гражданина Российской Федерации.

Стратегическое направление в области кадровой политики – подбор, профессиональная подготовка, обучение и воспитание кадров для качественного исполнения функций.

Решающая роль человеческого фактора в реализации полномочий, возложенных на Росреестр, обуславливает необходимость реализации мероприятий, предусмотренных Стратегией.

III. Проблемы в работе с кадровым составом

В работе с кадровым составом Росреестра и подведомственных ему организаций имеются проблемные зоны, которые препятствуют качественному подбору и расстановке гражданских служащих и работников подведомственных организаций, а также граждан, поступающих на государственную гражданскую службу, в систему Росреестра.

Так, качество и результативность работы структурных подразделений центрального аппарата Росреестра (далее – структурные подразделения Росреестра), его территориальных органов и подведомственных ему организаций напрямую зависят от уровня профессиональных знаний, навыков, опыта работы и компетенции гражданских служащих и работников.

Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков приводит к низкому качеству управленческих решений, что понижает уровень эффективности реализации задач, возложенных на Росреестр. Данные факторы напрямую влияют на рейтинг Росреестра при его оценке населением. В этой связи внедрение эффективных методов подбора квалифицированных кадров является одним из инструментов повышения эффективности управления.

Необходимо обратить внимание на отсутствие методов (инструментов) удаленной оценки кандидатов на замещение должностей гражданской службы в системе Росреестра, а именно посредством широкомасштабного тестирования.

Следует также отметить, что на практике не представляется возможным оценить конечные результаты работы гражданских служащих, так как отсутствует система оценочных показателей эффективности и результативности их деятельности.

Кроме того, отсутствует система критериев, позволяющих руководителям различных уровней системы Росреестра организовывать оценку профессиональных и личностных качеств гражданских служащих и работников, так как действующим законодательством не разработаны и

нормативно не закреплены соответствующие методы оценки.

Стоит отметить, что отсутствие качественно сформированных кадрового резерва и резерва управленческих кадров приводит к снижению обеспечения системы Росреестра квалифицированными кадрами. Совершенствование системы кадрового резерва позволит привлечь на службу новое компетентное поколение управленцев, обеспечить механизмы служебного роста гражданских служащих и создать условия для работы полноценных карьерных лифтов.

Подбор и формирование высокопрофессионального кадрового состава с соответствующим уровнем профессиональной компетентности представляется принципиально важным условием успешной реализации реформ и решения задач, стоящих перед Росреестром, на современном этапе.

Актуальной проблемой является низкое, не конкурентное на рынке труда денежное содержание гражданских служащих и работников, даже в сравнении со служащими иных государственных органов.

В кадровой деятельности существуют проблемы, связанные с качеством системы дополнительного профессионального образования гражданских служащих и отсутствием эффективной системы профессиональной подготовки работников. В частности, отсутствует нормативная правовая база, необходимая для обучения работников и внутреннего дополнительного профессионального образования гражданских служащих. Индивидуальные планы профессиональной подготовки кадров носят формальный характер, контроль и проверка их выполнения со стороны непосредственных руководителей не проводятся.

IV. Основные цели, задачи и этапы реализации кадровой политики Росреестра

Основными целями кадровой политики Росреестра являются:

создание эффективной системы отбора, подготовки, расстановки, адаптации продвижения, воспитания профессионалов гражданских

служащих и работников подведомственных организаций Росреестра, а также формирование, развитие и эффективное использование кадрового потенциала Росреестра;

создание и функционирование эффективной учетно-регистрационной системы в сфере кадастрового учета и государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним;

предоставление Росреестром государственных услуг надлежащего качества;

Целевые установки кадровой политики в Росреестре реализуются посредством решения следующих задач:

создание эффективного механизма формирования профессионального кадрового состава;

формирование профессиональной и эффективной команды руководителей;

формирование восприятия профессии государственного регистратора как престижной;

оптимизация численности гражданских служащих;

сохранение, развитие и эффективное использование кадрового потенциала в интересах Росреестра и его подведомственных организаций;

координация деятельности руководителей территориальных органов, подведомственных организаций Росреестра и их кадровых служб;

совершенствование системы профессионального развития гражданских служащих и работников;

обеспечение условий рациональной ротации кадрового состава;

совершенствование организационной системы управления кадровыми процессами, включая применение автоматизированных систем;

формирование корпоративной культуры;

обеспечение благоприятного социального уровня гражданских служащих, включая создание наилучших социально-бытовых условий осуществления служебной деятельности;

совершенствование системы профилактики и предупреждения коррупционных и иных правонарушений среди гражданских служащих и работников;

формирование в обществе позитивного образа гражданского служащего и работника;

мотивация молодежи к выбору службы в системе Росреестра.

Для достижения наибольшей эффективности реализации положений Стратегии необходим поэтапный подход, заключающийся в следующем:

утверждение плана мероприятий реализации Стратегии в Росреестре и подведомственных организациях;

утверждение территориальными органами и подведомственными организациями Росреестра кадровых программ и планов по реализации основных положений Стратегии;

организация регулярного обучения по ключевым направлениям деятельности;

разработка индивидуальных показателей эффективности и результативности деятельности;

оценка текущего статуса каждого государственного гражданского служащего и работника;

разработка системы премирования в соответствии с показателями эффективности и результативности;

разработка профилей должностей;

формирование кадрового резерва и резерва управленческих кадров;

ранжирование должностей государственной гражданской службы.

V. Приоритетные направления и механизмы реализации кадровой политики в Росреестре

Приоритетные направления реализации кадровой политики в системе Росреестра определяются с учетом основных принципов формирования, развития и использования кадрового потенциала федеральной

государственной гражданской службы, установленных Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и другими нормативными правовыми актами.

Под механизмом реализации кадровой политики понимается комплекс мер по реализации целей и задач кадровой политики.

Кадровая политика в Росреестре основывается на:

ориентации на решение основных стратегических целей;

гибком реагировании на изменение условий деятельности Росреестра в условиях динамично развивающейся экономики страны;

доверии и уважении к гражданским служащим и работникам как к долгосрочному ресурсу;

создании условий для эффективной работы гражданских служащих и работников;

системном подходе к решению кадровых вопросов;

непосредственном участии руководителей подразделений Росреестра в реализации целей и задач управления персоналом;

обеспечении постоянной оценки деятельности гражданских служащих и работников на основе мониторинга функций и показателей результативности деятельности;

прогнозировании потребностей и упреждающем планировании развития кадрового потенциала;

назначении на руководящие должности сотрудников с учетом их заслуг в профессиональной служебной деятельности, деловых качеств и совершенствования профессионального мастерства;

ориентации на создание сплоченных коллективов как на уровне территориальных органов, так и всего Росреестра в целом;

поддержании сбалансированной системы материального и морального стимулирования гражданских служащих и работников, ориентировании системы стимулирования не только на достойную оплату труда, но и на

новые возможности должностного и профессионального роста; оптимальном сочетании опытных и молодых специалистов, преемственности руководящего состава, планомерной сменяемости кадров; безотлагательности, оперативности и гласности в принятии решений о поощрениях и взысканиях.

В целях выполнения поставленных Стратегией задач определены следующие приоритетные направления и механизмы их реализации в системе Росреестра:

- совершенствование механизма формирования кадрового состава;
- совершенствование системы профессионального развития гражданских служащих;
- совершенствование системы управления;
- сохранение и развитие кадрового состава;
- мероприятия по усилению антикоррупционных мер.

VI. Совершенствование механизма формирования кадрового состава

В целях формирования высококвалифицированного кадрового состава необходимо:

- обеспечить единообразие процедур конкурсного отбора на всех уровнях системы Росреестра;
- внедрить институт наставничества.

В целях повышения эффективности работы с кадровым резервом необходимо:

- разработать типовую компетентностную модель гражданского служащего и работника;
- внедрить современные эффективные критерии всесторонней оценки лиц, включаемых в кадровый резерв.

VII. Совершенствование системы профессионального развития гражданских служащих

В целях совершенствования работы по профессиональному развитию кадрового потенциала, а также в рамках решения задач профессионального развития кадров необходимо:

ежегодно определять потребность в обучении гражданских служащих Росреестра на следующий год (с подачей заявки в Минтруд России);

ежегодно определять приоритетные программы дополнительного профессионального образования на следующий год;

разработать предложения по повышению качества подготовки государственных гражданских служащих, а также резерва управленческих кадров с привлечением к реализации образовательных программ специалистов-практиков по профилю преподаваемых дисциплин и использованием современных инновационных технологий обучения;

разработать план развития системы дополнительного образования с использованием служебного информационно-образовательного портала для сотрудников системы учетно-регистрационного органа;

разработать план мероприятий по внедрению ведомственной системы дистанционного дополнительного обучения;

разработать методику контроля и оценки результатов обучения с использованием служебного информационно-образовательного портала.

VIII. Совершенствование системы управления

В целях обеспечения управляемости процессами кадровой политики, координации деятельности кадровых служб необходимо создать эффективную организационную систему управления, а именно:

разработать профессиональные стандарты в сфере кадастрового учета, геодезии и картографии;

внедрить системы нормирования труда в территориальных органах Росреестра.

IX. Организация работы по сокращению штатной численности территориальных органов Росреестра

В целях реализации постановления Правительства Российской Федерации от 18 февраля 2013 г. № 137 «О предельной численности и фонде оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центральных аппаратов и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, а также об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» штатная численность государственных служащих территориальных органов Росреестра к 1 января 2015 г. будет сокращена на 4325 шт. ед. (11,3%).

В этой связи кадровой службе необходимо подвести итоги работы по сокращению штатной численности в территориальных органах.

X. Сохранение и развитие кадрового состава

Для создания стабильной и эффективной системы формирования, развития и реализации кадрового потенциала гражданских служащих кадровой службе необходимо:

проводить ежегодно мониторинг прохождения государственной службы в Росреестре для выявления ключевых проблем;

проводить мониторинг эффективности реализации стратегии кадровой политики;

создать молодежный совет Росреестра.

XI. Мероприятия по усилению антикоррупционных мер

Стратегия по мероприятиям противодействия коррупции реализуется следующими основными направлениями:

обеспечение участия институтов гражданского общества в противодействии коррупции;

повышение эффективности деятельности кадровых подразделений системы Росреестра по противодействию коррупции;

дальнейшее развитие ведомственной правовой основы противодействия коррупции;

повышение значимости комиссий по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов;

совершенствование работы подразделений кадровых служб системы Росреестра и подведомственных организаций по профилактике коррупционных и других правонарушений;

периодический анализ состояния коррупции и эффективности мер, принимаемых по ее предупреждению;

повышение эффективности работы по устранению обстоятельств, способствующих совершению коррупционных правонарушений;

мониторинг правоприменения федеральных законов, актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, решений Конституционного Суда Российской Федерации;

повышение качества профессиональной подготовки специалистов в сфере организации противодействия и непосредственного противодействия коррупции.

В целях активизации и консолидации усилий по противодействию коррупции руководителям структурных подразделений центрального аппарата Росреестра, его территориальных органов и подведомственных организаций необходимо:

принимать действенные меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

руководствуясь ведомственным планом противодействия коррупции, планировать мероприятия, направленные на достижение конкретных результатов;

обеспечивать своевременную корректировку плана противодействия коррупции Росреестра в соответствии с национальным планом противодействия коррупции на соответствующий период;

обеспечивать своевременную подготовку организационно-распорядительных документов в соответствии с действующим законодательством, направленных на усиление антикоррупционных мер;

оказывать содействие средствам массовой информации в широком освещении мер по противодействию коррупции, принимаемых в системе Росреестра;

обобщать практику рассмотрения обращений граждан и организаций по фактам коррупции;

обеспечивать усиление антикоррупционной составляющей при организации профессиональной переподготовки, повышения квалификации или стажировки.

Мероприятия по усилению антикоррупционных мер организационного характера:

разработка порядка представления гражданами, претендующими на замещение отдельных должностей в подведомственных Росреестру организациях, и работниками, замещающими эти должности, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

разработка Положения об осуществлении проверки в отношении граждан, претендующих на замещение отдельных должностей в подведомственных Росреестру организациях, и работников, замещающих эти должности;

разработка Положения о служебных проверках в отношении гражданских служащих Росреестра.

ХII. Планируемые итоги реализации Стратегии и оценка ее эффективности

В результате реализации Стратегии планируется создание целостной системы формирования, развития и эффективного использования кадрового потенциала Росреестра, которая повысит эффективность государственного управления, создаст в обществе позитивный образ гражданского служащего

Росреестра, сформирует новое поколение руководителей и специалистов.

Основными результатами реализации мероприятий Стратегии станут:

- снижение масштабов оттока молодых и средневозрастных кадров;
- увеличение ежегодного притока молодых специалистов;
- поддержание среднего возраста работника на постоянном уровне;
- создание высокопрофессионального кадрового резерва в Росреестре;
- создание эффективной системы мотивации труда;
- создание и внедрение в структуре Росреестра эффективной системы адаптации вновь принятых на работу специалистов;
- создание и внедрение в структуре Росреестра системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих;
- создание и внедрение в структуре Росреестра эффективной системы профессионального обучения.

При условии развития состязательности, конкурсного отбора кадров руководящего звена и создания эффективного резерва кадров возрастут возможности совершенствования и роста эффективности деятельности структурных подразделений Росреестра.