

**О внесении изменений и дополнений в совместный приказ исполняющего обязанности Министра цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан от 27 января 2020 года № 32/НҚ и Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 28 января 2020 года № 25 "Об утверждении Методики операционной оценки деятельности государственных органов по блоку "Организационное развитие государственного органа"**

Совместный приказ и.о. Министра цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан от 20 февраля 2023 года № 57/НҚ и Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 20 февраля 2023 года № 46. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 21 февраля 2023 года № 31941

**ПРИКАЗЫВАЕМ:**

1. Внести в совместный приказ исполняющего обязанности Министра цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан от 27 января 2020 года № 32/НҚ и Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 28 января 2020 года № 25 "Об утверждении Методики операционной оценки деятельности государственных органов по блоку "Организационное развитие государственного органа" (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 19950) следующее изменения и дополнения:

В Методике операционной оценки деятельности государственных органов по блоку "Организационное развитие государственного органа", утвержденных указанным совместным приказом:

пункт 2 изложить в новой редакции:

"2. В настоящей Методике используются следующие понятия и определения:

1) сервисная модель информатизации – автоматизация государственных функций и оказания вытекающих из них государственных услуг путем приобретения информационно-коммуникационных услуг;

2) информационно-коммуникационная услуга – услуга или совокупность услуг по имущественному найму (аренде, временному использованию) и (или) размещению вычислительных ресурсов, предоставлению программного обеспечения, программных продуктов, технических средств в пользование, включая услуги связи, посредством которых обеспечивается функционирование данных услуг;

3) учет сведений об объектах информатизации "электронного правительства" на архитектурном портале – процесс предоставления государственным органом

сервисному интегратору запроса на учет с описанием информационной системы, а также предоставление электронных копий акта ввода информационной системы государственного органа в опытную эксплуатацию и технической документации согласно Правилам учета сведений об объектах информатизации "электронного правительства" и размещения электронных копий технической документации объектов информатизации "электронного правительства", утвержденных приказом Министра цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан от 25 июля 2019 года № 174/НК (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 19104);

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

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

6) 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;

7) гендерный состав – показатель, определяющий представительство женщин в государственном органе на руководящих должностях в соответствии с Концепцией семейной и гендерной политики до 2030 года;

8) недостоверная отчетная информация – отчетная информация, в ходе перепроверки которой выявлены несоответствующие действительности факты;

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

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

11) местное содержание – показатель доли, в стоимостном и процентном выражениях, местных товаров, услуг и трудовых ресурсов, используемых при осуществлении деятельности предприятиями на территории Республики Казахстан;

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

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

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

- 15) качественный состав персонала – показатель, определяющий качественный состав в государственном органе;
- 16) обучение государственных служащих – показатель, определяющий своевременность направления на обучение административных государственных служащих;
- 17) прозрачность поощрения в государственном органе – показатель, определяющий уровень прозрачности и справедливости поощрения в государственном органе;
- 18) управленческие практики в государственном органе – показатель, определяющий эффективность внутреннего менеджмента в государственном органе;
- 19) интранет–портал государственных органов – информационная система, предназначенная для автоматизации бизнес-процессов и обеспечивающая информационное взаимодействие государственных органов посредством единого окна доступа ко всем государственным информационным системам, за исключением электронных информационных ресурсов ограниченного доступа;
- 20) 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 функций согласно положению государственного органа;
- 21) государственные закупки – приобретение заказчиками товаров, работ, услуг полностью или частично за счет бюджетных средств, выделенных денег из Фонда поддержки инфраструктуры образования в соответствии с законодательством Республики Казахстан и (или) собственных доходов, за исключением доходов международных аэропортов, связанных с оказанием услуг нерезидентам Республики Казахстан;
- 22) договор о государственных закупках – гражданско-правовой договор, заключенный посредством веб-портала государственных закупок между заказчиком и поставщиком, удостоверенный электронными цифровыми подписями, за исключением случаев, предусмотренных Законом Республики Казахстан "О государственных закупках";
- 23) соблюдение принципов меритократии – показатель, определяющий уровень соблюдения государственными органами принципов меритократии;
- 24) фактический эффект - ожидаемый эффект от внедрения информационной системы (сокращение эксплуатационных затрат, снижение административных барьеров в результате повышения эффективности работы; оптимизация процесса);
- 25) чистая сменяемость персонала – показатель, определяющий уровень ухода работников из системы государственной службы;

26) стратегическое кадровое планирование – показатель, определяющий наличие в государственном органе стратегии управления персоналом и ее реализацию;

27) неполная отчетная информация – отчетная информация, в которой отсутствуют отдельные ее части (приложения, разделы, таблицы, значения показателей), предусмотренные установленными требованиями к структуре отчетной информации;

28) несвоевременная отчетная информация - отчетная информация, представленная/ размещенная позже срока, предусмотренного Графиком оценки;

29) выходное интервью – показатель, определяющий охват анкетированием увольняющихся служащих, а также причины их увольнения;

30) архитектурный портал "электронного правительства" (далее – архитектурный портал) – объект информатизации, предназначенный для осуществления учета, хранения и систематизации сведений об объектах информатизации "электронного правительства", архитектуры "электронного правительства" в целях дальнейшего использования государственными органами для мониторинга, анализа и планирования в сфере информатизации;

31) сервисный интегратор "электронного правительства" – юридическое лицо, определяемое Правительством Республики Казахстан, на которое возложены функции по методологическому обеспечению развития архитектуры "электронного правительства", а также иные функции, предусмотренные Законом Республики Казахстан "Об информатизации";

32) проведение стажировки – бонусный показатель, оценивающий количество направленных (принятых) на стажировку административных государственных служащих;

33) заполняемость ИС "Е-қызмет" - бонусный показатель, определяющий степень заполняемости личных дел служащих в единой автоматизированной базе данных (информационной системе) по персоналу государственной службы ИС "Е-қызмет" (далее – ИС "Е-қызмет").".

пункт 12 изложить в следующей редакции:

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

1) статистические данные, отчетная информация государственных органов, а также информация по уволенным служащим;

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 административных государственных служащих по форме, согласно приложению 9 к настоящей Методике;"

пункт 24 изложить в следующей редакции:

"24. Общая сумма всех вычитаемых за представление/размещение недостоверной, неполной, несвоевременной информации штрафных баллов составляет не более 10 баллов по каждому направлению оценки.";

пункт 28 изложить в следующей редакции:

"28. Объектами оценки по направлению "Управление персоналом" являются ЦГО и их ведомства, территориальные подразделения ЦГО и их ведомства в областях, городах республиканского значения и столице, а также МИО, за исключением подразделений районов (городов областного значения), района в городе, городов районного значения, сел, поселков, сельских округов.

По показателю "Карьерный рост" учитываются назначения из подразделений районов (городов областного значения), района в городе."

пункт 35 изложить в следующей редакции:

"35. Оценка по показателю "Выходное интервью" (V) рассчитывается по следующей формуле:

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

где:

V – оценка по показателю "Выходное интервью";

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

a – количество лиц заполнивших выходное интервью в отчетном периоде из числа административных государственных служащих, уволенных из системы государственной службы и системы государственного органа по форме, согласно приложению 12 к настоящей Методике либо согласно данным ИС "Е-кызмет" или Интранет-портала государственных органов;

b – общее количество административных государственных служащих, уволенных в отчетном периоде из системы государственной службы и системы государственного органа.

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), из результата оценки по показателю "выходное интервью" вычитается 1,5 штрафных балла.

Максимальное значение по данному показателю составляет 5 баллов.";

пункт 37 изложить в следующей редакции:

"37. Оценка по показателю "Качественный состав персонала" (P) рассчитывается по следующей формуле:

$$P = k * \frac{(a + b + c + d + e + f + g + h + i + j)}{z}$$

P – оценка по показателю "Качественный состав персонала";

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

a – количество административных государственных служащих, имеющих степень кандидата наук (в том числе окончившие аспирантуру);

b – количество административных государственных служащих, имеющих степень доктора наук;

c – количество административных государственных служащих, имеющих степень доктора PhD (доктора по профилю);

d – количество административных государственных служащих, окончивших Академию государственного управления при Президенте РК;

e – количество административных государственных служащих выпускников программы "Болашак";

f – количество административных государственных служащих, окончивших Назарбаев Университет;

g – количество административных государственных служащих, имеющих зарубежное образование (без учета программы "Болашак");

h – количество административных государственных служащих, имеющих степень аспиранта;

i – количество административных государственных служащих, зачисленных в Президентский молодежный кадровый резерв;

j – количество административных государственных служащих, имеющих послевузовское образование (магистратура), полученное в РК;

z – среднее фактическое количество административных государственных служащих государственного органа (суммируется фактическая численность работников в органе по состоянию на последний день каждого месяца и делится на количество месяцев в году (12).

Максимальное значение по данному показателю составляет 5 баллов.";

пункт 39 изложить в следующей редакции:

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

$$O = N + T + Y + S + U + I + K,$$

где:

О – оценка по критерию "Организация труда";

N – показатель "Нормированность труда";

T – показатель "Удовлетворенность условиями труда";

Y – показатель "Управленческие практики в государственном органе".

U – показатель "Обучение государственных служащих";

S – показатель "Стратегическое кадровое планирование";

I – бонусный показатель "Проведение стажировки";

K – бонусный показатель "Заполняемость ИС "Е-қызмет".

Максимальное значение по данному критерию составляет 30 баллов."

пункт 40 изложить в следующей редакции:

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

$$N = N1 + N2,$$

где:

N – оценка по показателю "Нормированность труда";

N1 – оценка по количественному показателю нормированности труда;

N2 – оценка по опросному показателю нормированности труда.

Примечание

1) Оценка по количественному показателю нормированности труда (N1) рассчитывается по следующей формуле:

$$N1 = k * \left( 1 - 8 * \frac{(a - b)}{b} \right),$$

где:

N1 – оценка по количественному показателю нормированности труда;

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

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

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

1 – коэффициент приведения полученных результатов к балльному 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:

$$a = \frac{(b * n + m)}{n},$$

где:

$m$  – общее количество сверхурочных человеко-часов, отработанных государственными служащими в течение отчетного периода в рабочие дни, (расчет  $m$  производится с учетом 30 минут необходимых на выход государственного служащего из здания государственного органа после завершения рабочего дня);

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

$n$  – средняя фактическая численность работников государственного органа (суммируется фактическая численность работников в органе по состоянию на последний день каждого месяца и делится на количество месяцев в году (12). Для ЦГО применяется средняя фактическая численность работников центрального аппарата и центральных аппаратов их ведомств. Для МИО применяется средняя фактическая численность работников аппарата акима области, столицы и городов республиканского значения).

Общее количество сверхурочных человеко-часов, отработанных государственными служащими в течение отчетного периода в рабочие дни, рассчитывается согласно данным автоматизированной электронно-пропускной системы, предоставляемые на ежемесячной основе в уполномоченный орган по делам государственной службы.

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

$$b = (d - 21) * 8$$

где:

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

$d$  – количество рабочих дней в совокупности за отчетный период;

21 – количество дней оплачиваемого ежегодного трудового отпуска за исключением выходных дней;

8 – продолжительность рабочего дня (в часах).

При получении результата по количественному показателю нормированности труда со знаком минус, государственному органу присваивается 0 баллов.

2) При расчете показателя "Нормированность труда" учитывается среднее количество сверхурочных человеко-часов, отработанных в выходные и праздничные дни. Часы сверхурочной работы, отработанные госслужащим на основании акта работодателя в соответствии с трудовым законодательством, не учитываются при расчете среднего количества человеко-часов в выходные и праздничные дни.



При наличии сверхурочных работ в выходные и праздничные дни государственному органу присваиваются штрафные баллы по следующей шкале:

Среднее количество сверхурочных человеко-часов в выходные и праздничные дни	Штрафные баллы
9-184 часов	1 штрафной балл
свыше 184 часов	2 штрафных балла

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

$$s = \frac{p}{n'}$$

где:

p – общее количество сверхурочных 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 месяца и делится на количество месяцев в году (12).

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

в уполномоченный орган по делам государственной службы.

3) Оценка по опросному показателю нормированности труда (N2) рассчитывается по следующей формуле:

$$N2 = k * \frac{(i_1 + i_2 + i_3 + i_4)}{4},$$

где:

N2 – оценка по показателю "Нормированность труда";

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

i1 – индекс согласия с утверждением 1 опросного листа государственных служащих

;

i2 – индекс согласия с утверждением 2 опросного листа государственных служащих

;

i3 – индекс согласия с утверждением 3 опросного листа государственных служащих

;

i4 – индекс согласия с утверждением 4 опросного листа государственных служащих

.

Максимальное значение по данному показателю составляет 10 баллов.";

в пункты 41 и 42 вносятся изменения на казахском языке, текст на русском языке не меняется;

пункты 44 и 45 изложить в следующей редакции:

"44. Оценка по показателю "Обучение государственных служащих" (U) рассчитывается по следующей формуле:

$$U = k * \left( \frac{a}{b} * 0,5 + \frac{c}{d} * 0,5 \right),$$

где:

U – оценка по показателю "Обучение государственных служащих";

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

a – количество административных государственных служащих, прошедших повышение квалификации в отчетном периоде в установленные сроки, из числа подлежащих в рамках выделенных бюджетных средств;

b – количество административных государственных служащих, подлежащих прохождению повышения квалификации в отчетном периоде в рамках выделенных бюджетных средств;

c – количество административных государственных служащих, прошедших переподготовку, в отчетном периоде в установленные сроки, из числа подлежащих в рамках выделенных бюджетных средств;

d – количество административных государственных служащих, подлежащих прохождению переподготовки в отчетном периоде в рамках выделенных бюджетных средств;

0,5 – коэффициент для приведения полученных результатов к балльному значению.

При отсутствии административных государственных служащих, подлежащих повышению квалификации в оцениваемом периоде,  $a/b = 1$ .

При отсутствии административных государственных служащих, подлежащих переподготовке в оцениваемом периоде,  $c/d = 1$ .

За каждый факт нарушения сроков прохождения переподготовки и/или повышения квалификации (позже установленных сроков) административных государственных служащих государственному органу присваивается 0,5 штрафных баллов.

За каждый факт непрохождения повышения квалификации и/или переподготовки административных государственных служащих государственному органу присваивается 1 штрафной балл.

Общая сумма штрафных баллов не превышает 5 баллов.

Максимальное значение по данному показателю составляет 5 баллов.

45. Оценка по показателю "Стратегическое кадровое планирование" (S):

Данный показатель оценивает стратегическое управление человеческими ресурсами и кадровую политику государственного органа.

Стратегия управления персоналом утверждается в соответствии с Типовым положением о службе управления персоналом (кадровой службе), утвержденным приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 21 октября 2016 года № 15 (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 14456).

Стратегия управления персоналом содержит конкретные показатели по качественному и количественному составу персонала, а также меры по прогнозу потребности в персонале необходимого для достижения стратегических целей государственного органа.

Формула для расчета показателя:

$$S = a + b,$$

где:

S - показатель "Стратегическое кадровое планирование"

a – наличие утвержденной стратегии управления персоналом\*

\*a равно 2 баллам при наличии утвержденной стратегии управления персоналом с требуемым содержанием в соответствии с рекомендациями Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы;

a равно 1 баллу при отсутствии требуемого содержания в утвержденной стратегии управления персоналом в соответствии с рекомендациями Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы;

a равно 0 баллов при отсутствии утвержденной стратегии управления персоналом.

b – исполнение стратегии управления персоналом в оцениваемом периоде\*\*.

\*\*b равно 3 баллам, если исполнение целевых индикаторов (показателей, программ, мероприятий) в оцениваемом периоде составляет не менее 80% от запланированного. При исполнении от 60-79,99% присваивается 2 балла, от 40-59,99% 1 балл и при менее 40% баллы не присваиваются.

При непредставлении информации о реализации стратегии управления персоналом в оцениваемом периоде или объективной невозможности установить ее исполнение баллы (по b) не присваиваются.

Максимальное значение по показателю составляет 5 баллов.";

дополнить пунктами 45-1 и 45-2 следующего содержания:

"45-1. Оценка по бонусному показателю "Проведение стажировки" (I)

При общем количестве принятых и направленных на стажировку административных государственных служащих более 10% от среднего фактического количества административных государственных служащих государственного органа (суммируется фактическая численность работников в органе по состоянию на последний день каждого месяца и делится на количество месяцев в году (12) государственному органу присваивается 2 бонусных балла.

При общем количестве принятых и направленных на стажировку административных государственных служащих не менее 5% (не более 10%) от среднего фактического количества административных государственных служащих государственного органа (суммируется фактическая численность работников в органе по состоянию на последний день каждого месяца и делится на количество месяцев в году (12) государственному органу присваивается 1 бонусный балла.

В остальных случаях баллы не присваиваются.

Максимальное значение по данному показателю составляет 2 балла.

45-2. Оценка по бонусному показателю "Заполняемость ИС "Е-қызмет" (K)

Требования к личным делам государственных служащих установлены в Перечне документов, необходимых для ведения личного дела государственного служащего, утвержденном приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 10 сентября 2021 года № 158.

При количестве надлежащим образом заполненных личных дел государственных служащих в ИС "Е-қызмет" не менее 99% от фактического количества государственных служащих на последний день декабря оцениваемого года, государственному органу присваивается 1,5 бонусных балла.

В остальных случаях баллы не присваиваются.

Степень заполняемости определяется Агентством Республики Казахстан по делам государственной службы.

Максимальное значение по данному показателю составляет 1,5 балла.";

пункт 48 изложить в следующей редакции:

"48. Оценка по показателю "Прозрачность конкурсных процедур" (A):

$$A = k * \frac{(a + b)}{(c * 2)}$$

где:

A – оценка по показателю "Прозрачность конкурсных процедур";

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

;

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

б – количество состоявшихся конкурсов на занятие вакантных должностей в государственном органе, проведенных с видеофиксацией.

с – общее количество состоявшихся конкурсов на занятие вакантных должностей

За каждый факт нарушения (неиспользования или ненадлежащего использования технических средств видеозаписи) порядка фиксации хода собеседования с каждым кандидатом государственному органу присваивается 1 штрафной балл, но не более 10 баллов.

Максимальное значение по данному показателю составляет 10 баллов.";

в пункт 49 вносится изменение на казахском языке, текст на русском языке не меняется;

пункт 50 изложить в следующей редакции:

"50. Оценка по показателю "Карьерный рост" (С):

1) если коэффициент карьерного продвижения ( $kr$ ) больше или равен 0,80, государственному органу присваивается максимальный балл (10 баллов).

Коэффициент карьерного продвижения рассчитывается по следующей формуле:

$$kr = \frac{a}{b'}$$

где:

$kr$  – коэффициент карьерного продвижения;

а – количество государственных служащих, назначенных на вышестоящую должность в системе данного государственного органа за отчетный период из числа работников системы данного государственного органа с учетом назначений из районов (городов областного значения) и районов в городе;

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

При реорганизации государственного органа, а также для вновь образованного государственного органа в течение оцениваемого года при расчете оценки по данному показателю учитывается количество государственных служащих, назначенных на вышестоящую должность в данном государственном органе, за отчетный период в сравнении с прежней государственной должностью в другом государственном органе.

2) в остальных случаях оценка по показателю "Карьерный рост" рассчитывается по следующей формуле:

$$C = k * kr,$$

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

;

$k$  – коэффициент карьерного продвижения.

Максимальное значение по данному показателю составляет 10 баллов."

пункт 51 изложить в следующей редакции:

"51. Оценка по показателю "Прозрачность поощрения в государственном органе" (D) рассчитывается по следующей формуле:

$$D = k * \frac{(i_{19} + i_{20} + i_{21} + i_{22})}{4},$$

где:

D – оценка по показателю "Прозрачность поощрения в государственном органе";

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

$i_{19}$  – индекс согласия с утверждением 19 опросного листа государственных служащих;

$i_{20}$  – индекс согласия с утверждением 20 опросного листа государственных служащих;

$i_{21}$  – индекс согласия с утверждением 21 опросного листа государственных служащих;

$i_{22}$  – индекс согласия с утверждением 22 опросного листа государственных служащих.

Максимальное значение по данному показателю составляет 5 баллов.";

в пункт 52 вносится изменение на казахском языке, текст на русском языке не меняется;

пункт 55 изложить в следующей редакции:

"55. Операционная оценка по направлению "Применение информационных технологий" осуществляется по следующим критериям:

1) учет сведений по наполнению архитектурного портала;

2) построение "Умных" городов";

3) актуальность сведений, содержащихся в информационных системах и базах данных;

4) автоматизация функций государственных органов;

5) количество кадров в структурном подразделении по цифровизации с образованием в сфере информационных технологий;

6) количество сотрудников, прошедших курсы (в том числе онлайн) по ИКТ навыкам;

7) доля местного содержания в информационных системах государственных органов;

8) реестр данных и показателей по сфере государственного органа;

9) наличие неиспользуемых информационных систем и баз данных.";

пункт 57 изложить в следующей редакции:

"57. В соответствии с подпунктом 1) пункта 42 Правил отнесения сведений к служебной информации ограниченного распространения и работы с ней, утвержденным постановлением Правительства Республики Казахстан от 24 июня 2022 года № 429 не допускается "размещать сведения из документов и изданий ограниченного распространения в международных (глобальных) сетях передачи данных, сети Интернет". В связи с чем, информационные системы государственных органов, содержащие информацию, имеющую пометку "ДСП", при операционной оценке деятельности государственных органов не учитываются.";

параграф 2 исключить;

заголовок параграфа 3 изложить в следующей редакции:

"Параграф 3. Оценка по критерию "Построение "Умных" городов";

пункты 66, 67 и 68 изложить в следующей редакции:

"66. Критерий "Построение "Умных" городов" применяется только при операционной оценке деятельности МИО.

67. Оценка по данному критерию направлена на выявление у оцениваемых МИО уровня реализации инициатив "умных" городов и достижения ключевых показателей и проводится согласно информации, предоставленной уполномоченным органом в сфере информатизации на период последнего календарного дня оцениваемого года.

68. Оценка по критерию "Построение "Умных" городов" (В) рассчитывается по следующим формулам предусмотренных пунктами 69-1 и 69-2 настоящего приказа.";

пункт 69 исключить;

дополнить пунктом 69-1, 69-2 и 69-3 следующего содержания:

"69-1. Нахождение суммарного балла:

$V_{\text{сум}} = V_{\text{обр}} + V_{\text{здр}} + V_{\text{тр}} + V_{\text{динфр}} + V_{\text{без}} + V_{\text{тур}} + V_{\text{жкх}} + V_{\text{экол}} + V_{\text{упр}}$ ,

где:

$V_{\text{сум}}$  – суммарный балл по критерию "Построение "Умных" городов";

$V_{\text{обр}}$  - балл по сфере Образование;

$V_{\text{здр}}$  - балл по сфере Здравоохранение;

$V_{\text{тр}}$  - балл по сфере Транспорт и логистика;

$V_{\text{динфр}}$  - балл по сфере Дорожная инфраструктура;

$V_{\text{без}}$  - балл по сфере Безопасность;

$V_{\text{тур}}$  - балл по сфере Туризм, культура и спорт;

$V_{\text{жкх}}$  - балл по сфере Сфера ЖКХ;

$V_{\text{экол}}$  - балл по сфере Экология;

$V_{\text{упр}}$  - балл по сфере Управление городом;

$V_{\text{обр}}$ ,  $V_{\text{здр}}$ ,  $V_{\text{тр}}$ ,  $V_{\text{динфр}}$ ,  $V_{\text{без}}$ ,  $V_{\text{тур}}$ ,  $V_{\text{жкх}}$ ,  $V_{\text{экол}}$ ,  $V_{\text{упр}}$  - рассчитываются в соответствии с Эталонным стандартом "умных" городов, утверждаемым уполномоченным органом в сфере информатизации.

69-2. Нахождение процента суммарного балла в соотношении с максимальной суммой баллов, равной 6900:

$$B = \frac{B_{\text{сум}} * 100}{6900}$$

69-3. Максимальное значение по критерию "Построение "Умных" городов" (B) составляет 100 процентов, что по итогу будет приведено к весовому значению 10.";

дополнить параграфами 5-1 и 5-2 следующего содержания:

"Параграф 5-1. Оценка по критерию "Количество кадров в структурных подразделениях по цифровизации с образованием в сфере ИТ"

74-1. Оценка по критерию "Количество кадров в структурных подразделениях по цифровизации с образованием в сфере ИТ" направлена на увеличение числа сотрудников в структурных подразделениях по цифровизации с образованием в сфере ИТ.

74-2. Оценка по критерию "Количество кадров в структурных подразделениях по цифровизации с образованием в сфере ИТ" (L) рассчитывается по следующей формуле:

$$L = \frac{c}{d} * k_4,$$

где:

L – балл по критерию "Количество кадров в структурных подразделениях по цифровизации с образованием в сфере ИТ";

c – количество сотрудников в структурных подразделениях (далее – СТП) по цифровизации с образованием в сфере ИТ;

d – общее количество сотрудников в структурных подразделениях по цифровизации ;

k<sub>4</sub> – коэффициент, равный 20 при оценке деятельности ЦГО либо равный 10 при оценке деятельности МИО;

74-3. Максимальное значение по данному критерию для ЦГО составляет 20 баллов либо для МИО – 10 баллов.

Параграф 5-2. Оценка по критерию "Количество сотрудников, прошедших курсы (в том числе онлайн) по ИКТ навыкам"

74-4. Оценка по критерию "Количество сотрудников, прошедших курсы (в том числе онлайн) по ИКТ навыкам" (J) рассчитывается по следующей формуле:

$$J = \frac{r}{s} * k_5,$$



где:

J – балл по критерию "Количество сотрудников, прошедших курсы (в том числе онлайн) по ИКТ навыкам" при наличии сертификата о прохождении курсов в сфере ИКТ, в том числе курсы, направленные на организацию работы по цифровизации государственного органа, выданного производителем методологии, подтверждающего сдачу соответствующего экзамена о прохождении курса и с возможностью проверки на интернет-ресурсе выдавшей организации;

r – количество сотрудников государственного органа, прошедших курсы (в том числе онлайн) по ИКТ навыкам;

s – общее количество сотрудников государственного органа;

k5 – коэффициент, равный 5.

74-5. Максимальное значение по данному критерию составляет 5 баллов.";

дополнить параграфом 6-1 следующего содержания:

"Параграф 6-1. Оценка по критерию "Реестр данных и показателей по сфере государственного органа"

78-1. Критерий "Реестр данных и показателей по сфере государственного органа" применяется при операционной оценке деятельности ЦГО.

78-2. Оценка по критерию "Реестр данных и показателей по сфере государственного органа" направлена на стимулирование оцениваемых государственных органов к наполнению реестра данных и показателей по сферам.

78-3. Оценка по данному критерию рассчитывается по следующей формуле (H):

$$H = \frac{i}{v} * k_6,$$

где:

H – балл по критерию "Реестр данных и показателей по сфере государственного органа";

i – количество автоматически сформированных показателей;

v – общее количество показателей;

k6 – коэффициент, равный 5.

78-4. Максимальное значение по данному критерию составляет 5 бонусных баллов."

;

пункт 79 изложить в следующей редакции:

"79. Оценка по данному критерию направлена на определение доли местного содержания в информационных системах оцениваемого государственного органа и его

ведомственных и подведомственных организаций осуществляющих приобретение товаров, работ и услуг в соответствии с Законом Республики Казахстан "О государственных закупках".";

пункт 81 изложить в следующей редакции:

"81. Операционная оценка деятельности по направлению "Применение информационных технологий" рассчитывается по формуле:

$$I = A + B + C + E + L + J + F + H - D,$$

где:

I - общий балл по направлению "Применение информационных технологий";

A - балл по критерию "Учет сведений по наполнению архитектурного портала";

B - балл по критерию "Построение "Умных" городов";

C - балл по критерию "Актуальность сведений, содержащихся в информационных системах и базах данных";

E - балл по критерию "Автоматизация функций государственных органов";

L - балл по критерию "Количество кадров в СТП по цифровизации с образованием в сфере ИТ";

J - балл по критерию "Количество сотрудников, прошедших курсы (в том числе онлайн) по ИКТ навыкам";

F - балл по критерию "Доля местного содержания в информационных системах государственных органов";

H - балл по критерию "Реестр данных и показателей по сфере государственного органа";

D - балл по критерию "Наличие неиспользуемых информационных систем".";

пункт 86 изложить в следующей редакции:

"86. Заключение о результатах операционной оценки деятельности оцениваемых государственных органов по блоку "Организационное развитие государственного органа" формируются уполномоченным органом в сфере информатизации по форме, согласно приложению 17 к настоящей Методике и представляются в Высшую аудиторскую палату.";

приложения 1, 2, 7, 8, 9, 12, 13, 14 и 16 изложить в новой редакции согласно приложениям 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 и 9 соответственно к настоящему совместному приказу

2. Департаменту цифровой трансформации Министерства цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан в установленном законодательством Республики Казахстан порядке обеспечить:

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

2) размещение настоящего приказа на интернет-ресурсе Министерства цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан;

3) в течение десяти рабочих дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан представление в Юридический департамент Министерства цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан сведений об исполнении мероприятий, предусмотренных подпунктами 1) и 2) настоящего пункта.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на вице-министра цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан, курирующего вопросы информатизации, и заместителя Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы, курирующего вопросы государственной службы.

4. Настоящий приказ вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования.

<p>Председатель Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы _____ Д. Жазыкбаев</p>	<p>и.о. министра цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан</p>
---	--

**СОГЛАСОВАН**  
Высшая аудиторская палата  
Республики Казахстан

Приложение 1 к приказу  
Председатель Агентства  
Республики Казахстан  
по делам государственной службы  
от 20 февраля 2023 года № 46 и  
и.о. министра цифрового  
развития, инноваций и  
аэрокосмической промышленности  
Республики Казахстан  
от 20 февраля 2023 года № 57/НК

Приложение 1  
к Методике операционной  
оценки деятельности  
государственных органов по  
блоку "Организационное  
развитие государственного  
органа"  
форма

## Информация о результатах выходного интервью

		Количество уволившихся административных	Количество лиц заполнивших выходное интервью в отчетном периоде из числа административных	Количество уволившихся административных	Количество лиц заполнивших выходное интервью в отчетном периоде из числа административных

№ п\п	Наименование структурного подразделения	государственных служащих из системы государственной службы за отчетный период	ых государственных служащих уволенных из системы государственной службы по форме, согласно приложению 12 Методике	государственных служащих из системы государственного органа за отчетный период	ых государственных служащих уволенных из системы государственного органа по форме, согласно приложению 12 к Методике
1.	Центральный аппарат государственного органа, аппарат акима ( информация предоставляется в разрезе департаментов, управлений)				
	Наименование департамента				
	...				
	Наименование управлений департаментов				
	...				
	Территориальные подразделения государственного органа, управления акимата				
2	Ведомства государственного органа ( управление )				
	Наименование управления				
	...				
	Территориальные подразделения ведомства				
	...				
	Итого				

Отчет подготавливается в формате "MSExcel"

Руководитель государственного органа \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель соответствующего структурного подразделения государственного органа \_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Приложение 2 к приказу  
Председатель Агентства  
Республики Казахстан  
по делам государственной службы  
от 20 февраля 2023 года № 46 и  
и.о.министра цифрового  
развития, инноваций и  
аэрокосмической промышленности  
Республики Казахстан  
от 20 февраля 2023 года № 57/НК  
Приложение 2  
к Методике операционной  
оценки деятельности  
государственных органов по  
блоку "Организационное  
развитие государственного  
органа"  
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 и должностей)	Присутствие наблюдателя		Видеофиксация	
		да	нет	да	нет
Внутренний конкурс среди государственных служащих данного государственного органа					
1					
2					
3					
Общий конкурс					
1					

2					
3					

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

Из них с участием наблюдателей: \_\_\_\_\_ (вписать количество)

В том числе с видеофиксацией: \_\_\_\_\_ (вписать количество)

Конкурсы указываются по каждой должности отдельно. При отсутствии кандидатов конкурс считается не состоявшимся и не учитывается.

Руководитель государственного органа \_\_\_\_\_

— (подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель соответствующего структурного подразделения государственного органа \_\_\_\_\_

— (подпись) (расшифровка подписи)

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Приложение 3 к приказу  
 Председатель Агентства  
 Республики Казахстан  
 по делам государственной службы  
 от 20 февраля 2023 года № 46 и  
 и.о.министра цифрового  
 развития, инноваций и  
 аэрокосмической промышленности  
 Республики Казахстан  
 от 20 февраля 2023 года № 57/НК  
 Приложение 7  
 к Методике операционной  
 оценки деятельности  
 государственных органов по  
 блоку "Организационное  
 развитие государственного  
 органа"

### Информация о качественном составе персонала

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Количество административных государственных служащих, окончивших Назарбаев Университет	Количество административных государственных служащих, имеющих степень кандидата наук (в том числе окончившие аспирантуру)	Количество административных государственных служащих, имеющих степень доктора наук	Количество административных государственных служащих, имеющих степень доктора PhD (доктора по профилю)
	Центральный аппарат				



Отчет подготавливается в формате "MSExcel"

Руководитель государственного органа \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель соответствующего структурного  
подразделения государственного органа \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Приложение 4 к приказу  
Председатель Агентства  
Республики Казахстан  
по делам государственной службы  
от 20 февраля 2023 года № 46 и  
и.о.министра цифрового  
развития, инноваций и  
аэрокосмической промышленности  
Республики Казахстан  
от 20 февраля 2023 года № 57/НК  
Приложение 8  
к Методике операционной  
оценки деятельности  
государственных органов по  
блоку "Организационное  
развитие государственного  
органа"

## **Отчет по применению информационных технологий**

\_\_\_\_\_  
(наименование центральных государственных органов  
(далее - ЦГО) местные исполнительные органы (далее - МИО)

Отчет по критериям:

- 1) актуальность сведений, содержащихся в информационных системах и базах данных;
- 2) автоматизация функций государственных органов;
- 3) количество кадров в структурных подразделениях по цифровизации с образованием в сфере информационных технологий;
- 4) количество сотрудников, прошедших курсы (в том числе онлайн) по ИКТ навыкам;
- 5) доля местного содержания в информационных системах государственных органов;
- 6) реестр данных и показателей по сфере государственного органа;
- 7) наличие неиспользуемых информационных систем и баз данных.



Критерий "Построение "Умных" городов" заполняется только при операционной оценке деятельности МИО.

Критерии "Реестр данных и показателей по сфере государственного органа" заполняется только при операционной оценке деятельности ЦГО.

**Таблица 1. По критерию "Актуальность сведений, содержащихся в информационных системах и базах данных"**

№ п/п	Наименование информационной системы / базы данных	Текущий уровень актуальности сведений (%)	Общее количество записей в системе / базе данных	Перечень хранимых объектов данных
1	2	3	4	5

**Таблица 2. По критерию "Автоматизация функций государственных органов"**

№ п/п	Номер функции в Положении государственного органа	Функция государственного органа	Автоматизированная посредством:			
			Наименование информационных систем государственного органа, либо информационных систем его подведомственных организаций	Наименование ИК-услуг и сервисных программных продуктов, реализованных в рамках сервисной модели информатизации	Наименование информационных систем других государственных органов, либо информационных систем их подведомственных организаций	Наименование информационных систем, реализованных в рамках проектов государственного-частного партнерства
1	2	3	4	5	6	7

Прилагается перечень функций, подлежащих к автоматизации, а также утвержденный внутренним нормативным актом оцениваемого государственного органа в отсканированном варианте.

**Таблица 3. По критерию "Количество кадров в структурных подразделениях по цифровизации с образованием в сфере информационных технологий"**

№ п/п	Общее количество сотрудников в структурных подразделениях по цифровизации	Количество сотрудников в структурных подразделениях по цифровизации с образованием в сфере информационных технологий
1	2	3

**Таблица 4. По критерию "Количество сотрудников, прошедших курсы (в том числе онлайн) по ИКТ навыкам"**

№ п/п	Общее количество сотрудников государственного органа	Количество сотрудников государственного органа, прошедших курсы (в том числе онлайн) по ИКТ навыкам
1	2	3

**Таблица 5. По критерию "Доля местного содержания в информационных системах государственных органов"**

№ п/п	Наименование параметра	
1.	Номер договора	
2.	Даты проведения конкурса	
3.	Общая сумма договора	
4.	Срок закупа	
5.	Способ закупа	
6.	Категория (товар, работа или услуга)	
7.	Заказчик (Наименование)	
8.	БИН заказчика	
9.	Поставщик	
10.	БИН поставщика	
11.	Сумма договора с учетом уровня местного содержания	
12.	Уровень местного содержания, согласно заявке	
13.	Статус договора (исполнен, не исполнен, закуп отменен и т.д.)	

При предоставлении отчетных данных необходимо приложить подтверждающий документ (отчет и сведения о происхождении компонентов услуг и/или товаров ( платформа, код) от акционерного общества "Центр электронных финансов" Министерства финансов Республики Казахстан.

**Таблица 6. По критерию "Реестр данных и показателей по сфере государственного органа"**

№ п/п	Общее количество показателей государственного органа	Количество автоматически сформированных показателей государственного органа за отчетный период
1	2	3

**Таблица 7. По критерию "Наличие неиспользуемых информационных систем и баз данных"**

					Документ, подтверждающий прекращение
--	--	--	--	--	--------------------------------------

№ п/п	Наименование информационной системы	Балансо-держатель	Использование системы в автоматизации и функций	Использование системы в автоматизации и государственных услуг	эксплуатации информационной системы в соответствии с законодательством Республики Казахстан	Причина прекращения эксплуатации информационной системы
1	2	3	4	5	6	7

Необходимо указать полное наименование функции / государственной услуги согласно положению (приложить скан-копию данного положения) об оцениваемом государственном органе и Реестру государственных услуг.

В соответствии с пунктом 93 Единых требований в области информационно-коммуникационных технологий и обеспечения информационной безопасности, утвержденных постановлением Правительства Республики Казахстан от 20 декабря 2016 года № 832, собственник или владелец информационной системы ГО или МИО уведомляет сервисного интегратора о прекращении ее эксплуатации (приложить скан-копию документа, подписанного в отчетном периоде).

Руководитель государственного органа \_\_\_\_\_

—

(подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель соответствующего структурного подразделения государственного органа \_\_\_\_\_

—

(подпись) (расшифровка подписи)

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Приложение 5 к приказу  
 Председатель Агентства  
 Республики Казахстан  
 по делам государственной службы  
 от 20 февраля 2023 года № 46 и  
 и.о.министра цифрового  
 развития, инноваций и  
 аэрокосмической промышленности  
 Республики Казахстан  
 от 20 февраля 2023 года № 57/НК

Приложение 9  
 к Методике операционной  
 оценки деятельности  
 государственных органов по  
 блоку "Организационное  
 развитие государственного  
 органа"  
 форма

## Опросный лист административных государственных служащих

Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы проводит опрос государственных служащих в целях операционной оценки управления персоналом государственных органов. Опрос носит анонимный характер.

Согласны ли Вы со следующими утверждениями? Отметьте степени согласия по шкале от 1 до 4, где 1 – совершенно не согласен, 4 – совершенно согласен. Просим выбрать только один из вариантов ответа.

Утверждения(і)	Варианты ответов
<b>Нормированность труда</b>	
1. Задерживаетесь ли вы на работе после окончания рабочего времени без письменного распоряжения руководства?	4. Нет, такого не было, если привлекали к сверхурочной работе, то только по письменному распоряжению руководства 3. Да, несколько раз в год 2. Да, несколько раз в квартал (ежеквартально) 1. Да, регулярно (еженедельно)
2. Мне приходится задерживаться на работе без письменного распоряжения руководства и в среднем длительность переработок составляет	4. Нет, такого не было, если привлекали к сверхурочной работе, то только по письменному распоряжению руководства 3. До 30 минут 2. До 1 часа 1. Более 1 часа
3. Выходили ли вы на работу в выходные или праздничные дни без письменного распоряжения руководства в течение года?	4. Нет, такого не было, если привлекали к сверхурочной работе, то только по письменному распоряжению руководства 3. Да, несколько раз в год 2. Да, несколько раз в квартал (ежеквартально) 1. Да, постоянно выхожу в выходные или праздничные дни
4. В дистанционном режиме (при гибком графике работы) приходится ли Вам работать сверхурочно?	4. Нет, такого не было, если привлекали к сверхурочной работе, то только по письменному распоряжению руководства 3. Да, несколько раз в год 2. Да, несколько раз в квартал (ежеквартально) 1. Да, регулярно (еженедельно)
<b>Удовлетворенность условиями труда</b>	
5. Я удовлетворен(а) работой в моем государственном органе	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
6. Я располагаю в достаточном объеме всем необходимым техническим оснащением для выполнения своих профессиональных обязанностей (оргтехника, канцелярские принадлежности, освещение)	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен

7. У меня достаточно времени для сохранения баланса между работой и личной жизнью	2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
8. Я обеспечен(а) бесперебойным доступом ко всем информационным системам необходимым для выполнения моей работы	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
Управленческие практики в государственном органе	
9. Я могу свободно обратиться к руководителю по профессиональным вопросам	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
10. Моя деятельность оценивается руководством справедливо и по заслугам	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
11. В моем подразделении достаточное количество сотрудников для выполнения необходимого объема работ	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
12. В моем государственном органе поручения распределяются эффективно между исполнителями	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
13. Я получаю задания с доступным и четким разъяснением по их исполнению	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
14. Я ежедневно свободно успеваю завершать порученную мне работу	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
Соблюдение меритократии	
15. Процедура приема на работу сотрудников в моем государственном органе прозрачна и справедлива	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
16. На работу в мой государственный орган принимают талантливых и квалифицированных работников	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
17. В моем государственном органе повышение получают достойные сотрудники заслужено (без связей или патронажа)	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
18. Я считаю, что смогу получить повышение по службе в моем государственном органе в случае	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен

своевременного и качественного исполнения своих должностных обязанностей	2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
Прозрачность поощрения в государственном органе	
19. Я удовлетворен(а) принимаемыми в моем государственном органе стимулирующими мерами (материальные поощрения)	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
20. Процедура материального поощрения в моем государственном органе справедлива и прозрачна	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
21. Меры нематериального поощрения (награды, грамоты, благодарности, доска почета) в моем государственном органе применяются справедливо	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
22. В моем государственном органе всегда вознаграждают и отмечают достойных работников	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
Этика и взаимоотношения в коллективе	
23. В моем государственном органе случаи неэтичного поведения (грубость, оскорбление, нецензурная брань, рукоприкладство) со стороны руководства к подчиненным происходят	4. Никогда 3. Очень редко 2. Довольно часто 1. На ежедневной основе
24. В моем государственном органе случаи неэтичного поведения (грубость, оскорбление, нецензурная брань, рукоприкладство) между коллегами происходят	4. Никогда 3. Очень редко 2. Довольно часто 1. На ежедневной основе
25. Опишите, пожалуйста, атмосферу в вашем рабочем коллективе	4. Благоприятный морально-психологический климат 3. Скорее благоприятный морально-психологический климат 2. Скорее неблагоприятный морально-психологический климат 1. Неблагоприятный морально-психологический климат
26. Мне не приходилось на работе быть свидетелем разговоров на повышенных тонах с нецензурной лексикой	4. Совершенно согласен 3. Скорее согласен 2. Скорее не согласен 1. Совершенно не согласен
Дополнительные вопросы	
27. Планируете ли вы в ближайшее время уволиться из системы государственной службы?	1. Да 2. Нет
28. Хотели бы вы перейти на работу в другой государственный орган?	1. Да 2. Нет
	7. Поступление писем/поручений со сжатыми сроками исполнения 6. Нагрузка на сотрудников из-за наличия вакансий

<p>29. Каковы, по вашему мнению, причины переработки сотрудников в вашем государственном органе?</p>	<p>5. Частые совещания, отсутствие руководства на месте  4. Задерживаюсь на работе, ожидая ухода руководителей с работы  3. Наличие поручений не связанных с основной работой  2. "Дежурства"  1. Свой ответ</p>
<p>30. В вашем государственном органе программа по автоматическому отключению компьютеров после окончания рабочего времени работает эффективно?</p>	<p>4. Да, возможности продления работы компьютера не имеется  3. Да, имеется возможность только однократного продления работы компьютера (до 30 минут)  2. Нет, имеется возможность неоднократного продления работы компьютера  1. Нет, данная программа не установлена и не используется</p>
<p>31. Меня устраивает размер заработной платы и в целом он соответствует уровню в других частных или иных организациях, где я могу найти работу</p>	<p>4. Совершенно согласен  3. Скорее согласен  2. Скорее не согласен  1. Совершенно не согласен</p>
<p>32. Какие меры нематериального поощрения применяются в вашем государственном органе</p>	<p>6. Награды  5. Грамоты  4. Благодарственные письма  3. Размещение фото на доске почета или на сайте государственного органа  2. Устные благодарности от руководства  1. Свой ответ</p>
<p>33. Какие положительные изменения, по Вашему мнению, произошли на государственной службе за последние годы?</p>	<p>Укажите свой ответ</p>
<p>34. Какие отрицательные изменения, по Вашему мнению, произошли на государственной службе за последние годы?</p>	<p>Укажите свой ответ</p>
<p>35. Если бы была возможность, что бы вы изменили в своей работе/государственном органе или на государственной службе?</p>	<p>Укажите свой ответ</p>
<p>Сведения о респонденте</p> <p>1. Ваш пол:</p> <p>1) Мужской  2) Женский</p> <p>2. Ваша должность:</p> <p>1) Руководящая (руководитель управления/отдела и выше)  2) Исполнитель (эксперт, главный эксперт, специалист и другие)</p> <p>3. Стаж работы:</p> <p>1) до 3 лет  2) с 3 до 7 лет  3) больше 7 лет</p>	

Приложение 6 к приказу  
Председатель Агентства  
Республики Казахстан

по делам государственной службы  
от 20 февраля 2023 года № 46 и  
и.о.министра цифрового  
развития, инноваций и  
аэрокосмической промышленности  
Республики Казахстан  
от 20 февраля 2023 года № 57/НК  
Приложение 12  
к Методике операционной  
оценки деятельности  
государственных органов по  
блоку "Организационное  
развитие государственного  
органа"  
форма

## **Выходное интервью с увольняемыми государственными служащими**

Уважаемый респондент! К сожалению, Вы приняли решение уйти из системы государственной службы/государственного органа. Для анализа причин увольнения и устранения неблагоприятных обстоятельств Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы просит Вас ответить на вопросы, указанные в анкете. Нам очень важно знать Ваше мнение. Данные ответы не подлежат разглашению, и мы гарантируем полную конфиденциальность.

1. С чем связано Ваше увольнение? (можно указать несколько причин)

Смена сферы деятельности

- а) переход в квазигосударственный сектор
- б) переход в частный сектор
- в) занятие предпринимательской деятельностью
- г) переход в другой государственный орган
- д) поступление на воинскую службу

Семейные обстоятельства

а) переезд в другой город, в том числе в связи с переводом супруга/супруги по службе

- б) уход за несовершеннолетними детьми, пожилыми родителями
- в) уход за больным или с ограниченными возможностями членом семьи
- г) по состоянию здоровья (болезнь)
- д) вступление в брак

Оплата труда и вознаграждение

- а) низкая заработная плата
- б) неудовлетворенность материальным поощрением (премия, бонусы, единовременное денежное вознаграждение и т.д.)
- в) неудовлетворенность социальным пакетом (очередь на жилье, медицинское обслуживание, размер лечебного пособия)



г) несправедливое нематериальное поощрение (объявление благодарности, награждение грамотой и/или ведомственными наградами и т.д.)

Развитие персонала

а) отсутствие возможности повышения уровня квалификации

б) отсутствие мероприятий для развития персонала (тренинги, семинары, интеллектуальные и спортивные мероприятия, тимбилдинги, дни развития персонала)

в) отказ в предоставлении отпуска, в связи с поступлением в учебное заведение (для самостоятельно поступивших)

Удовлетворенность условиями труда

а) несоответствие рабочего места установленным требованиям

б) недостаточное обеспечение материально-техническими средствами (компьютеры, планшеты, принтеры, сканеры)

в) отсутствие доступа к сети Интернет (в том числе, видеоконференцсвязь, интернет-платформы необходимые для работы)

г) изменение структуры и штатной численности государственного органа

Организация процесса работы

а) высокая и неравномерная нагрузка

б) неправильная постановка целей и видения конечного результата работы со стороны руководства

в) несправедливое привлечение к дисциплинарной ответственности

г) неинтересная работа, отсутствие возможности применения знаний, умений и навыков в работе

Этика и взаимоотношение

а) неудовлетворенность стилем и методом работы руководства

б) недоброжелательная и конфликтная атмосфера в коллективе

в) отсутствие эффективного взаимодействия внутри государственного органа

г) совершение коррупционного правонарушения подчиненным

2. Стаж работы в данном государственном органе:

а) менее года

б) от 1 - до 3 лет

в) от 3 - до 5 лет

г) от 5 - до 10 лет

д) от 10 - до 15 лет

е) от 15 - до 20 лет

ж) более 20 лет

3. Пол:

а) мужской



б) женский

4. Является ли Ваша должность руководящей?

а) ДА

б) НЕТ

5. Соответствовала ли работа Вашим целям и ожиданиям?

а) ДА

б) НЕТ

6. Видели ли Вы перспективу карьерного роста на работе?

а) ДА

б) НЕТ

7. Как часто Вы задерживались на работе и работали в выходные дни?

а) нет, такого не было, если привлекали к сверхурочной работе, то только по письменному распоряжению руководства

б) несколько раз в год

в) несколько раз в квартал (месяц)

г) задерживали регулярно (еженедельно), в том числе работал(а) в выходные дни

8. При работе в выходные дни предоставлялся ли Вам другой день отдыха или производилась ли оплата в соответствии с трудовым законодательством?

а) ДА

б) НЕТ

9. Как Вы считаете, равномерно ли распределена работа в Вашем структурном подразделении между сотрудниками?

а) ДА

б) НЕТ

10. Поручалась ли Вам работа, выходящая за рамки функциональных обязанностей?

а) ДА

б) НЕТ

11. Информировала ли Вас служба управления персоналом о возможности прохождения данного анкетирования?

а) ДА

б) НЕТ

Пояснение по заполнению формы "Выходное интервью с увольняемыми государственными служащими"

1. Задача выходного интервью – выявление основных причин ухода государственных служащих из системы государственной службы и системы государственного органа по собственному желанию.

2. Служба управления персоналом (кадровая служба) информирует государственных служащих о необходимости прохождения интервью при увольнении и ведет соответствующий учет.

3. Выходное интервью заполняется государственным служащим, увольняемым из системы государственной службы и системы государственного органа, по форме согласно приложению 12 к настоящей Методике.

4. Заполненное выходное интервью в автоматическом режиме направляется в Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы или его территориальные подразделения и носит конфиденциальный характер.

5. Форма для заполнения выходного интервью выгружается автоматически при запуске государственным служащим заявления об увольнении в ИС "Е-кызмет".

6. В государственных органах, не интегрированных в ИС "Е-кызмет", анкетирование увольняемых государственных служащих проводится посредством Интранет-портала государственных органов по адресу: ipgo.kz (раздел "Анкетирование/ Социальный опрос") либо способом, согласованным с Агентством Республики Казахстан по делам государственной службы.

При документальном подтверждении уполномоченным оператором ИС "Е-кызмет" технического сбоя, заполнение выходного интервью допускается на бумажном носителе. При этом количество выходных интервью на бумажном носителе не должно превышать 10% от общего количества выходных интервью.

7. Выходное интервью не заполняется при уходе по отрицательным мотивам, результатам оценки, испытательного срока либо итогов аттестации, достижения пенсионного возраста, призыва на срочную воинскую службу, выхода на работу основного работника, перехода внутри государственного органа (из центрального аппарата в территориальные подразделения, в ведомства государственного органа и его территориальные подразделения и/или наоборот), а также при упразднении (ликвидации) или реорганизации государственного органа.

Приложение 7 к приказу  
Председателя Агентства  
Республики Казахстан  
по делам государственной службы  
от 20 февраля 2023 года № 46 и  
и.о.министра цифрового  
развития, инноваций и  
аэрокосмической промышленности  
Республики Казахстан  
от 20 февраля 2023 года № 57/НК

Приложение 13  
к Методике операционной  
оценки деятельности  
государственных органов по  
блоку "Организационное  
развитие государственного  
органа"

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

№ п\п	Наименование критерия/ показателя	Баллы
1	Кадровый потенциал государственного органа	30
	Чистая сменяемость персонала	10
	Стабильность кадрового состава	5
	Выходное интервью	5

	Гендерный состав	5
	Качественный состав персонала	5
2	Организация труда	30
	Нормированность труда	10
	Удовлетворенность условиями труда	5
	Управленческие практики в государственном органе	5
	Обучение государственных служащих	5
	Стратегическое кадровое планирование	5
	Проведение стажировки (бонусный показатель)	2
	Заполняемость ИС "Е-қызмет" (бонусный показатель)	1,5
3	Меритократия и организационная культура	40
	Прозрачность конкурсных процедур	10
	Соблюдение принципов меритократии	10
	Карьерный рост	10
	Прозрачность поощрения в государственном органе	5
	Этика и взаимоотношения в коллективе	5

Приложение 8 к приказу  
Председатель Агентства  
Республики Казахстан  
по делам государственной службы  
от 20 февраля 2023 года № 46 и  
и.о.министра цифрового  
развития, инноваций и  
аэрокосмической промышленности  
Республики Казахстан  
от 20 февраля 2023 года № 57/НК  
Приложение 14  
к Методике операционной  
оценки деятельности  
государственных органов по  
блоку "Организационное  
развитие государственного  
органа"

**Заключение о результатах операционной оценки деятельности государственного органа по направлению "Применение информационных технологий" блока "Организационное развитие государственного органа"**

(наименование ЦГО/МИО)

(отчетный период)

№ п/п	Критерии оценки	Баллы
1	Учет сведений по наполнению архитектурного портала	
2	Построение "Умных" городов"	
3	Актуальность сведений, содержащихся в информационных системах и базах данных	
4	Автоматизация функций государственных органов	
5	Количество кадров в СТП по цифровизации с образованием в сфере ИТ	
6	Количество сотрудников, прошедших курсы (в том числе онлайн) по ИКТ навыкам	
7	Доля местного содержания в информационных системах государственных органов	
8	Реестр данных и показателей по сфере государственного органа	
9	Наличие неиспользуемых информационных систем	
	Штрафные баллы	
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 9 к приказу  
 Председатель Агентства  
 Республики Казахстан  
 по делам государственной службы  
 от 20 февраля 2023 года № 46 и  
 и.о.министра цифрового  
 развития, инноваций и  
 аэрокосмической промышленности  
 Республики Казахстан  
 от 20 февраля 2023 года № 57/НК  
 Приложение 16  
 к Методике операционной  
 оценки деятельности  
 государственных органов по  
 блоку "Организационное  
 развитие государственного  
 органа"

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

№ п/п	Наименование критерия	Баллы	
		ЦГО	МИО
1	Учет сведений по наполнению архитектурного портала	30	30
2	Построение "Умных" городов"	-	10
3	Актуальность сведений, содержащихся в информационных системах и базах данных	20	20
4	Автоматизация функций государственных органов	25	25
5	Количество кадров в СТП по цифровизации с образованием в сфере ИТ	20	10
6	Количество сотрудников, прошедших курсы (в том числе онлайн) по ИКТ навыкам	5	5
7	Доля местного содержания в информационных системах государственных органов	5 (бонусные)	5 (бонусные)
8	Реестр данных и показателей по сфере государственного органа	5 (бонусные)	-

9	Наличие неиспользуемых информационных систем	-15	-15
---	--	-----	-----

© 2012. РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан»  
Министерства юстиции Республики Казахстан