

О внесении изменений и дополнений в приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 16 января 2012 года № 02-01-02/9 "Об утверждении Методики оценки эффективности управления персоналом"

Утративший силу

Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 29 декабря 2012 года № 02-01-02/191. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 14 января 2013 года № 8263. Утратил силу приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 10 ноября 2014 года № 23

Сноска. Утратил силу приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 10.11.2014 № 23.

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Внести в приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы (далее – Агентство) от 16 января 2012 года № 02-01-02/9 «Об утверждении Методики оценки эффективности управления персоналом» (зарегистрированный в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 7384, опубликованный в газете «Казахстанская правда» от 3 июля 2012 года № 209-210 (27028-27029)) следующие изменения и дополнения:

в Методике оценки эффективности управления персоналом, утвержденной
у к а з а н н ы м п р и к а з о м :

п у н к т 5 и с к л ю ч и т ь ;

п у н к т 8 и з л о ж и т ь в с л е д у ю щ е й р е д а к ц и и :

«8. Заключение о результатах оценки эффективности управления персоналом готовится по форме согласно Приложению 1 к Методике.

Заключения о результатах оценки эффективности управления персоналом в центральных государственных и местных исполнительных органах областей, города республиканского значения, столицы представляются в уполномоченный орган по государственному планированию и оцениваемые государственные
о р г а н ы .

Заключение о результатах оценки эффективности управления персоналом в Агентстве, подготовленное Администрацией Президента, представляется в уполномоченный орган по государственному планированию.»;

п у н к т 9 и з л о ж и т ь в с л е д у ю щ е й р е д а к ц и и :

«9. Оценка эффективности управления персоналом осуществляется по результатам анализа информации государственных органов, представляемой в Агентство согласно приложениям 1-17 к Методике, опроса государственных служащих.» ;

пункт 16 изложить в следующей редакции:

«16. Оценка рассчитывается по следующей формуле:

$$K1 = P1 + P2 + P3 + P4$$

где K1 – оценка государственного органа по данному критерию;

P1 – показатель «отбор из кадрового резерва кандидатур, рекомендованных самим государственным органом, а также кандидатур, завершивших обучение по приоритетным специальностям»;

P2 – показатель «отбор кандидатур на конкурсной основе»;

P3 – показатель «отбор кандидатур из кадрового резерва»;

P4 – показатель «назначение в порядке перевода».

Максимальное значение по данному критерию составляет 12 баллов.»;

пункт 20 изложить в следующей редакции:

«20. Оценка по показателю «назначение в порядке перевода» рассчитывается по следующей формуле:

$$P4 = k \cdot \left(1 - \frac{2a}{b}\right)$$

где a – количество государственных служащих, назначенных в порядке перевода (в том числе назначенных на нижестоящие и равнозначные должности внутри самого государственного органа);

b – общее количество принятых за отчетный период человек;

k – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 2);

2 – показатель жесткости оценки;

Если полученный результат составил значение со знаком минус, государственному органу по данному показателю ставится значение 0.

Максимальное значение по данному показателю составляет 2 балла.

В общее количество принятых за отчетный период человек не включаются лица, принятые в порядке перевода по направлениям «центр-регион», «регион-центр», «регион-регион», а также лица, назначенные на вышестоящую должность в порядке перевода внутри самого государственного органа.»;

пункт 21 изложить в следующей редакции:

«21. Оценка по данному критерию проводится на основе представляемой центральными государственными и местными исполнительными органами

информации по форме согласно Приложениям 4, 5, 7, 9, 12 к Методике.»;

пункт 23 изложить в следующей редакции:

«23. Оценка рассчитывается по следующей формуле:

$$K2 = P1 + P2 + P3 + P4 + P5$$

где K2 – оценка государственного органа по данному критерию;

P1 – показатель «уровень сменяемости кадров»;

P2 – показатель «укомплектованность штата государственного органа»;

P3 – показатель «продвижение работников государственного органа»;

P4 – показатель «средний стаж работы сотрудников на государственной службе, в том числе в данном государственном органе»;

P5 – показатель «штатные должности, по которым в квалификационных требованиях изменены требования по образованию»;

Максимальное значение по данному критерию составляет 33 балла.»;

пункт 24 изложить в следующей редакции:

«24. Оценка по показателю «уровень сменяемости кадров» рассчитывается по следующей формуле:

$$P1 = k \cdot \left(1 - 5 \cdot \frac{a}{b}\right)$$

где k – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 14);

a – количество государственных служащих, уволенных в отчетном периоде;

b – количество государственных должностей;

5 – показатель жесткости.

Если полученный результат составил значение со знаком минус, государственному органу по данному показателю ставится значение 0.

Максимальное значение по данному показателю составляет 14 баллов.

При расчете оценки по сменяемости не учитываются государственные служащие, уволенные:

в связи с переводом в другой государственный орган по схеме «центр-регион», «регион-центр» «регион-регион»;

в связи с выходом на пенсию;

в связи с реорганизацией государственного органа или сокращением штата;

по болезни, смерти;

в связи с назначением на политическую должность;

в связи с выходом на работу основного работника (из отпуска по уходу за ребенком, из отпуска без сохранения заработной платы в связи с прохождением обучения по государственным программам подготовки и переподготовки государственных служащих, на основании государственного заказа или в зарубежных высших учебных заведениях по приоритетным специальностям,

утверждаемым Республиканской комиссией по подготовке кадров за рубежом);
в связи с переводом на должность, к которой установлены более высокие или
равные требования по стажу государственной службы, чем к последней
з а н и м а е м о й д о л ж н о с т и .

Не учитываются также сотрудники, уволенные в системе одного
центрального государственного органа (из центрального аппарата в комитет, из
областного подразделения в районное).

Если после смены политических государственных служащих
государственного органа (министр, председатель агентства, заместители
министра, заместители председателя агентства, ответственные секретари,
руководители аппарата (в Министерстве по чрезвычайным ситуациям является
административным государственным служащим), акимы областей, столицы,
города республиканского значения (далее – аким), заместители акимов,
руководители аппаратов акимов) увольняется по собственному желанию более
2% сотрудников руководящего звена (председатели комитетов, их заместители,
директора департаментов и их заместители, начальники управлений, заместители
руководителей аппарата акима, заведующие отделами и главные инспектора
аппарата акима, руководители областных местных исполнительных органов и их
заместители) по итогам квартала, отнимается 3 балла.»;
пункт 25 изложить в следующей редакции:

«25. Оценка по показателю «укомплектованность штата государственного
органа» рассчитывается по двум формулам:
в случаях, когда $S > 5$ применяется формула 1):

$$P_2 = k \cdot \left(1 - 10 \cdot \frac{a + 0,5 b}{c} \right)$$

где k – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому
з н а ч е н и ю (р а в е н 7) ;

a – количество дней, образовавшихся за счет наличия вакантных должностей,
в том числе по причине ухода сотрудника на длительное обучение либо в
декретный отпуск (за исключением 45 рабочих дней, затраченных на проведение
конкурса на занятие данной вакантной должности с момента направления
объявления в Агентство, а также 11 рабочих дней, затраченных на назначение на
данную вакантную должность в порядке перевода и из кадрового резерва с
момента образования вакансии);

b – количество дней, в течение которых должности не были заняты по
причине болезни государственных служащих (кроме случаев нахождения на
больничном беременных женщин при сроке беременности свыше 20 недель,
случаев нахождения работников на больничном в связи с производственной
травмой, случаев нахождения на больничном работников, имеющих

онкологические заболевания) и по другим причинам (отпуск без сохранения заработной платы, отстранение). В данное количество не входят случаи нахождения работника в ежегодном трудовом отпуске, командировке, в отпуске по беременности и родам, отпуске без сохранения заработной платы до пяти календарных дней на основаниях, указанных в Трудовом кодексе Республики К а з а х с т а н .

с – общее количество человекодней;
10 – показатель жесткости оценки.

Общее количество человекодней определяется по следующей формуле:

$$c = m \cdot n$$

где m – средняя штатная численность государственного органа;
n – количество рабочих дней в году.

Средняя штатная численность определяется как среднее значение суммы штатной численности госоргана с первого по четвертый квартал включительно (далее по тексту – средняя штатная численность).

В случаях, когда $S \leq 5$, применяется формула:

$$P_2 = k \cdot \left(1 - 10 \cdot \frac{a}{c}\right)$$

Для расчета коэффициента S применяется формула:

$$s = \left(\frac{b}{m}\right)$$

С помощью коэффициента S определяется количество вакантных дней, образовавшихся за счет болезней и по другим причинам, приходящихся в среднем на каждого работника. Предельное значение для данного коэффициента равно 5 рабочим дням.

Если полученный результат составил значение со знаком минус, государственному органу по данному показателю ставится оценка 0.»;

пункт 26 исключить;

пункт 27 изложить в следующей редакции:

«27. Оценка по показателю «продвижение работников государственного органа» рассчитывается по следующей формуле:

$$P_4 = k \cdot \frac{a}{b}$$

где k – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 5);

a – количество государственных служащих, назначенных на вышестоящую должность в данном государственном органе из числа работников данного государственного органа;

b – общее количество государственных служащих, назначенных на должности в данном государственном органе в порядке перевода (кроме

категорий С-6, С-О-6, D-5, D-О-5).

Максимальное значение по данному показателю составляет 5 баллов.

В случае, если в государственном органе не производились назначения на вышестоящие должности, государственному органу по данному показателю ставится 2,5 балла.»;

пункт 28 изложить в следующей редакции:

«28. Оценка по показателю «средний стаж работы сотрудников на государственной службе, в том числе в данном государственном органе» рассчитывается по следующей формуле:

$$P_4 = k \cdot \frac{a}{10} + k_1 \cdot \frac{a_1}{10}$$

где k – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 5);

a – средний стаж работы сотрудников на государственной службе;

k_1 – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 3);

a_1 – средний стаж работы сотрудников в данном государственном органе;

10 – пороговое значение.

Максимальное значение по данному показателю составляет 5 баллов.»;

пункт 29 изложить в следующей редакции:

«29. Оценка по показателю «штатные должности, по которым в квалификационных требованиях изменены требования по образованию» рассчитывается по следующей формуле:

$$P_6 = k \cdot \left(1 - 50 \cdot \frac{a}{b}\right)$$

где k – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 2);

a – количество штатных должностей государственного органа, по которым в квалификационных требованиях в отчетном периоде были изменены требования по образованию;

b – средняя штатная численность государственного органа;

50 – показатель жесткости оценки.

Если полученный результат составил значение со знаком минус, государственному органу по данному показателю ставится значение 0.

Максимальное значение по данному показателю составляет 2 балла.»;

пункт 30 изложить в следующей редакции:

«30. Оценка по данному критерию проводится на основе представляемой центральными государственными и местными исполнительными органами информации по форме согласно Приложениям 10, 11, 13 к Методике.»;

пункт 31 изложить в следующей редакции:

«31. Оценка рассчитывается по следующей формуле:

$$K3 = P1 + P2 + P3 + P4$$

где K3 - оценка государственного органа по данному критерию;

P1 – показатель «прохождение государственными служащими семинаров повышения квалификации»;

P2 – показатель «прохождение государственными служащими курсов переподготовки»;

P3 – показатель «своевременность проведения аттестации»;

P4 – показатель «интенсивность переводов по схеме «центр-регион», «регион-центр», «регион-регион».

Максимальное значение по данному критерию составляет 22 балла.»;

пункт 33 изложить в следующей редакции:

«33. Оценка по показателю «прохождение государственными служащими курсов переподготовки» рассчитывается по следующей формуле:

$$P2 = k \cdot \frac{a}{b}$$

где k – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 6);

a – количество государственных служащих, прошедших курсы переподготовки в установленные сроки отчетного периода, из числа подлежащих;

b – количество государственных служащих, подлежащих прохождению курсов переподготовки согласно разрядке по контингенту обучаемых, формируемой Академией государственного управления при Президенте Республики Казахстан на соответствующий отчетный период.

В случае отсутствия государственных служащих, подлежащих переподготовке, государственному органу по данному показателю ставится максимальное значение.

Максимальное значение по данному показателю составляет 6 баллов.»;

пункт 34 изложить в следующей редакции:

«34. Оценка по показателю «своевременность проведения аттестации» рассчитывается по следующей формуле:

$$P3 = k \cdot \frac{a}{b}$$

где k – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 5);

a – количество государственных служащих, в отношении которых аттестация проведена в установленные сроки отчетного периода;

b – количество государственных служащих, подлежащих прохождению аттестации в установленные сроки отчетного периода.

Не учитываются государственные служащие, в отношении которых аттестация не проводилась по причине беременности (подтверждается справкой).

Максимальное значение по данному показателю составляет 5 баллов.»;

пункт 35 исключить;

пункт 44 изложить в следующей редакции:

«44. Оценка по данному критерию рассчитывается по следующей формуле:

$$K5 = P1 + P2 + P3 + P4 + P5 + P6$$

где K5 – оценка государственного органа по данному критерию;

P1 – показатель «вовлеченность работников в деятельность государственного органа»;

P2 – показатель «удовлетворенность системой поощрения»;

P3 – показатель «удовлетворенность возможностями карьерного роста»;

P4 – показатель «удовлетворенность организацией труда»;

P5 – показатель «удовлетворенность системой обучения государственных служащих»;

P6 – показатель «удовлетворенность системой оценки государственных служащих».

Максимальное значение по данному критерию составляет 18 баллов.»;

дополнить пунктами 48-1, 48-2 следующего содержания:

«48-1. Оценка по показателю «степень удовлетворенности системой обучения государственных служащих» рассчитывается по следующей формуле:

$$P5 = k \cdot \frac{a+b}{c}$$

где k – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 1,5);

a – количество работников, ответивших «да» на вопрос 11 формы анкеты;

b – количество работников, ответивших «да» на вопрос 12 формы анкеты;

c – количество опрошенных государственных служащих.

Максимальное значение по данному показателю составляет 3 балла.

48-2. Оценка по показателю «степень удовлетворенности системой оценки государственных служащих» рассчитывается по следующей формуле:

$$P6 = k \cdot \frac{a+b+d}{c}$$

где k – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 1);

a – количество работников, ответивших «да» на вопрос 13 формы анкеты;

b – количество работников, ответивших «да» на вопрос 14 формы анкеты;

d – количество работников, ответивших «да» на вопрос 15 формы анкеты;

с – количество опрошенных государственных служащих. Максимальное значение по данному показателю составляет 3 балла.»;
дополнить разделом 7-1 «Оценка реорганизованных и упраздненных государственных органов»:

«7-1. Оценка реорганизованных и упраздненных государственных органов

50-1. В случае реорганизации или упразднения оцениваемого государственного органа в первом полугодии года отчетного периода, оценка данного государственного органа осуществляется в рамках оценки государственного органа-правопреемника и учитывается при расчете итогового балла оценки государственного органа-правопреемника.

50-2. В случае реорганизации или упразднения оцениваемого государственного органа во втором полугодии года, следующего за отчетным, оценка данного органа не осуществляется.

50-3. Анализ деятельности государственного органа, реорганизованного или упраздненного во втором полугодии года, следующего за отчетным, учитывается в рамках оценки государственного органа-правопреемника, используется в качестве рекомендаций.

50-4. Оценка деятельности государственного органа, реорганизованного или упраздненного во втором полугодии года, следующего за отчетным, не включается в итоговый балл государственного органа-правопреемника.»;

пункт 51 изложить в следующей редакции:

«51. Перепроверочные мероприятия (сбор, анализ подтверждающих документов и т.п.) осуществляются по поручению Администрации Президента Республики Казахстан либо при поступлении возражений оцениваемых государственных органов с подтверждающими документами.

В течение пятнадцати календарных дней со дня поступления возражений Агентство направляет в Администрацию Президента Республики Казахстан и оцениваемые государственные органы, обоснованные заключения о принятии либо непринятии возражений по результатам перепроверки. В случае принятия возражений вносятся соответствующие корректировки в заключения о результатах оценки эффективности управления персоналом.»;

дополнить разделом 8-1 «Представление государственными органами неполной и некачественной информации»:

«8-1. Представление государственными органами неполной и некачественной информации

53-1. Оцениваемый государственный орган представляет в Агентство полную и достоверную отчетную информацию согласно Приложениям 1-17 к Методике в сроки, установленные Графиком.

В случае непредставления своевременной, полной или достоверной отчетной

информации, из итоговой оценки государственного органа по данному направлению вычитаются штрафные баллы за каждый вид нарекания.

53-2. Несвоевременной признается отчетная информация, представленная в Агентство позже срока, предусмотренного Графиком.

За представление государственным органом несвоевременной отчетной информации предусматривается вычитание 1,5 штрафных балла.

53-3. Неполной признается отчетная информация, в которой отсутствуют элементы (приложения, разделы, главы, таблицы, значения показателей и т.п.), предусмотренные установленными требованиями к структуре отчетной информации согласно приложениям к Методике.

За представление государственным органом неполной отчетной информации предусматривается вычитание 2 штрафных баллов.

53-4. Недостоверной признается отчетная информация, в ходе перепроверки которой выявлены несоответствующие действительности факты.

Указанные факты фиксируются в акте сверки согласно Приложению 16 к Методике, составляемом по итогам перепроверки данных, содержащихся в отчетной информации оцениваемых государственных органов.

За представление государственным органом недостоверной отчетной информации предусматривается вычитание 0,2 штрафных балла за каждый зафиксированный факт. Сумма вычитаемых за представление недостоверной информации штрафных баллов не должна превышать 5 баллов.

Информация по выявленным фактам отражается в разделе «Выводы и рекомендации» заключения о результатах оценки эффективности деятельности государственного органа.»;

дополнить разделом 8-2 «Представление государственными органами возражений по результатам оценки»:

«8-2. Представление государственными органами возражений по результатам о ц е н к и

53-5. Со дня получения результатов оценки оцениваемый государственный орган в случае несогласия с результатами оценки в течение пяти рабочих дней направляет возражения с подтверждающими документами в Агентство.

53-6. В случае отсутствия возражений по результатам оценки оцениваемый государственный орган в течение пяти рабочих дней предоставляет в Агентство соответствующее уведомление.

53-7. Для проведения процедуры обжалования в уполномоченном на оценку государственном органе формируется специальная Комиссия по рассмотрению возражений (далее – Комиссия), в состав которой не могут входить сотрудники, участвовавшие в оценке государственных органов, предоставивших возражения. Количество и состав Комиссии определяются Агентством самостоятельно, в

составе не менее пяти человек.

53-8. В течение пяти рабочих дней со дня получения от оцениваемых государственных органов возражений Агентством формируются и вносятся на рассмотрение Комиссии таблицы разногласий по форме согласно Приложению 1 7 к Методике.

53-9. Комиссия проводит заседания по рассмотрению возражений и определению объективности результатов оценки, на которые приглашаются представители оцениваемых государственных органов, представивших возражения.

53-10. По результатам заседания Комиссии и принятия коллегиального решения об итогах рассмотрения возражений Таблица разногласий дорабатывается и подписывается председателем Комиссии и представителем оцениваемого государственного органа.

53-11. В течение пятнадцати рабочих дней со дня получения возражений оцениваемых государственных органов с подтверждающими документами, по результатам перепроверки Комиссии уполномоченный на оценку государственный орган направляет в рабочий орган Экспертной комиссии и оцениваемые государственные органы обоснованные заключения о принятии либо непринятии возражений. В случае принятия возражений одновременно направляются скорректированные заключения о результатах оценки.»;

приложение 2 к Методике изложить в редакции согласно приложению 1 к настоящему приказу;

приложение 3 к Методике изложить в редакции согласно приложению 2 к настоящему приказу;

приложение 4 к Методике изложить в редакции согласно приложению 3 к настоящему приказу;

приложение 5 к Методике изложить в редакции согласно приложению 4 к настоящему приказу;

приложение 6 к Методике исключить;

приложение 7 к Методике изложить в редакции согласно приложению 5 к настоящему приказу;

приложение 8 к Методике исключить;

приложение 13 к Методике изложить в редакции согласно приложению 6 к настоящему приказу;

приложение 15 к Методике изложить в редакции согласно приложению 7 к настоящему приказу;

дополнить приложением 16 к Методике в редакции согласно приложению 8 к настоящему приказу;

дополнить приложением 17 к Методике в редакции согласно приложению 9 к

н а с т о я щ е м у п р и к а з у .

2. Отделу прохождения государственной службы Агентства
(У т е ш е в М . И .) :

1) довести настоящий приказ до сведения центральных государственных и
местных исполнительных органов;

2) обеспечить размещение настоящего приказа на интернет-ресурсе
А г е н т с т в а .

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на
заместителя Председателя Агентства Комекбаева А.А.

4. Настоящий приказ вводится в действие со дня государственной
регистрации в Министерстве юстиции Республики Казахстан и подлежит
официальному опубликованию.

Председатель А. Байменов

П р и л о ж е н и е 1
к приказу Председателя Агентства
Республики Казахстан по
делам государственной службы
от 29 декабря 2012 года № 02-01-02/191

П р и л о ж е н и е 2
к Методике оценки эффективности
управления персоналом

Критерии и показатели для оценки эффективности управления персоналом

№ п/п	Наименование критерия/показателя	Бал
1	Порядок подбора персонала	12
1.1.	Отбор из кадрового резерва кандидатур, рекомендованных самим государственным органом, а также кандидатур, зачисленных в кадровый резерв по завершению обучения по приоритетным специальностям*	4
1.2.	Отбор кандидатур на конкурсной основе*	4
1.3.	Отбор кандидатур из кадрового резерва других государственных органов	2
1.4.	Назначение в порядке перевода	2
2	Эффективность использования человеческих ресурсов	33
2.1.	Уровень сменяемости кадров	14
2.2.	Укомплектованность штата государственного органа	7
2.3.	Продвижение работников государственного органа	5

2.4.	Средний стаж сотрудника на государственной службе, в том числе в данном государственном органе	5
2.5.	Штатные должности, по которым в квалификационных требованиях изменены требования по образованию	2
3	Уровень профессионализации государственных служащих	22
3.1.	Прохождение государственными служащими семинаров повышения квалификации	6
3.2.	Прохождение государственными служащими курсов переподготовки	6
3.3.	Своевременность прохождения аттестации	5
3.4.	Интенсивность переводов по схеме «центр-регион», «регион-центр», «регион-регион»	5
4	Уровень коррумпированности государственных органов	15
4.1.	Доля осужденных за совершение коррупционного преступления государственных служащих, в том числе являвшихся государственными служащими данного государственного органа на момент совершения преступления	6
4.2.	Доля государственных служащих, привлеченных к административной ответственности за совершение коррупционного правонарушения, в том числе являвшихся государственными служащими данного государственного органа на момент совершения правонарушения	6
4.3.	Доля государственных служащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционного правонарушения	3
5	Уровень мотивации государственных служащих	12
5.1.	Вовлеченность работников в деятельность государственного органа	3
5.2.	Удовлетворенность системой поощрения	3
5.3.	Удовлетворенность возможностями карьерного роста	3
5.4.	Удовлетворенность организацией труда	3
5.5.	Удовлетворенность системой обучения государственных служащих	3
5.6.	Удовлетворенность системой оценки государственных служащих	3
	Всего	100

* Итоговый балл по каждому из данных показателей может превышать 4 балла, при этом общая сумма баллов по критерию «Порядок подбора персонала» не может превышать 12 баллов.

П р и л о ж е н и е 2

к приказу Председателя Агентства
Республики Казахстан по
делам государственной службы
от 29 декабря 2012 года № 02-01-02/191

П р и л о ж е н и е 3
к Методике оценки эффективности
управления персоналом

Информация о количестве государственных служащих, принятых на конкурсной основе

№ п/п	Ф.И.О., наименование должности	полное	Дата и номер протокольного решения комиссии	конкурсной	Дата принятия и номер приказа назначения
	Полное наименование департамента)	в	структурного подразделения	со	(отдел, штатным управлением) расписание государственного органа
1					
2					
...					
Итого					

Информация о количестве государственных служащих, принятых из кадрового резерва

№ п/п	Ф.И.О., наименование должности	полное	Основание для зачисления в кадровый резерв*	Дата принятия и номер приказа назначения
	Полное наименование департамента)	в	структурного подразделения	(отдел, штатным расписанием) управлением государственного органа
1				
2				
...				
Итого				

* завершение обучения по государственным программам подготовки и переподготовки государственных служащих в рамках государственного заказа либо в зарубежных учебных заведениях по приоритетным специальностям, утверждаемым Республиканской комиссией по подготовке кадров за рубежом – указывается дата завершения обучения, учебное заведение,

* решение конкурсной комиссии по итогам конкурса на занятие вакантной административной государственной должности – указывается наименование государственного органа, дата и номер протокола конкурсной комиссии),

* решение аттестационной комиссии по итогам аттестации государственного служащего – указывается наименование государственного органа, дата и номер протокола аттестационной комиссии,

* в данную таблицу не включаются лица, назначенные на должность в

порядке ротации «центр-регион» (из центральных госорганов в областные исполнительные органы или областные подразделения центральных госорганов), «регион-центр» (в оцениваемые центральные госорганы из областных, районных исполнительных органов, областных, районных и приравненных к ним судов, областных, районных подразделений правоохранительных и специальных госорганов, аппаратов маслихатов областей, районов, областных, районных подразделений центральных госорганов), «регион-регион» (из областных, районных исполнительных органов, областных, районных и приравненных к ним судов, областных, районных подразделений правоохранительных и специальных госорганов, аппаратов маслихатов областей, районов, областных, районных подразделений центральных госорганов одного региона в областной исполнительный орган либо областное подразделение центрального госоргана другого региона);

** в данную таблицу также не включаются лица, назначенные на вышестоящую должность в порядке перевода внутри самого госоргана.»;

Информация о количестве государственных служащих, назначенных в порядке перевода *

№ п/п	Ф.И.О., полное наименование должности	Наименование государственного органа, из которого принят государственный служащий	Дата принятия должности, приказа назначения
	Полное наименование структурного подразделения (отдел, департамент) в соответствии со штатным расписанием государственного органа		управлен
1			
2			
...			
Итого			

Руководитель государственного органа _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель соответствующего структурного подразделения государственного органа _____
(подпись) (расшифровка подписи)

"__" _____ 20__ г.

П р и л о ж е н и е 3
к приказу Председателя Агентства

Республики Казахстан по
делам государственной службы

от 29 декабря 2012 года № 02-01-02/191

Приложение 4

к Методике оценки эффективности управления персоналом

Информация по сменяемости кадров

Указывается количество государственных служащих, освобожденных от занимаемых должностей за отчетный период в разбивке по должностям, отдельно для руководящего состава (для центральных органов - С-1, С-2, С-3, С-4, С-О-1, С-О-2, для местных - D-2, D-3, D-О-1, D-О-2) и не руководящего с о с т а в а .

В случае смены первого руководителя государственного органа указывается дата и номер акта о его назначении, количество государственных служащих руководящего и неруководящего состава, уволенных до конца отчетного года.

	Причины увольнения	Количество уволен госслужащих			
		Всего	руково- дящих работников		не рукс работников
			С, D	С-О, D-О	
1	- по отрицательным мотивам, в том числе:				
	- по отрицательным результатам аттестации;				
	- вследствие дисциплинарного взыскания;				
	- в связи с коррупционным правонарушением;				
	- по другим отрицательным причинам.				
2	- в связи с уходом на пенсию;				
3	- в связи с переводом в другой государственный орган по схеме «центр-регион», «регион-центр», «регион-регион»				
4	- в связи с уходом на политическую государственную должность;				
5	- в связи с переводом на вышестоящую государственную должность*;				
6	- в связи с переводом на равнозначную государственную должность**;				

7	- в связи с переводом на нижестоящую государственную должность***;				
8	- по болезни, в связи со смертью;				
9	- в связи с реорганизацией государственного органа или сокращением штата;				
10	- в связи с выходом основного работника (из отпуска по уходу за ребенком, отпуска без сохранения заработной платы в связи с учебной командировкой и в Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан)				
11	- по собственному желанию, в том числе:				
	- в связи с уходом в негосударственную структуру;				
	- в связи с уходом в военные и правоохранительные органы;				
	- без определения будущего места работы				
ВСЕГО					

Сменяемость при смене политических государственных служащих

Заполняется в случае смены политических государственных служащих в государственном органе (министр, председатель агентства, заместители министра, заместители председателя агентства, ответственные секретари, руководители аппарата (в Министерстве по чрезвычайным ситуациям является административным государственным служащим))

Указывается дата и номер акта о назначении политических государственных служащих, количество государственных служащих руководящего состава, уволенных до конца отчетного года.

	Причины увольнения	Количество уволенных госслужащих		
		Всего	руководящих работников	
			C, D	C-O, D-O
1	- по отрицательным мотивам, в том числе:			
	- по отрицательным результатам аттестации;			
	- вследствие дисциплинарного взыскания;			

	- в связи с коррупционным правонарушением;		
	- по другим отрицательным причинам.		
2	- в связи с уходом на пенсию;		
3	- в связи с переводом в другой государственной орган по схеме «центр – регион», «регион – центр», «регион – регион»		
4	- в связи с уходом на политическую государственную должность;		
5	- в связи с переводом на вышестоящую административную государственную должность*;		
6	- в связи с переводом на равнозначную административную государственную должность**;		
7	- в связи с переводом на нижестоящую административную государственную должность***;		
8	- по болезни, в связи со смертью;		
9	- в связи с реорганизацией государственного органа или сокращением штата;		
	- в связи с выходом основного работника (из отпуска по уходу		

11	за ребенком, отпуска без сохранения заработной платы в связи с учебой за границей и в Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан)			
12	- по собственному желанию, в том числе:			
	- в связи с уходом в негосударственную структуру;			
	- в связи с уходом в военные и правоохранительные органы;			
	- без определения будущего места работы			
ВСЕГО				

Информация о средней штатной численности руководящих должностей

	Руководящие должности	Не руководящие должности
Средняя штатная численность (суммируется штатная численность должностей в государственном органе по состоянию на последний день каждого квартала и делится на количество кварталов в году (4))		

* должность, к которой установлены более высокие требования по стажу государственной службы, чем к последней занимаемой должности.

** должность, к которой установлены требования по стажу государственной службы, равные требованиям к последней занимаемой должности.

*** должность, к которой установлены требования по стажу государственной службы ниже требований к последней занимаемой должности.

Руководитель государственного органа _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель соответствующего структурного подразделения государственного органа _____

(подпись) (расшифровка подписи)

"__" _____ 20__ г.

П р и л о ж е н и е 4
к приказу Председателя Агентства
Республики Казахстан по
делам государственной службы
от 29 декабря 2012 года № 02-01-02/191

П р и л о ж е н и е 5
к Методике оценки эффективности
управления персоналом

Информация о количестве вакантных человекоднев, образовавшихся за счет наличия вакантных должностей, в том числе по причине ухода сотрудника на длительное обучение либо в декретный отпуск (за исключением вакансий, занятых на конкурсной основе по истечении 45 рабочих дней, затраченных на проведение конкурса с момента направления объявления в Агентство, а также 11 рабочих дней, затраченных на назначение в порядке перевода и из кадрового резерва с момента направления запроса в Агентство)

№ п/п	Полное наименование должности	Период времени, в течение которого должность вакантной (месяц, год)	в котором являлась (день, когда)	Итого количество рабочих дней, когда должность была вакантной
Полное наименование структурного подразделения (отдел, управление, департамент) в соответствии со штатным расписанием государственного органа				
Указать среднюю штатную численность государственного органа (суммируется штатная численность должностей в государственном органе по состоянию на последний день каждого квартала и делится на количество кварталов в году (4))				
...				
Итого				

Информация о количестве человекоднев, в течение которых должности не были заняты по причине болезни госслужащих и по другим причинам (отпуск без сохранения заработной платы, отстранение) (за исключением нахождения работника в ежегодном трудовом отпуске, командировке, в отпуске по беременности и родам, отпуске без сохранения заработной платы до пяти календарных дней на основаниях, указанных в Трудовом кодексе Республики Казахстан)

	Период времени, в течение которого должность была	Итого количество рабочих дней,

№ п/п	Полное наименование должности	незанята (месяц, год)	(день, когда была занята)	должность
Полное наименование структурного подразделения (отдел, управление, департамент) в соответствии со штатным расписанием государственного органа				

Указать среднюю штатную численность государственного органа

...				
Итого				

Руководитель органа	государственного	_____	_____	_____
		(подпись) (расшифровка подписи)		
Руководитель структурного государственного органа	соответствующего подразделения	_____	_____	_____
		(подпись) (расшифровка подписи)		
		«__» _____ 20__ г.		

П р и л о ж е н и е 5
к приказу Председателя Агентства
Республики Казахстан по
делам государственной службы
от 29 декабря 2012 года № 02-01-02/191

П р и л о ж е н и е 7
к Методике оценки эффективности
управления персоналом

Информация о продвижении работников государственного органа

№ п/п	Ф.И.О. лица, назначенного на высшую должность внутри госоргана	Полное наименование занимаемой должности указанием полного наименования структурного подразделения (отдел, управление, департамент) соответствия со штатным расписанием госоргана	Полное наименование ранее занимаемой должности указанием полного наименования структурного подразделения (отдел, управление, департамент) соответствия со штатным расписанием госоргана	Дата принятия на должность, номер приказа назначения
1				
2				
...				

Итого				
-------	--	--	--	--

Информация о сотрудниках государственного органа, назначенных на должности категорий С-6, С-О-6, D-5, D-О-5 как внутри государственного органа, так и из других государственных органов

№ п/п	Ф.И.О. лица, назначенного на должность	Полное наименование занимаемой должности с указанием полного наименования структурного подразделения (отдел, управление, департамент) соответствии штатным расписанием госоргана	Полное наименование ранее занимаемой должности с указанием полного наименования структурного подразделения (отдел, управление, департамент) в соответствии штатным расписанием госоргана	Дата принятия на должность, номер приказа назначения
1				
2				
...				
Итого				

Руководитель государственного органа _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель соответствующего структурного подразделения государственного органа _____
(подпись) (расшифровка подписи)
"__" _____ 20__ г.

П р и л о ж е н и е 6
к приказу Председателя Агентства
Республики Казахстан по
делам государственной службы
от 29 декабря 2012 года № 02-01-02/191

П р и л о ж е н и е 13
к Методике оценки эффективности
управления персоналом
«Отчет __ (наименование государственного органа) по состоянию на
(указывается дата) по переводам кадров по схеме «центр – регион»*

№	Ф.И.О. работника	И з к а к о г о государственного органа переведен (наименование места работы и должности)	В к а к государственный орган переве м (наименование работы и должности)

1			
2			
...			
Итого			

«регион – центр»*

№	Ф. И. О. работника	Из государственного переведен места работы и должности)	какого органа (наименование)	В государственный орган (наименование работы и должности)	как переве ме
1					
2					
...					
Итого					

«регион – регион»*

№	Ф. И. О. работника	Из государственного переведен места работы и должности)	какого органа (наименование)	В государственный орган (наименование работы и должности)	как переве ме
1					
2					
...					
Итого					

*таблица заполняется при наличии государственных служащих, назначенных в данный госорган по принципу «регион-центр», «центр-регион», «регион-регион», при этом указывается только принятые в данный государственный орган государственные служащие

Руководитель органа	государственного	_____	_____
		(подпись)	(расшифровка подписи)
Руководитель структурного государственного органа	соответствующего подразделения	_____	_____
		(подпись)	(расшифровка подпи
		«__»_____	20__г.

П р и л о ж е н и е 7

к приказу Председателя Агентства

**Республики Казахстан по
делам государственной службы**

от 29 декабря 2012 года № 02-01-02/191

П р и л о ж е н и е 15

**к Методике оценки эффективности
управления персоналом**

Опросный лист

Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы проводит опрос в целях определения эффективности мер, принимаемых Вашим государственным органом по мотивации персонала. Опрос носит анонимный характер.

Вовлеченность работников в деятельность государственного органа			
1.	Мне понятны и ясны цели моей работы в данном государственном органе (на занимаемой должности)	Да Нет	
2.	Я чувствую себя важной частью государственного органа, в котором я работаю	Да Нет	
Удовлетворенность системой поощрения			
3.	В моем государственном органе применяются меры материального поощрения, основанные на дифференцированном подходе	Да Нет	
4.	В моем государственном органе применяются меры нематериального поощрения (награды, грамоты, благодарности, доска почета)	Да Нет	
5.	Я считаю, что система поощрения в моем государственном органе эффективна	Да Нет	
Удовлетворенность возможностями карьерного роста			
6.	Я вижу перспективы своего профессионального и служебного роста в моем государственном органе	Да Нет	
7.	Работа в моем государственном органе престижна	Да Нет	
Удовлетворенность организацией труда			
8.	Я обеспечен/а условиями труда, благоприятными для исполнения моих функциональных обязанностей	Да Нет	
9.	Я задерживаюсь на работе и/или работаю в выходные дни	Да Нет	
10.	Работа в моем структурном подразделении распределена равномерно и в соответствии с функциональными обязанностями	Да Нет	
Удовлетворенность системой обучения государственных служащих			
11.	Я считаю, что тематика семинаров повышения квалификации/курсов переподготовки соответствует целям и задачам госоргана, а также профилю моей деятельности	Да Нет	
12.	Знания и умения, полученные мной, носят практический характер, и я применяю их в своей работе	Да Нет	
Удовлетворенность системой оценки государственных служащих			
13.	Действующая оценка учитывает мои профессиональные и личные качества	Да Нет	
14.	Применяемая в государственном органе оценка результатов труда соответствует принципам объективности, достоверности и прозрачности	Да Нет	
15.	Материальное поощрение основывается на результатах оценки труда госслужащих	Да Нет	

Сведения о респонденте

<i>Ваш пол</i>
Мужской
Женский
<i>Ваша должность</i>
Руководящая (начальник управления/отдела и выше)
Исполнитель (эксперт, главный эксперт, специалист и др.)

П р и л о ж е н и е 8
к приказу Председателя Агентства
Республики Казахстан по
делам государственной службы
от 29 декабря 2012 года № 02-01-02/191

П р и л о ж е н и е 16
к Методике оценки эффективности
управления персоналом

А к т сверки данных,
предоставленных в Агентство РК по делам государственной службы

(центральный аппарат и ведомства либо аппарат акима области и
областные управления)
для оценки управления персоналом по итогам 20__ года

№ п/п	Наименование критерия/показателя	Данные госоргана	Уточненные данные	Данные госоргана	Уточненные данные
1	Критерий 1	ЦА акима)	(либо аппарат	Структурное подразделение/ ведомство/ территориальное подразделение/ областное управление	
2	Показатель 1.1.				
3	Показатель 1.2.				
4	Показатель ...				
5	Критерий 2				
6	Показатель 2.1.				
7	Показатель 2.2.				
8	Показатель ...				

Сотрудник сверку	АДГС,	осуществивший	_____	
			(подпись) (расшифровка подписи)	
Руководитель органа		государственного	_____	
			(подпись) (расшифровка подписи)	
Руководитель структурного государственного органа		соответствующего подразделения	(подпись)	(расшифровка _____
			«__» _____	20__ г. _____

П р и л о ж е н и е 9

к приказу Председателя Агентства
Республики Казахстан по
делам государственной службы
от 29 декабря 2012 года № 02-01-02/191

П р и л о ж е н и е 17

к Методике оценки эффективности
управления персоналом

Т а б л и ц а **р а з н о г л а с и й**

(наименование центрального государственного органа)

(отчетный период)

№	Заключение уполномоченного органа	В и д нарекания	Возражение оцениваемого госоргана	Решение по итогам обжалования	Примечание
1					
2					
3					
4					

Общий балл с учетом итогов обжалования составил ____.

Председатель Комиссии, должность	_____
	(подпись) (расшифровка подписи)
С _____ итогами _____ обжалования _____ ознакомлен, возражений не имею	_____
Представитель государственного органа, должность	(подпись) (расшифровка подписи)
	«__» _____ 20__ г.