

Об утверждении Методики оценки эффективности организационного развития государственных органов

Утративший силу

Совместный приказ Министра информации и коммуникаций Республики Казахстан от 24 октября 2017 года № 379 и Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 24 октября 2017 года № 232. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 26 декабря 2017 года № 16133. Утратил силу совместным приказом Министра информации и коммуникаций Республики Казахстан от 1 февраля 2019 года № 43 и Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 1 февраля 2019 года № 24 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

Сноска. Утратил силу совместным приказом Министра информации и коммуникаций РК от 01.02.2019 № 43 и Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 01.02.2019 № 24 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

В соответствии с пунктом 39 Системы ежегодной оценки эффективности деятельности центральных государственных и местных исполнительных органов областей, города республиканского значения, столицы, утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 19 марта 2010 года № 954,
ПРИКАЗЫВАЕМ:

1. Утвердить прилагаемую Методику оценки эффективности организационного развития государственных органов.

2. Признать утратившим силу совместный приказ Министра информации и коммуникаций Республики Казахстан от 26 января 2017 года № 25 и Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 27 января 2017 года № 21 "О некоторых вопросах оценки эффективности организационного развития государственных органов" (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 14817, опубликован 28 марта 2017 года в Эталонном контрольном банке нормативных правовых актов Республики Казахстан).

3. Департаменту информатизации Министерства информации и коммуникаций Республики Казахстан в установленном законодательством Республики Казахстан порядке обеспечить:

1) государственную регистрацию настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан;

2) в течение десяти календарных дней со дня государственной регистрации настоящего приказа направление его копии в бумажном и электронном виде на казахском и русском языках в Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения "Республиканский центр правовой информации" для включения в Эталонный контрольный банк нормативных правовых актов Республики Казахстан;

3) размещение настоящего приказа на интернет-ресурсе Министерства информации и коммуникаций Республики Казахстан после его официального опубликования.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на вице-министра информации и коммуникаций Республики Казахстан, курирующего вопросы информатизации, и заместителя Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции, курирующего вопросы государственной службы.

5. Настоящий приказ вводится в действие со дня его первого официального опубликования.

*Министр
информации и коммуникаций
Республики Казахстан*

Д. Абаев

*Председатель Агентства
Республики Казахстан
по делам государственной
службы и противодействию коррупции*

К. Кожамжаров

Министр
Республики

национальной

экономики
Казахстан

Т.

Сулейменов

_____ 2017 года
" " _____

Утверждена
совместным приказом
Министра информации и коммуникаций

Республики Казахстан
от 24 октября № 379 и
Председателя Агентства
Республики Казахстан
по делам государственной
службы и противодействию коррупции
от 24 октября № 232

Методика оценки эффективности организационного развития государственных органов

Глава 1. Общие положения

1. Настоящая Методика оценки эффективности организационного развития государственных органов (далее – Методика) разработана в целях реализации Системы ежегодной оценки эффективности деятельности центральных государственных и местных исполнительных органов областей, города республиканского значения, столицы, утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 19 марта 2010 года № 954 (далее – Указ).

2. Методика предназначена для определения эффективности принимаемых мер по организационному развитию в центральных государственных (далее – ЦГО) и местных исполнительных органах областей, города республиканского значения, столицы (далее – МИО) (далее – оцениваемые государственные органы).

3. Оценка эффективности организационного развития государственных органов (далее – оценка эффективности) осуществляется согласно Графику проведения оценки эффективности деятельности, утверждаемому приказом Руководителя Администрации Президента Республики Казахстан (далее – График оценки) по следующим направлениям:

- 1) управление персоналом;
- 2) применение информационных технологий.

4. В настоящей Методике используются следующие понятия и определения:

1) регистрация информационных систем на архитектурном портале – процесс предоставления государственным органом сервисному интегратору запроса на регистрацию с описанием информационной системы, а также предоставление электронных копий акта ввода информационной системы государственного органа в опытную эксплуатацию и технической документации (согласно Правилам регистрации информационных систем государственных органов, учета сведений об объектах информатизации "электронного правительства" и размещения электронных копий технической документации объектов информатизации "электронного правительства", утвержденных приказом исполняющего обязанности Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 28 января 2016 года № 128 (зарегистрированный в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 13320) (далее – Правила регистрации);

2) доля зарегистрированных информационных систем государственных органов на архитектурном портале – информационные системы, по которым осуществлена регистрация информационных систем государственных органов, учет сведений об объектах информатизации "электронного правительства" и размещение электронных копий технической документации объектов информатизации "электронного правительства";

3) этика и взаимоотношения в коллективе – показатель, определяющий уровень развития организационной культуры в государственном органе, а также приверженности служащих морально-этическим нормам;

4) потенциальная сменяемость – показатель, определяющий намерения служащих уйти из государственного органа, а также эффективности применяемой государственным органом кадровой стратегии;

5) использование информационных систем другого государственного органа – информационная система, владельцем которой является другой государственный орган, предназначенная для автоматизации процессов оказания государственных органов/функций согласно Положению государственного органа;

6) удовлетворенность условиями труда – показатель, определяющий уровень обеспеченности служащих необходимыми условиями для надлежащей работы;

7) нормированность труда – показатель, определяющий наличие переработок в государственном органе;

8) оборот текучести кадров – показатель, определяющий уровень движения кадров в государственном органе;

9) прозрачность конкурсных процедур – показатель, определяющий уровень прозрачности процесса отбора в государственном органе;

10) стабильность кадрового состава – показатель, определяющий уровень устойчивости кадровой политики и постоянства кадров в государственном органе;

11) сменяемость вновь принятых служащих – показатель, определяющий эффективность организации наставничества и адаптации впервые принятых служащих в государственном органе;

12) карьерный рост – показатель, определяющий уровень соблюдения принципа карьерной модели в государственном органе;

13) информационные системы, используемые при оказании государственных услуг – информационная система, предназначенная для автоматизации процесса оказания государственных услуг государственного органа в электронном виде согласно Реестру государственных услуг;

14) прозрачность поощрения в государственном органе – показатель, определяющий уровень прозрачности и справедливости поощрения в государственном органе;

15) управленческие практики в государственном органе – показатель, определяющий эффективность внутреннего менеджмента в государственном органе;

16) использование ведомственных, а также информационных систем, курируемых государственными органами, организациями в сферах и отраслях – информационная система состоящая на балансе государственного органа, а также у подведомственной организации, предназначенная для автоматизации процессов оказания государственных услуг/функций согласно положению государственного органа;

17) информационные системы, используемые при автоматизации функций государственного органа – информационная система, предназначенная для автоматизации функций государственного органа согласно Положению государственного органа;

18) вклад в реализацию задач государственного органа – показатель, определяющий степень ориентированности служащих на стратегические цели государственного органа;

19) соблюдение меритократии – показатель, определяющий уровень соблюдения государственными органами принципов меритократии;

20) чистая сменяемость персонала – показатель, определяющий уровень добровольного ухода работников из системы государственной службы;

20-1) сервисный интегратор "электронного правительства" – юридическое лицо, определяемое Правительством Республики Казахстан, на которое возложены функции по методологическому обеспечению развития архитектуры "электронного правительства" и типовой архитектуры "электронного акимата", а также сопровождение проведения оценки эффективности деятельности государственных органов по применению информационных технологий;

21) выходное интервью – показатель, определяющий охват анкетированием увольняемых служащих, а также причины их увольнения.

Сноска. Пункт 4 с изменением, внесенным совместным приказом Министра информации и коммуникаций РК от 27.03.2018 № 110 и приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 30.03.2018 № 87 (вводится в действие после дня его первого официального опубликования).

5. Оценка эффективности осуществляется следующими уполномоченными на оценку органами (далее – уполномоченные на оценку органы):

1) Администрацией Президента Республики Казахстан – оценка эффективности Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции (далее – уполномоченный орган по делам государственной службы) по направлению "Управление персоналом";

2) Канцелярией Премьер-Министра Республики Казахстан – оценка эффективности Министерства информации и коммуникаций Республики Казахстан (далее – уполномоченный орган в сфере информатизации) по направлению "Применение информационных технологий";

3) уполномоченным органом по делам государственной службы – оценка эффективности ЦГО и МИО по направлению "Управление персоналом";

4) уполномоченным органом в сфере информатизации – оценка эффективности ЦГО и МИО по направлению "Применение информационных технологий".

Для проведения оценки эффективности по направлению "Управление персоналом" уполномоченным органом по делам государственной службы создается Рабочая группа из числа должностных лиц государственного органа (далее – Рабочая группа по направлению "Управление персоналом"). Состав Рабочей группы по направлению "Управление персоналом" утверждается приказом уполномоченного органа по делам государственной службы.

Сноска. Пункт 5 в редакции совместного приказа Министра информации и коммуникаций РК от 27.03.2018 № 110 и приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 30.03.2018 № 87 (вводится в действие после дня его первого официального опубликования).

5-1 Уполномоченный орган в сфере информатизации привлекает сервисный интегратора "электронного правительства" для сопровождения проведения оценки эффективности деятельности государственных органов по применению информационных технологий.

Сноска. Методика дополнена пунктом 5-1 в соответствии с совместным приказом Министра информации и коммуникаций РК от 27.03.2018 № 110 и приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 30.03.2018 № 87 (вводится в действие после дня его первого официального опубликования).

Глава 2. Источники информации для оценки эффективности организационного развития государственных органов

6. Оцениваемые государственные органы ежегодно в сроки, установленные Графиком оценки, представляют в уполномоченные на оценку органы отчетную

информацию на электронных и бумажных носителях по итогам отчетного (календарного) года:

1) о результатах выходного интервью, согласно приложению 1 к настоящей Методике;

2) о количестве человеко-часов, отработанных государственными служащими по форме, согласно приложению 2 к настоящей Методике;

3) об участии наблюдателей на конкурсах на занятие вакантных должностей в государственном органе по форме, согласно приложению 3 к настоящей Методике;

4) о продвижении работников государственного органа по форме, согласно приложению 4 к настоящей Методике;

5) о штатной численности государственного органа по форме, согласно приложению 5 к настоящей Методике;

6) о количестве государственных служащих, непрерывно работающих более трех лет в государственном органе по форме, согласно приложению 6 к настоящей Методике;

7) отчет по применению информационных технологий по форме, согласно приложению 7 к настоящей Методике.

7. Информация для проведения оценки представляется на электронных и бумажных носителях уполномоченным органом в сфере информатизации в Канцелярию Премьер-Министра Республики Казахстан, уполномоченным органом по делам государственной службы в Администрацию Президента Республики Казахстан согласно Графику оценки.

8. Оценка осуществляется уполномоченным органом по делам государственной службы на основании результатов анализа представленной информации согласно подпунктам 1), 2), 3), 4), 5) и 6) пункта 6 настоящей Методики.

9. Оценка осуществляется уполномоченным органом в сфере информатизации, на основании результатов анализа представленной информации, согласно подпункту 7) пункта 6 настоящей Методики.

Анализ по представленной информации проводится сервисным интегратором "электронного правительства" и предоставляется в уполномоченный государственный орган в сфере информатизации за 10 календарных дней до срока предоставления уполномоченным государственным органом в сфере информатизации заключений в оцениваемые государственные органы, установленного в Графике оценки.

Сноска. Пункт 9 в редакции совместного приказа Министра информации и коммуникаций РК от 27.03.2018 № 110 и приказом Председателя Агентства РК

по делам государственной службы и противодействию коррупции от 30.03.2018 № 87 (вводится в действие после дня его первого официального опубликования).

10. Уполномоченные на оценку органы проводят перепроверку отчетной информации оцениваемых государственных органов на предмет их достоверности.

11. Достоверность информации, предоставленной оцениваемыми государственными органами в уполномоченные на оценку органы для проведения оценки, обеспечивается оцениваемыми государственными органами.

Глава 3. Перепроверка данных, содержащихся в отчетной информации оцениваемых государственных органов

12. В соответствии с пунктом 41 Системы оценки уполномоченными на оценку органами осуществляется перепроверка данных, содержащихся в отчетной информации оцениваемых государственных органов (далее – перепроверка), при этом отчетная информация оцениваемых государственных органов, подлежащая перепроверке, определяется на основе системы управления рисками.

13. Перепроверка проводится на предмет определения достоверности, предоставленной оцениваемыми государственными органами отчетной информации.

Комплекс организационных мер, принимаемых уполномоченными на оценку органами для перепроверки данных по направлениям оценки эффективности, включает в себя следующее:

проведение уполномоченными на оценку органами мероприятий, предусмотренных в настоящей Методике, по установлению соответствия представленной информации фактическим данным;

направление запросов по установлению соответствия предусмотренных в настоящей Методике сведений в оцениваемые государственные органы о представлении дополнительных сведений.

14. Проведение перепроверочных мероприятий в государственных органах осуществляется согласно Графику оценки путем анализа подтверждающих документов, а также просмотра информационных систем.

15. Процедура перепроверки состоит из сбора подтверждающих документов у оцениваемых государственных органов, проведения сверки отчетной информации, составления Акта сверки по итогам перепроверки данных, содержащихся в отчетной информации по форме, согласно приложению 8 к настоящей Методике (далее – Акт сверки).

16. В рамках перепроверки уполномоченные на оценку органы могут получать электронные копии подтверждающих документов, за исключением документов, имеющих гриф секретности, а также пометку "Для служебного пользования".

Глава 4. Оценка по направлению "Управление персоналом"

Параграф 1. Общие положения

17. Оценка эффективности по направлению "Управление персоналом" осуществляется уполномоченным органом по делам государственной службы по следующим критериям:

- 1) кадровый потенциал государственного органа;
- 2) организация труда;
- 3) меритократия и организационная культура.

18. Источниками информации для проведения оценки по направлению "Управление персоналом" являются:

1) статистические данные, отчетная информация государственных органов и данные автоматизированной электронно-пропускной системы;

2) данные мониторинга состояния кадров государственной службы в Республике Казахстан по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным периодом, предоставляемые в уполномоченный орган по делам государственной службы ежегодно;

3) результаты проверок, проведенных уполномоченным органом по делам государственной службы в оцениваемых государственных органах;

4) результаты опроса государственных служащих по форме, согласно приложению 9 к настоящей Методике.

19. Объектами оценки по направлению "Управление персоналом" являются ЦГО и их ведомства, территориальные подразделения ЦГО и их ведомства в областях, городах Астане и Алматы, за исключением районных подразделений, а также МИО.

20. Оценка эффективности деятельности по направлению "Управление персоналом" рассчитывается по следующей формуле:

$$H = K + O + M,$$

где:

H – общий балл по направлению "Управление персоналом";

K – балл по критерию "Кадровый потенциал государственного органа";

О – балл по критерию "Организация труда";

М – балл по критерию "Меритократия и организационная культура".

21. Баллы выставляются по критериям и показателям для оценки эффективности деятельности государственного органа по направлению "Управление персоналом" блока "Организационное развитие государственного органа" по форме, согласно приложению 10 к настоящей Методике.

Параграф 2. Оценка по критерию "Кадровый потенциал государственного органа"

22. Оценка по данному критерию проводится на основе данных мониторинга состояния кадров государственной службы в Республике Казахстан, отчетных данных государственных органов, указанных в подпунктах 1) и 6) пункта 6 настоящей Методики.

23. Оценка по критерию "Кадровый потенциал государственного органа" (К) рассчитывается по следующей формуле:

$$K = C + S + J + O + P + V,$$

С – показатель "Чистая сменяемость персонала" (уход из системы государственной службы по собственному желанию);

S – показатель "Стабильность кадрового состава";

J – показатель "Сменяемость вновь принятых служащих";

O – показатель "Оборот текучести кадров";

P – показатель "Потенциальная сменяемость";

V – показатель "Выходное интервью".

Максимальное значение по данному критерию составляет 30 баллов.

24. Порядок расчета оценки по показателю "Чистая сменяемость персонала" (уход из системы государственной службы) (С):

1) если показатель чистой сменяемости персонала (t) меньше или равен 0,03, государственному органу присваивается максимальный балл (5 баллов).

Показатель чистой сменяемости персонала рассчитывается по следующей формуле:

$$t = \frac{a_1 + a_2}{b_1 + b_2},$$

где:

t – показатель чистой сменяемости персонала;

– сведения о чистой сменяемости государственных служащих, занимающих руководящие должности, полученные в рамках мониторинга состояния кадров государственной службы Республики Казахстан, проводимого уполномоченным органом по делам государственной службы;

– среднее количество руководящих административных государственных должностей в соответствии со штатным расписанием государственного органа (суммируется количество административных государственных должностей в соответствии со штатным расписанием государственного органа по состоянию на последний день каждого квартала и делится на количество кварталов в году (4);

– сведения о чистой сменяемости государственных служащих, занимающих не руководящие должности, полученные в рамках мониторинга состояния кадров государственной службы Республики Казахстан, проводимого уполномоченным органом по делам государственной службы;

– среднее количество не руководящих административных государственных должностей в соответствии со штатным расписанием государственного органа (суммируется количество административных государственных должностей в соответствии со штатным расписанием государственного органа по состоянию на последний день каждого квартала и делится на количество кварталов в году (4).

2) если показатель чистой сменяемости персонала (t) равен или больше 0,09, государственному органу присваивается оценка 0 баллов по показателю.

3) в остальных случаях оценка по показателю рассчитывается по следующей формуле:

$$c = k * \frac{(0,09 - t)}{0,06},$$

где:

C – оценка государственного органа по показателю "Чистая сменяемость персонала";

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

t – показатель чистой сменяемости персонала.

Максимальное значение по данному показателю составляет 5 баллов.

25. Порядок расчета оценки по показателю "Стабильность кадрового состава" (S):

$$s = k * \frac{h}{b},$$

где:

S – оценка по показателю "Стабильность кадрового состава";

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

h – количество государственных служащих, непрерывно проработавших более трех лет в системе данного государственного органа;

b – среднее количество административных государственных должностей в соответствии со штатным расписанием государственного органа (суммируется количество административных государственных должностей в соответствии со штатным расписанием государственного органа по состоянию на последний день каждого квартала и делится на количество кварталов в году (4).

Максимальное значение по данному показателю составляет 5 баллов.

26. Порядок расчета оценки по показателю "Сменяемость вновь принятых служащих" (J):

$$J = k * \left(1 - \frac{p}{b}\right),$$

где:

J – оценка по показателю "Сменяемость вновь принятых служащих" ;

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

p – количество государственных служащих, уволенных в первый год поступления на государственную службу;

b – среднее количество административных государственных должностей в соответствии со штатным расписанием государственного органа (суммируется количество административных государственных должностей в соответствии со штатным расписанием государственного органа по состоянию на последний день каждого квартала и делится на количество кварталов в году (4);

1 – коэффициент приведения полученных результатов к бальному значению.

Максимальное значение по данному показателю составляет 5 баллов.

27. Порядок расчета оценки по показателю "Оборот текучести кадров" (O):

$$O = k * \left(1 - \frac{(f + n)}{b}\right),$$

где:

О – оценка по показателю "Оборот текучести кадров";

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

f – количество назначенных государственных служащих за отчетный период;

n – количество уволенных государственных служащих за отчетный период;

b – среднее количество административных государственных должностей в соответствии со штатным расписанием государственного органа (суммируется количество административных государственных должностей в соответствии со штатным расписанием государственного органа по состоянию на последний день каждого квартала и делится на количество кварталов в году (4);

1 – коэффициент приведения полученных результатов к бальному значению.

Если полученный результат по показателю "Оборот текучести кадров" составил значение со знаком минус, государственному органу присваивается 0 баллов.

Максимальное значение по данному показателю составляет 5 баллов.

28. Порядок расчета оценки по показателю "Потенциальная сменяемость" (P):

$$P = k * \left(1 - \frac{(a + c)}{b} \right),$$

где:

P – оценка по показателю "Потенциальная сменяемость";

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

a – общее количество государственных служащих, отметивших в вопросе А опросника вариант "да";

c – общее количество государственных служащих, отметивших в вопросе В опросника вариант "да";

b – общее количество опрошенных государственных служащих;

1 – коэффициент приведения полученных результатов к бальному значению.

Если полученный результат по показателю "Потенциальная сменяемость" составил значение со знаком минус, государственному органу присваивается 0 баллов.

Максимальное значение по показателю составляет 5 баллов.

29. Порядок расчета оценки по показателю "Выходное интервью" (V):

$$V = k * \frac{a}{b},$$

где:

V – оценка по показателю "Выходное интервью";

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

a – количество уволенных в отчетном периоде служащих, заполнивших выходное интервью;

b – общее количество уволенных в отчетном периоде служащих.

Максимальное значение по показателю составляет 5 баллов.

При этом в случае, если большинство (более 50%) уволенных служащих связывает свое увольнение с негативными аспектами деятельности государственного органа (к примеру, неблагоприятный морально-психологический климат, несоблюдение руководством этических норм, переработки и другие), из результата оценки по данному показателю вычитается 1 штрафной балл.

Параграф 3. Оценка по критерию "Организация труда"

30. Оценка по данному критерию проводится на основе отчетных данных государственных органов, указанных в подпункте 2) пункта 6 настоящей Методики, предоставляемых на основе данных автоматизированной электронно-пропускной системы и результатов опроса государственных служащих.

31. Оценка по критерию "Организация труда" (O) рассчитывается по следующей формуле:

$$O = N + T + Y,$$

где:

O – оценка по критерию "Организация труда";

N – показатель "Нормированность труда";

T – показатель "Удовлетворенность условиями труда";

Y – показатель "Управленческие практики в государственном органе".

Максимальное значение по данному критерию составляет 25 баллов.

32. Порядок расчета оценки ЦГО по показателю "Нормированность труда" (N):

$$N = k * \left(1 - 8 * \frac{(a - b)}{b} \right),$$

где:

N – оценка ЦГО по показателю "Нормированность труда";

k – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (15);

a – среднее количество человеко-часов в государственном органе в рабочие дни;

b – нормальная продолжительность рабочего времени в совокупности за отчетный период;

l – коэффициент приведения полученных результатов к базальному значению;

8 – показатель жесткости, установленный исходя из среднего значения переработки свыше 1 часа в день.

Среднее количество человеко-часов в рабочие дни (a) определяется по следующей формуле:

$$a = \frac{m}{n},$$

где:

m – общее количество человеко-часов, отработанных государственными служащими в течение отчетного периода в рабочие дни, включая работы в сверхурочное время;

n – средняя фактическая численность работников государственного органа (суммируется фактическая численность работников в органе по состоянию на последний день каждого квартала и делится на количество кварталов в году (4).

Общее количество человеко-часов, отработанных государственными служащими в течение отчетного периода в рабочие дни, рассчитывается согласно данным автоматизированной электронно-пропускной системы.

Нормальная продолжительность рабочего времени в совокупности за отчетный период определяется по следующей формуле:

$$b = (d - 30) * 8,$$

где:

b – нормальная продолжительность рабочего времени в совокупности за отчетный период;

d – количество рабочих дней в совокупности за отчетный период;

30 – количество дней оплачиваемого ежегодного трудового отпуска;

8 – продолжительность рабочего дня (в часах).

33. Если полученный результат по показателю "Нормированность труда" составил значение со знаком минус, государственному органу присваивается 0 баллов.

34. При расчете показателя "Нормированность труда" учитывается среднее количество человеко-часов в выходные и праздничные дни. В случае наличия сверхурочных работ в выходные и праздничные дни государственному органу присваиваются штрафные баллы по следующей шкале:

Среднее количество человеко-часов в выходные и праздничные дни	Штрафные баллы
0-184 часов	1 штрафной балл
свыше 184 часов	2 штрафных балла

Среднее количество человеко-часов в выходные и праздничные дни (b) определяется по следующей формуле:

$$b = \frac{p}{n},$$

где:

p – общее количество человеко-часов, отработанных государственными служащими в течение отчетного периода в выходные и праздничные дни;

n – средняя фактическая численность работников государственного органа (суммируется фактическая численность работников в органе по состоянию на последний день каждого квартала и делится на количество кварталов в году (4).

Общее количество человеко-часов, отработанных государственными служащими в течение отчетного периода в выходные и праздничные дни, рассчитывается согласно данным автоматизированной электронно-пропускной системы.

Максимальное значение по данному показателю составляет 15 баллов.

35. Оценка МИО по показателю "Нормированность труда" (N) рассчитывается по следующей формуле:

$$N = k * \left(1 - \frac{a}{c} - 0,5 * \frac{b}{c} \right),$$

где:

N – оценка МИО по показателю "Нормированность труда";

k – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (15);

a – количество опрошенных работников МИО, отметивших вариант "задерживаюсь ежедневно и работаю на выходных" в вопросе С опросника государственных служащих;

b – количество опрошенных работников МИО, отметивших вариант "несколько раз в неделю" в вопросе С опросника государственных служащих;

c – общее количество опрошенных работников;

l – коэффициент для приведения полученных результатов к бальному значению;

0,5 – показатель жесткости для снижения весового значения варианта ответа "несколько раз в неделю" в вопросе С опросника государственных служащих.

Максимальное значение по данному показателю составляет 15 баллов.

36. Оценка по показателю "Удовлетворенность условиями труда" (Т) проводится на основе результатов опроса государственных служащих. Данный показатель оценивает отношение государственных служащих к созданным условиям труда в государственном органе.

37. Показатель "Удовлетворенность условиями труда" (Т) рассчитывается по следующей формуле:

$$T = k * \frac{(i_1 + i_2 + i_3 + i_4)}{4},$$

где:

T – оценка по показателю "Удовлетворенность условиями труда";

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

i_1 – индекс согласия с утверждением 1 опросника государственных служащих ;

i_2 – индекс согласия с утверждением 2 опросника государственных служащих ;

i_3 – индекс согласия с утверждением 3 опросника государственных служащих ;

i_4 – индекс согласия с утверждением 4 опросника государственных служащих .

Максимальное значение по показателю составляет 5 баллов.

38. Показатель "Управленческие практики в государственном органе" (Y) рассчитывается по следующей формуле:

$$Y = k * \frac{(i_5 + i_6 + i_7 + i_8 + i_9 + i_{10})}{6},$$

где:

– оценка по показателю "Управленческие практики в государственном органе";

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

i_5 – индекс согласия с утверждением 5 опросника государственных служащих;

i_6 – индекс согласия с утверждением 6 опросника государственных служащих;

i_7 – индекс согласия с утверждением 7 опросника государственных служащих;

i_8 – индекс согласия с утверждением 8 опросника государственных служащих;

i_9 – индекс согласия с утверждением 9 опросника государственных служащих;

i_{10} – индекс согласия с утверждением 10 опросника государственных служащих.

Максимальное значение по показателю составляет 5 баллов.

39. Индекс согласия с утверждениями (i) используется для перевода оценки по шкале от 1 до 5 в пределы от 0 до 1. Формула расчета:

$$i = \frac{(x - 1)}{4},$$

где:

i – индекс согласия с утверждением;

x – среднее арифметическое значение оценки в соответствие с опросником по шкале от 1 до 5 (сумма значений утверждений деленное на количество опрошенных лиц);

1 – минимальное среднее арифметическое значение оценки соответствующее 0 по шкале от 0 до 1;

4 – разница между максимальным (5) и минимальным (1) значением по шкале от 1 до 5.

Параграф 4. Оценка по критерию "Меритократия и организационная культура"

40. Оценка по данному критерию проводится на основе отчетных данных государственных органов, указанных в подпунктах 3) и 4) пункта 6 настоящей Методики и результатов опроса государственных служащих.

41. Оценка по критерию "Меритократия и культура" (М) рассчитывается по следующей формуле:

$$M = A + B + C + D + E + F,$$

где:

М – оценка государственного органа по критерию "Меритократия и организационная культура";

А – показатель "Прозрачность конкурсных процедур";

В – показатель "Соблюдение меритократии";

С – показатель "Карьерный рост";

Д – показатель "Прозрачность поощрения в государственном органе";

Е – показатель "Этика и взаимоотношения в коллективе";

Ф – показатель "Вклад в реализацию задач государственного органа".

Максимальное значение по данному критерию составляет 45 баллов.

42. Порядок расчета оценки по показателю "Прозрачность конкурсных процедур" (А):

$$A = k * \frac{a}{b},$$

где:

А – оценка по показателю "Прозрачность конкурсных процедур";

к – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (15);

а – количество состоявшихся конкурсов на занятие вакантных должностей в государственном органе, проведенных с участием наблюдателей;

б – общее количество состоявшихся конкурсов на занятие вакантных должностей.

Максимальное значение по показателю составляет 15 баллов.

43. Порядок расчета оценки по показателю "Соблюдение меритократии" (В):

$$B = k * \frac{(i_{11} + i_{12})}{2},$$

где:

В – показатель "Соблюдение меритократии";

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

i_{11} – индекс согласия с утверждением 11 опросника государственных служащих;

i_{12} – индекс согласия с утверждением 12 опросника государственных служащих.

Максимальное значение по показателю составляет 5 баллов.

44. Порядок расчета оценки по показателю "Карьерный рост" (С):

$$C = k * \frac{a}{b},$$

где:

к – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (10);

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

б – общее количество назначенных государственных служащих на вышестоящие должности в течение года в государственном органе за отчетный период (кроме низовых должностей);

Максимальное значение по показателю составляет 10 баллов.

45. Показатель "Прозрачность поощрения в государственном органе" (D) рассчитывается по следующей формуле:

$$D = k * \frac{(i_{13} + i_{14} + i_{15})}{3},$$

где:

D – показатель "Прозрачность поощрения в государственном органе";

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

i_{13} – индекс согласия с утверждением 13 опросника государственных служащих;

i_{14} – индекс согласия с утверждением 14 опросника государственных служащих;

i_{15} – индекс согласия с утверждением 15 опросника государственных служащих.

Максимальное значение по показателю составляет 5 баллов.

46. Показатель "Этика и взаимоотношения в коллективе" (E) рассчитывается по следующей формуле:

$$E = k * \frac{(i_{16} + i_{17} + i_{18} + i_{19} + i_{20})}{5},$$

где:

E – показатель "Этика и взаимоотношения в коллективе";

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

i_{16} – индекс согласия с утверждением 16 опросника государственных служащих;

i_{17} – индекс согласия с утверждением 17 опросника государственных служащих;

i_{18} – индекс согласия с утверждением 18 опросника государственных служащих;

i_{19} – индекс согласия с утверждением 19 опросника государственных служащих;

i_{20} – индекс согласия с утверждением 20 опросника государственных служащих.

Максимальное значение по показателю составляет 5 баллов.

47. Показатель "Вклад в реализацию задач государственного органа" (F) рассчитывается по следующей формуле:

$$F = k * \frac{(i_{21} + i_{22} + i_{23} + i_{24} + i_{25})}{5},$$

где:

F – показатель "Вклад в реализацию задач государственного органа";

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

i_{21} – индекс согласия с утверждением 21 опросника государственных служащих;

i_{22} – индекс согласия с утверждением 22 опросника государственных служащих;

i_{23} – индекс согласия с утверждением 23 опросника государственных служащих;

i_{24} – индекс согласия с утверждением 24 опросника государственных служащих;

i_{25} – индекс согласия с утверждением 25 опросника государственных служащих.

Максимальное значение по показателю составляет 5 баллов.

48. Индекс согласия с утверждениями (i) используется для перевода оценки по шкале от 1 до 5 в пределы от 0 до 1. Формула расчета:

$$i = \frac{(x - 1)}{4},$$

где:

i – индекс согласия с утверждением;

x – среднее арифметическое значение оценки в соответствии с опросником по шкале от 1 до 5 (сумма значений утверждений деленная на количество опрошенных лиц);

1 – минимальное среднее арифметическое значение оценки соответствующее 0 по шкале от 0 до 1;

4 – разница между максимальным (5) и минимальным (1) значением по шкале от 1 до 5.

Глава 5. Оценка по направлению "Применение информационных технологий"

Параграф 1. Общие положения

49. Оценка эффективности по направлению "Применение информационных технологий" осуществляется по следующим критериям:

1) информационные системы, используемые при оказании государственных услуг;

2) информационные системы, используемые при автоматизации функций государственного органа;

3) доля зарегистрированных информационных систем на архитектурном портале.

50. Оценка эффективности деятельности по направлению "Применение информационных технологий" рассчитывается по формуле:

$$H = A + B + C,$$

где:

H – общий балл по направлению "Применение информационных технологий";

– балл по критерию "Информационные системы, используемые при оказании государственных услуг";

– балл по критерию "Информационные системы, используемые при автоматизации функций государственного органа";

– балл по критерию "Доля зарегистрированных информационных систем государственных органов на архитектурном портале".

Баллы выставляются по критериям и показателям для оценки эффективности деятельности государственного органа по направлению "Применение информационных технологий" блока "Организационное развитие" государственного органа согласно приложению 11 к настоящей Методике.

Оценка эффективности по направлению "Применение информационных технологий" блока "Организационное развитие", проводится для выявления эффектов от внедрения информационных технологий. Для проведения анализа по оценке эффективности деятельности государственного органа по направлению "Применение информационных технологий" блока "Организационное развитие", необходимо отметить наличие ниже перечисленных эффектов от внедрения информационных систем, согласно таблице 3 приложения 7 к настоящей Методике:

1) экономический эффект. К экономическому эффекту от применения информационных технологий относится улучшение основных показателей экономической деятельности государственного органа;

2) операционный эффект. К операционным эффектам от применения информационных технологий относятся такие эффекты, как снижение временных затрат на выполнение операций, снижение трудовой нагрузки на сотрудников, повышение контроля за исполнительской дисциплиной. Кроме того к операционным эффектам также относится повышение достоверности и сохранности информации, обрабатываемой в ходе выполнения операций (например, подотчетность и сохранность поручений в Единой системе электронного документооборота);

3) стратегический эффект. К стратегическим эффектам от применения информационных технологий можно отнести улучшение не только

повседневных ИТ-процедур, но и содействие эффективному выполнению стратегических целей и задач государственного органа, так и курируемой отрасли. Кроме того, также может быть учтен положительный эффект, в качестве накопления опыта для дальнейшего стратегического и организационного развития системы государственного управления;

4) мотивационный эффект. К мотивационным эффектам от применения информационных технологий можно отнести увеличение уровня удовлетворенности сотрудников, ввиду снижения "ручной работы", а также переходы к более инновационным методам работы.

Параграф 2. Оценка по критерию "Информационные системы, используемые при оказании государственных услуг"

51. Оценка по критерию "Информационные системы, используемые при оказании государственных услуг" проводится на основе предоставленного отчета, оцениваемыми государственными органами по форме, согласно таблице 1 приложения 7 к настоящей Методике.

52. Оценка по данному критерию проводится по следующим показателям:

- 1) использование ведомственных, а также информационных систем курируемых государственными органами, организациями в сферах и отраслях;
- 2) использование информационных систем другого государственного органа.

53. Оценка по критерию "Информационные системы, используемые при оказании государственных услуг" рассчитывается по следующей формуле:

$$A = \frac{A_1 + A_2}{n} * k,$$

где:

A_1 – количество государственных услуг автоматизированных ведомственными, а также информационными системами курируемых государственными органами, организациями в сферах и отраслях;

A_2 – количество государственных услуг автоматизированных информационной системой другого государственного органа;

n – общее количество государственных услуг оцениваемого госоргана в соответствии с Реестром государственных услуг;

k – коэффициент, для приведения полученных результатов к весовому значению равный 40.

Максимальное значение по данному критерию составляет 40 баллов.

Сноска. Пункт 53 в редакции совместного приказа Министра информации и коммуникаций РК от 27.03.2018 № 110 и приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 30.03.2018 № 87 (вводится в действие после дня его первого официального опубликования).

54. Исключен совместным приказом Министра информации и коммуникаций РК от 27.03.2018 № 110 и приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 30.03.2018 № 87 (вводится в действие после дня его первого официального опубликования).

55. Исключен совместным приказом Министра информации и коммуникаций РК от 27.03.2018 № 110 и приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 30.03.2018 № 87 (вводится в действие после дня его первого официального опубликования).

56. В случае невозможности автоматизировать государственные услуги оцениваемым государственным органом предоставляется План работы по оптимизации процессов оказания государственных услуг, утверждаемого уполномоченным государственным органом в сфере информатизации (далее – План). Государственные услуги, не предусмотренные в данном Плане как подлежащие автоматизаций, не будут учитываться при расчете данного критерия

Параграф 3. Оценка по критерию "Информационные системы, используемые при автоматизации функций государственного органа"

57. Оценка по критерию "Информационные системы, используемые при автоматизации функций государственного органа" проводится на основе предоставленного отчета, оцениваемыми государственными органами по форме, согласно таблице 1 приложения 7 к настоящей Методике.

58. Информационные системы, единая система электронного документооборота, система электронного документооборота и интранет-портал государственных органов учитываются в расчете при автоматизации функций межведомственного характера.

59. Оценка по данному критерию оценивается по следующим показателям:

1) использование ведомственных, а также информационных систем курируемых государственными органами, организациями в сферах и отраслях;

2) использование информационных систем другого государственного органа.

60. Оценка по критерию "Информационные системы, используемые при автоматизации функций государственного органа" рассчитывается по следующей формуле:

$$B = \frac{B_1 + B_2}{m} * k,$$

где:

B_1 – количество функций автоматизированных ведомственными, а также информационными системами курируемых государственными органами, организациями сферах и отраслях;

B_2 – количество функций автоматизированных информационной системой другого государственного органа;

m – общее количество функций в соответствии с положением государственного органа;

k – коэффициент, для приведения полученных результатов к весовому значению равный 40.

Максимальное значение по данному критерию составляет 40 баллов.

Сноска. Пункт 60 в редакции совместного приказа Министра информации и коммуникаций РК от 27.03.2018 № 110 и приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 30.03.2018 № 87 (вводится в действие после дня его первого официального опубликования).

61. Исключен совместным приказом Министра информации и коммуникаций РК от 27.03.2018 № 110 и приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 30.03.2018 № 87 (вводится в действие после дня его первого официального опубликования).

62. Исключен совместным приказом Министра информации и коммуникаций РК от 27.03.2018 № 110 и приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 30.03.2018 № 87 (вводится в действие после дня его первого официального опубликования).

63. В случае нецелесообразности автоматизаций функций, в связи отсутствием необходимости использования информационных систем других государственных органов, оцениваемым государственным органом предоставляется анализ о нецелесообразности автоматизировать функций. При предоставлении анализа данные функций не будут учитываться при расчете данного критерия.

Сноска. Пункт 63 в редакции совместного приказа Министра информации и коммуникаций РК от 27.03.2018 № 110 и приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 30.03.2018 № 87 (вводится в действие после дня его первого официального опубликования).

Параграф 4. Оценка по критерию "Доля зарегистрированных информационных систем государственных органов на архитектурном портале"

64. Оценка по критерию "Доля зарегистрированных информационных систем государственных органов на архитектурном портале" осуществляется в соответствии с Правилами регистрации.

65. Источником для оценки по данному параметру являются сведения с архитектурного портала и отчетность предоставленная от оцениваемого государственного органа по форме, согласно таблице 2 приложения 7 к настоящей Методике.

66. Оценка по критерию "Доля зарегистрированных информационных систем государственных органов на архитектурном портале" рассчитывается по следующей формуле:

$$C = \frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{m}{s}\right)}{n} * k,$$

где:

– доля зарегистрированных информационных систем оцениваемого государственного органа на архитектурном портале;

m – количество документов предоставленных оцениваемым государственным органом для регистрации информационных систем;

3 – количество документов в соответствии с Правилами регистрации (Описание к информационной системе, акт ввода информационной системы государственного органа в опытную эксплуатацию и техническая документация);

n – общее количество информационных систем оцениваемого государственного органа;

k – коэффициент, равный 20.

Максимальное значение по данному критерию составляет 20 баллов.

Глава 6. Общая оценка эффективности организационного развития государственного органа

67. Общая оценка эффективности организационного развития государственных органов определяется по следующей формуле:

$$O = (0,5 * H + 0,5 * I),$$

где:

О – общая оценка по блоку "Организационное развитие государственных органов";

Н – итоговая оценка по направлению "Управление персоналом"

І – итоговая оценка по направлению "Применение информационных технологий".

68. В соответствии с полученным результатом оценки определяется степень эффективности деятельности оцениваемого государственного органа. Высокая степень эффективности деятельности оцениваемого государственного органа. Высокая степень эффективности деятельности оцениваемого государственного органа соответствует показателю оценки от 90 до 100 баллов, средняя степень – от 70 до 89,99 баллов, низкая степень – от 50 до 69,99 баллов. Неэффективной признается деятельность оцениваемого государственного органа, набравшего по результатам оценки менее 49,99 баллов.

Глава 7. Заключение о результатах оценки эффективности организационного развития государственного органа

69. Администрацией Президента Республики Казахстан формируется заключение о результатах оценки эффективности деятельности уполномоченного органа по делам государственной службы по направлению "Управление персоналом" блока "Организационное развитие государственного органа" по форме, согласно приложению 12 к настоящей Методике и представляется в уполномоченный орган по делам государственной службы.

70. После проведения процедуры обжалования результатов оценки эффективности по направлению "Управление персоналом" в уполномоченном органе по делам государственной службы Администрацией Президента Республики Казахстан заключение о результатах оценки эффективности вносится в уполномоченный орган в сфере информатизации.

Сноска. Пункт 70 в редакции совместного приказа Министра информации и коммуникаций РК от 27.03.2018 № 110 и приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 30.03.2018 № 87 (вводится в действие после дня его первого официального опубликования).

71. Канцелярией Премьер-Министра Республики Казахстан формируется заключение о результатах оценки эффективности деятельности уполномоченного органа в сфере информатизации по направлению "Применение информационных технологий" блока "Организационное развитие государственного органа" по форме, согласно приложению 13 к настоящей Методике и представляется в уполномоченный орган в сфере информатизации.

72. После проведения процедуры обжалования результатов оценки эффективности по направлению "Применение информационных технологий" в уполномоченном органе в сфере информатизации Канцелярией Премьер-Министра Республики Казахстан заключение о результатах оценки эффективности вносится в уполномоченный орган в сфере информатизации.

Сноска. Пункт 72 в редакции совместного приказа Министра информации и коммуникаций РК от 27.03.2018 № 110 и приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 30.03.2018 № 87 (вводится в действие после дня его первого официального опубликования).

73. Уполномоченным органом по делам государственной службы формируется заключение о результатах оценки эффективности деятельности оцениваемых государственных органов по направлению "Управление персоналом" блока "Организационное развитие государственного органа" по форме, согласно приложению 12 к настоящей Методике и представляется в оцениваемые государственные органы.

74. После проведения процедуры обжалования результатов оценки эффективности уполномоченным органом по делам государственной службы представляется заключение о результатах оценки эффективности по направлению "Управление персоналом" в уполномоченный орган в сфере информатизации.

Сноска. Пункт 74 в редакции совместного приказа Министра информации и коммуникаций РК от 27.03.2018 № 110 и приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 30.03.2018 № 87 (вводится в действие после дня его первого официального опубликования).

75. Заключения о результатах оценки эффективности деятельности оцениваемых государственных органов по направлению "Применение информационных технологий" блока "Организационное развитие государственного органа" формируются уполномоченным органом в сфере информатизации по форме, согласно приложению 13 к настоящей Методике и представляются в оцениваемые государственные органы.

Заключения о результатах оценки эффективности деятельности оцениваемых государственных органов по блоку "Организационное развитие государственного органа" (далее – Заключение) формируются уполномоченным органом в сфере информатизации по форме, согласно приложению 14 к настоящей Методике и представляются в уполномоченный орган по государственному планированию.

Сноска. Пункт 75 в редакции совместного приказа Министра информации и коммуникаций РК от 27.03.2018 № 110 и приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 30.03.2018 № 87 (вводится в действие после дня его первого официального опубликования).

Глава 8. Порядок проведения оценки реорганизованных и упраздненных государственных органов

76. В случае реорганизации или упразднения оцениваемого государственного органа в первом полугодии оцениваемого года оценка данного органа осуществляется в рамках оценки государственного органа – правопреемника и учитывается при расчете итогового балла оценки государственного органа – правопреемника.

77. При реорганизации или упразднении оцениваемого государственного органа во втором полугодии оцениваемого года проводится анализ его деятельности, результаты которого учитываются в рамках оценки государственного органа-правопреемника и используются в качестве рекомендаций.

78. При реорганизации или упразднении оцениваемого государственного органа в период с начала года, следующего за оцениваемым периодом, до установленных графиком оценки сроков представления государственными органами отчетных данных результаты оценки по переданным функциям и полномочиям направляются в качестве рекомендаций в государственный орган-правопреемник.

Глава 9. Процедура обжалования результатов оценки

79. С момента получения результатов оценки оцениваемый государственный орган в случае несогласия с результатами оценки в течение пяти рабочих дней направляет возражения с подтверждающими документами в уполномоченные на оценку органы.

80. В случае отсутствия возражений к результатам оценки оцениваемому государственному органу необходимо в течение пяти рабочих дней представить в уполномоченные на оценку органы соответствующее уведомление. По истечении установленного срока возражения оцениваемых государственных органов не принимаются.

81. В случае поступления обоснованных возражений для проведения процедуры обжалования по направлению "Управления персоналом" в уполномоченном органе по делам государственной службы создается Специальная комиссия, в состав которой не могут входить сотрудники, участвовавшие в оценке государственных органов, представивших возражения. Количество и состав Специальной комиссии определяется уполномоченным на оценку органом самостоятельно, но не менее 5 человек.

82. Для проведения процедуры обжалования по направлению "Применение информационных технологий" в уполномоченном органе в сфере информатизации создается Специальная комиссия, в состав которой не могут входить сотрудники, участвовавшие в оценке государственных органов, представивших возражения. Количество и состав Специальной комиссии определяется уполномоченным на оценку органом самостоятельно, но не менее 5 человек.

83. В течение пяти рабочих дней со дня получения возражений от оцениваемых государственных органов с подтверждающими документами, в уполномоченных на оценку органах формируются и вносятся на рассмотрение Специальной комиссии таблицы разногласий по форме, согласно приложению 15 к настоящей Методике.

84. Специальная комиссия проводит заседания по рассмотрению возражений и определению объективности результатов оценки, на которые приглашаются представители оцениваемых государственных органов, подавших возражения, а также сотрудники, участвовавшие в оценке государственных органов.

85. Специальная комиссия принимает решение согласиться либо не согласиться с возражениями оцениваемых государственных органов.

86. По результатам заседаний Специальной комиссии и принятия коллегиального решения об итогах рассмотрения возражений Таблица разногласий дорабатывается и подписывается председателем Специальной комиссии и представителем оцениваемого государственного органа.

87. В соответствии с Указом уполномоченные на оценку органы в течение пятнадцати календарных дней направляют в рабочий орган Комиссии по оценке эффективности деятельности государственных органов и оцениваемые государственные органы результаты обжалования о принятии либо непринятии возражений. Результаты обжалования уполномоченного на оценку органа о принятии либо непринятии возражений пересмотру не подлежат.

88. В случае принятия возражений уполномоченные на оценку органы вносят соответствующие корректировки в заключение о результатах оценки эффективности.

Глава 10. Процедура определения своевременности, полноты и достоверности отчетной информации

89. Оцениваемые государственные органы своевременно представляют/ размещают полную и достоверную отчетную информацию в соответствии с Графиком оценки.

90. В случаях представления/размещения несвоевременной, неполной, недостоверной отчетной информации из итоговой оценки оцениваемых государственных органов по данному блоку вычитаются штрафные баллы.

91. Несвоевременной признается отчетная информация, представленная/размещенная позже срока, предусмотренного Графиком оценки.

За представление/размещение оцениваемыми государственными органами несвоевременной отчетной информации вычитается 1,5 (полтора) штрафных балла.

За отсутствие отчетной информации вычитается 2 (два) штрафных балла.

92. Неполной признается отчетная информация, в которой отсутствуют элементы (приложения, разделы, таблицы, значения показателей и другое), предусмотренные установленными требованиями к структуре отчетной информации.

За представление/размещение оцениваемыми государственными органами неполной отчетной информации вычитается 2 (два) штрафных балла.

93. Недостоверной признается отчетная информация, в ходе перепроверки которой выявлены несоответствующие действительности факты.

Указанные факты фиксируются в Акте сверки, составляемом по итогам перепроверки данных, содержащихся в отчетной информации оцениваемых государственных органов.

За представление/размещение оцениваемыми государственными органами недостоверной отчетной информации вычитается 0,2 штрафных балла за каждый зафиксированный факт. Сумма вычитаемых за представление/размещение недостоверной информации штрафных баллов не должна превышать 6,5 баллов.

94. Информация о вычетах отражается в Заключении в разделе "Выводы и рекомендации".

Приложение 1
к Методике
оценки эффективности
организационного развития
государственных органов
форма

Информация о результатах выходного интервью

№ п\п	Наименование структурного подразделения	Количество уволившихся государственных служащих за отчетный период	Количество проведенных выходных интервью с государственными служащими (в письменном виде)	Причина увольнения государственного служащего	
				Наименование	Количество
1	Центральный аппарат государственного				

	органа (департамент, управление и так далее)				
1.1	Территориальные подразделения государственного органа				
2	Ведомства государственного органа (управление и так далее)				
2.2	Территориальные подразделения ведомства				
...	...				
	Итого				

Руководитель государственного
органа

Руководитель
структурного
государственного органа

(подпись) (расшифровка подписи)
соответствующего
подразделения

(подпись) (расшифровка подписи)
" ____ " _____ 20__ года

Приложение 2
к Методике
оценки эффективности
организационного развития
государственных органов
форма

Информация о количестве человеко-часов, отработанных государственными служащими

№ п/п	Полное наименование структурного подразделения в соответствии со штатным расписанием государственного органа	Количество человеко-часов, отработанных в структурном подразделении в рабочие дни	Количество человеко-часов, отработанных в структурном подразделении в выходные и праздничные дни	Средняя фактическая численность структурного подразделения*
1	Центральный аппарат государственного органа (информация предоставляется в разрезе департаментов, управлений и так далее)			

1.1	Наименование департамента			
	...			
1.1.1	Наименование управлений департаментов			
	...			
1.2	Территориальные подразделения государственного органа			
2	Ведомства государственного органа (информация предоставляется в разрезе управлений и так далее)			
2.1	Наименование управления			
	...			
2.2	Территориальные подразделения ведомства			
	Итого			

* суммируется фактическая численность работников в структурном подразделении оцениваемого государственного органа по состоянию на последний день каждого квартала и делится на количество кварталов в году (4).

Руководитель государственного органа

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель структурного подразделения государственного органа

соответствующего подразделения

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

" ____ " _____ 20__ года

Приложение 3
к Методике
оценки эффективности
организационного развития
государственных органов
форма

Информация об участии наблюдателей на конкурсах на занятие вакантных должностей в государственном органе

№ п/п	Состоявшиеся в отчетном периоде конкурсы на занятие вакантных должностей в государственном органе (с указанием номера протокола о проведении конкурса)	Присутствие наблюдателя*	
		да	нет
Внутренний конкурс среди государственных служащих данного государственного органа			
1			

2			
3			
...			
Внутренний конкурс среди государственных служащих всех государственных органов			
1			
2			
3			
...			
Общий конкурс			
1			
2			
3			
...			

* поставить метку в столбце "да" или "нет"

Итого в отчетном периоде проведено конкурсов: _____ (вписать количество).

Из них с участием наблюдателей: _____ (вписать количество)

Руководитель государственного
органа _____

(подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель
структурного
государственного органа

соответствующего
подразделения

(подпись) (расшифровка подписи)

" ____ " _____ 20__ года

Приложение 4
к Методике
оценки эффективности
организационного развития
государственных органов
форма

Информация о продвижении работников государственного органа по службе

№ п/п	ФИО (при наличии) лица, назначенного на вышестоящую должность внутри	Полное наименование занимаемой должности с указанием полного наименования структурного подразделения (отдел, управление, департамент) в соответствии со штатным	Полное наименование ранее занимаемой должности с указанием полного наименования структурного подразделения (отдел, управление, департамент) в соответствии со штатным	Дата принятия на должность,

	государственного органа	расписанием государственного органа с указанием категории государственной должности	расписанием государственного органа с указанием категории государственной должности	номер приказа о назначении
...				
Итого				

Информация о государственных служащих, назначенных на должности в данном государственном органе (кроме низовых должностей)

№ п/п	ФИО (при наличии) лица, назначенного на вышестоящую должность внутри государственного органа	Полное наименование занимаемой должности с указанием полного наименования структурного подразделения (отдел, управление, департамент) в соответствии со штатным расписанием государственного органа с указанием категории государственной должности	Дата принятия на должность, номер приказа о назначении
...			
Итого			

Руководитель государственного
органа

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель
структурного
государственного органа

соответствующего
подразделения

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

" ____ " _____ 20__ года

Приложение 5
к Методике
оценки эффективности
организационного развития
государственных органов
форма

Информация о штатной численности государственного органа

Количество административных должностей согласно штатному расписанию по состоянию на последний день квартала.	1	2	3	4
	квартал	квартал	квартал	квартал

Руководитель государственного
органа

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель

соответствующего

структурного
государственного органа

подразделения

(подпись) (расшифровка подписи)

" ____ " _____ 20 ____ года

Приложение 6
к Методике
оценки эффективности
организационного развития
государственных органов
форма

Информация о количестве государственных служащих, непрерывно работающих в государственном органе более трех лет

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Ф.И.О.(при наличии)/ Номер и дата приказа(ов) о назначении на должность	Количество государственных служащих, непрерывно проработавших более трех лет в системе государственного органа
1	Центральный аппарат государственного органа (информация предоставляется в разрезе департаментов, управлений и так далее)		
1.1	Наименование департамента		
	...		
1.1.1	Наименование управлений департаментов		
	...		
1.2	Территориальные подразделения государственного органа		
2	Ведомства государственного органа (информация предоставляется в разрезе управлений и так далее)		
2.1	Наименование управления		
	...		
2.2	Территориальные подразделения ведомства		
Итого:			

органа

Руководитель государственного

(подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель
структурного

соответствующего
подразделения

(подпись) (расшифровка подписи)

" ____ " _____ 20__ года

Приложение 7
к Методике
оценки эффективности
организационного развития
государственных органов
форма

Отчет по применению информационных технологий

(наименование ЦГО/МИО)

Отчет по критериям:

- 1) информационные системы, используемые при оказании государственных услуг;
- 2) информационные системы, используемые при автоматизации функций государственного органа;
- 3) доля зарегистрированных информационных систем на архитектурном портале.

Таблица 1. По критериям "Информационные системы, используемые при оказании государственных услуг" и "Информационные системы, используемые при автоматизации функций государственного органа".

№ п/п	Наименование информационных систем	Функция государственного органа	Государственная услуга государственного органа	Наименование владельца информационной системы (государственного органа, подведомственных организаций)	С р о к автоматизации функций/ государственных услуг. (Примечание процесс автоматизации в соответствии с нормативно техническим документом)	Наличие нормативно технического документа
1	2	3	4	5	6	
...						
Итого						

Таблица 2. По критериям "Доля зарегистрированных информационных систем государственных органов на архитектурном портале".

№ п/п	Наименование информационной системы	Доля зарегистрированных информационных систем государственных органов на архитектурном портале		
		Описание к информационной системе	Акт ввода информационной системы государственного органа в опытную эксплуатацию	Техническая документация

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

*наличие требуемых документов на архитектурном портале отмечается значением да/нет.

Таблица 3. Эффект от внедрения информационных технологий.

№ п/п	Наименование эффектов	Наличие эффекта да/нет	Описание	Подтверждающий документа (при наличии)
1	Экономический			
2	Операционный			
3	Стратегический			
4	Мотивационный			

Приложение 8
к Методике
оценки эффективности
организационного развития
государственных органов
форма

А К Т С В Е Р К И

по итогам перепроверки данных, содержащихся в отчетной информации

—
(наименование ЦГО/МИО)

(отчетный период)

№	Наименование	Вычитаемые баллы
1	Представление/размещение неполной информации	
2	Представление/размещение недостоверной информации	
3	Несвоевременность отчетной информации	
4	Отсутствие отчетной информации	
ВСЕГО:		

1. Представлена/размещена неполная информация, в том числе отсутствуют следующие элементы (приложения, разделы, таблицы, значения показателей и др.), предусмотренные установленными требованиями к структуре отчетной информации, в частности:

- 1) _____
- 2) _____

Вычет составляет: ____ балла.

2. Представлена/размещена недостоверная информация. В ходе перепроверки выявлены следующие несоответствия действительности фактов:

- 1) _____
- 2) _____

Вычет составляет: _____ балла.

3. Согласно Графику оценки срок представления/ размещения государственным органом отчетной информации:

" ____ " _____ 20 ____ года

Фактическая дата представления отчетной информации: " ____ " _____ 20 ____ года

4. Отчетная информация оцениваемого государственного органа: есть/нет (нужное подчеркнуть).

Вычет составляет: ____ балла.

Итоговый вычет: ____ балла.

Представитель уполномоченного

на оценку органа, должность _____
(дата) (подпись) (расшифровка подписи)

Представитель оцениваемого

государственного органа, должность _____

(дата) (подпись) (расшифровка подписи)

Приложение 9
к Методике
оценки эффективности
организационного развития
государственных органов
форма

Опросный лист

Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции проводит опрос в целях оценки эффективности управления персоналом государственных органов. Опрос носит анонимный характер.

Согласны ли Вы со следующими утверждениями? Отметьте степени согласия по шкале от 1 до 5, где 1 – совершенно не согласен, 5 – совершенно согласен. Просим выбрать только один из вариантов ответа.

Утверждения (i)	Варианты ответов
Удовлетворенность условиями труда	
1. Я удовлетворен(а) работой в моем государственном органе	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен

2. Считаю работу в моем государственном органе престижной	3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
3. Я располагаю всем необходимым для выполнения моей работы (техническая оснащенность, оргтехника, канцелярские принадлежности, освещение и др.)	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
4. В течение прошедшего года у меня были возможности для учебы и профессионального роста	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
Управленческие практики в государственном органе	
5. Мое руководство и высшее руководство поручают задания с разумными (достаточными для качественного исполнения) сроками	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
6. Мое руководство поручает задания с доступным и четким разъяснением по их исполнению	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
7. Я ежедневно свободно успеваю завершать порученную мне работу	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
8. Я могу обратиться к первому руководителю своего государственного органа (ведомства) по личным и профессиональным вопросам	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
9. Мой непосредственный руководитель проявляет заботу обо мне как о личности	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально

10. В моем подразделении достаточно сотрудников для выполнения поручений и необходимой работы	2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
Соблюдение меритократии	
11. На работу в мой госорган принимают талантливых и квалифицированных работников	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
12. В моем госоргане повышение получают достойные работники	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
Прозрачность поощрения в государственном органе	
13. Я доволен принимаемыми в моем государственном органе стимулирующими мерами (материальные поощрения)	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
14. Процедура премирования и материального поощрения в моем государственном органе справедливая и прозрачная	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
15. Меры нематериального поощрения (награды, грамоты, благодарности, доска почета) в моем государственном органе применяются справедливо	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
Этика и взаимоотношения в коллективе	
16. Я не замечал(а) случаев неэтичного поведения со стороны руководства к подчиненным (грубость, оскорбление, нецензурная брань).	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
17. Я доволен(а) признанием заслуг, которое получаю от своего руководителя за свою работу	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально

18. Я не сталкивался(лась) с дискриминацией по национальному признаку в моем государственном органе	2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
19. Я не сталкивался(лась) с дискриминацией по половому признаку в моем государственном органе	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
20. Мои коллеги относятся друг к другу с уважением и с соблюдением норм служебной этики	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
Вклад в реализацию задач государственного органа	
21. Я четко понимаю цели, стоящие перед моим государственным органом	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
22. Я считаю, что моя работа имеет смысл и полезность	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
23. У моей работы есть конкретные результаты	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
24. Моя работа приносит пользу гражданам	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
25. За последние шесть месяцев на работе со мной беседовали о моем прогрессе в работе	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
Дополнительные вопросы	
26. Какие положительные/отрицательные изменения по Вашему мнению произошли на госслужбе за последние годы	укажите свой ответ
27. Моя работа приносит пользу таким группам населения как ...	укажите свой ответ

28. Если бы Вы могли, что бы вы изменили в своей работе/государственном органе	укажите свой ответ
29. Я вынужден задерживаться на работе, потому что ...	укажите причину
30. Зачастую качество работы страдает из-за ...	укажите причину
31. Меня устраивает размер заработной платы и иные материальные поощрения	5. Совершенно согласен 4. Скорее согласен 3. Нейтрально 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
Вопрос А. Планируете ли вы в ближайшее время уволиться с государственной службы? (один вариант ответа)	
1. Нет	2. Да
Вопрос В. Хотели бы вы перевестись в другой государственный орган? (один вариант ответа)	
1. Нет	2. Да
Вопрос С. Задерживаетесь ли вы после работы и работаете ли в выходные или праздничные дни без письменного распоряжения руководства? (один вариант ответа)	
1. Нет, такого не было, если привлекали к сверхурочной работе, то только по письменному распоряжению руководства	3. Несколько раз в неделю
2. Несколько раз в месяц	4. Задерживаюсь ежедневно и работаю на выходных
Сведения о респонденте	
1 . В а ш п о л :	
1) М у ж с к о й 2) Ж е н с к и й	
2 . В а ш а д о л ж н о с т ь :	
1) Руководящая (руководитель управления/отдела и выше)	
2) Исполнитель (эксперт, главный эксперт, специалист и другие)	
3 . С т а ж р а б о т ы :	
1) до 3 лет 2) с 3 до 7 лет 3) больше 7 лет	

Приложение 10
к Методике
оценки эффективности
организационного развития
государственных органов

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности государственного органа по направлению "Управление персоналом" блока "Организационное развитие государственного органа"

№ п/п	Наименование критерия/показателя	Баллы
1	Кадровый потенциал государственного органа	30
1.1	Чистая сменяемость персонала	5
1.2	Стабильность кадрового состава	5
1.3	Сменяемость вновь принятых служащих	5

1.4	Оборот текучести кадров	5
1.5	Потенциальная сменяемость	5
1.6	Выходное интервью	5
2	Организация труда	25
2.1	Нормированность труда	15
2.2	Удовлетворенность условиями труда	5
2.3	Управленческие практики в государственном органе	5
3	Меритократия и организационная культура	45
3.1	Прозрачность конкурсных процедур	10
3.2	Соблюдение меритократии	10
3.3	Карьерный рост	10
3.4	Прозрачность поощрения в государственном органе	5
3.5	Этика и взаимоотношения в коллективе	5
3.6	Вклад в реализацию задач государственного органа	5

Приложение 11
к Методике
оценки эффективности
организационного развития
государственных органов

Сноска. Приложение 11 в редакции совместного приказа Министра информации и коммуникаций РК от 27.03.2018 № 110№ 110 и приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 30.03.2018 № 87 (вводится в действие после дня его первого официального опубликования).

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности государственного органа по направлению "Применение информационных технологий" блока "Организационное развитие государственного органа"

№ п/п	Наименование критерия/показателя	Баллы
1	Информационные системы, используемые при оказании государственных услуг	40
2	Информационные системы, используемые при автоматизации функций государственного органа	40
3	Доля зарегистрированных информационных систем государственных органов на архитектурном портале	20

Приложение 12
к Методике
оценки эффективности
организационного развития
государственных органов
форма

Заключение

о результатах оценки эффективности деятельности государственного органа по направлению "Управление персоналом" блока "

Организационное развитие государственного органа"

(наименование ЦГО/МИО)

(отчетный период)

№ п/п	Критерии оценки	Баллы
1	Кадровый потенциал государственного органа	
2	Нормированность труда	
3	Меритократия и организационная культура	
Общая оценка:		

Анализ эффективности деятельности ЦГО/МИО по направлению "управление персоналом":

Выводы и рекомендации:

Руководитель государственного органа/
соответствующего отдела Администрации
Президента Республики Казахстан

(подпись) (расшифровка подписи)

" ____ " _____ 20 ____ года

Руководитель соответствующего
структурного подразделения уполномоченного
на оценку органа/ соответствующего структурного
подразделения Администрации
Президента Республики Казахстан

(подпись) (расшифровка подписи)

" ____ " _____ 20 ____ года

Приложение 13
к Методике
оценки эффективности
организационного развития
государственных органов
форма

Заключение

о результатах оценки эффективности деятельности государственного органа по направлению "Применение информационных технологий" блока "Организационное развитие государственного органа"

—
(наименование ЦГО/МИО)

(отчетный период)

№ п/п	Критерии оценки	Баллы
1	Информационные системы, используемые при оказании государственных услуг	
2	Информационные системы, используемые при автоматизации функций государственного органа	
3	Доля зарегистрированных информационных систем государственных органов на архитектурном портале	
Общая оценка:		

Анализ эффективности деятельности ЦГО/МИО по направлению "применение информационных технологий":

Выводы и рекомендации:

Руководитель государственного органа/
соответствующего отдела Администрации
Президента Республики Казахстан

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

" ____ " _____ 20 ____ года

Руководитель соответствующего
структурного подразделения уполномоченного
на оценку органа/ соответствующего структурного
подразделения Администрации
Президента Республики Казахстан

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

" ____ " _____ 20 ____ года

Приложение 14
к Методике
оценки эффективности
организационного развития
государственных органов
форма

Заключение

о результатах оценки эффективности деятельности государственного органа по блоку "Организационное развитие государственного органа"

(наименование ЦГО/МИО)

(отчетный период)

№ п/п	Направление оценки	Баллы
1		
2		
Общая оценка:		

Анализ эффективности деятельности ЦГО/МИО по направлениям оценки:

1. По направлению "управление персоналом".
2. По направлению "применение информационных технологий".

Выводы и рекомендации:

органа

Руководитель государственного

(подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель
структурного
государственного органа

соответствующего
подразделения

(подпись) (расшифровка подписи)

" ____ " _____ 20__ года

Приложение 15
к Методике
оценки эффективности
организационного развития
государственных органов
форма

Таблица разногласий

по результатам оценки по направлению _____

(оцениваемый государственный орган)

--	--	--	--	--

№	Заключение уполномоченного на оценку органа	Возражение оцениваемого государственного органа	Решение по итогам обжалования (принято/ отклонено)	Примечание (обоснование принятия/отклонения возражения)
1	2	3	4	5

Выводы:

По критерию 1: _____.

По критерию 2: _____.

Общий балл с учетом итогов обжалования составил _____.

Председатель комиссии, должность

(дата) (подпись) (фамилия, имя, отчество (при его наличии))

С итогами обжалования ознакомлен:

Представитель государственного органа, должность

(дата) (подпись) (фамилия, имя, отчество (при его наличии))