



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ГУБЕРНАТОРА КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ

от «*31*» *августа* 2020 года № *178*

г. Кострома

О внесении изменений в постановление губернатора Костромской области от 13.12.2018 № 265

В соответствии со статьей 15 Федерального закона от 31 июля 2020 года № 268-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление губернатора Костромской области от 13 декабря 2018 года № 265 «Об утверждении методики оценки эффективности и результативности деятельности кадровых служб исполнительных органов государственной власти Костромской области» следующие изменения:

1) преамбулу изложить в следующей редакции:

«В соответствии с распоряжением губернатора Костромской области от 15 января 2020 года № 4-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Костромской области на 2020 - 2021 годы»

ПОСТАНОВЛЯЮ»;

2) в методике оценки эффективности и результативности деятельности кадровых служб исполнительных органов государственной власти Костромской области (приложение):

главу 3 изложить в следующей редакции:

«Глава 3. Показатели эффективности и результативности деятельности кадровых служб исполнительных органов государственной власти Костромской области

Показатели управления кадрами

Показатель	Оценка: (наличие "+" / отсутствие "-", %, балл)	Шкала оценки	Уровень/балл: базовый уровень - 5; средний уровень - 7,5; высокий уровень - 10
1	2	3	4
Документы			
Реестр должностей государственных гражданских служащих (далее - госслужащие) исполнительного органа государственной власти Костромской области (далее - ИОГВ)		Базовый уровень - наличие документа; средний уровень - документ оформлен в соответствии с юридико-техническими требованиями;	
Штатное расписание			
График прохождения диспансеризации госслужащими		высокий уровень - наличие документа, полностью соответствующего требованиям действующего законодательства	
График отпусков			
Приказ об утверждении служебного распорядка и правил трудового внутреннего распорядка ИОГВ			
Личные дела госслужащих и работников, чьи должности не отнесены к должностям государственной гражданской службы Костромской области (далее - работники)			
Трудовые книжки и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством порядке: - госслужащих - работников			
Инвентарная книга по учету личных дел госслужащих и работников			
Журнал регистрации трудовых книжек и вкладышей к ним			
Журнал регистрации и учета уведомлений о переходе на электронные трудовые книжки			

Личные карточки формы № Т-2 ГС(МС) и Т-2			
Приказы по личному составу			
Процессы			
Проведение диспансеризации (доля госслужащих, прошедших диспансеризацию, от числа госслужащих, включенных в график прохождения диспансеризации)		Базовый уровень - до 60%; средний уровень - 60- 90%; высокий уровень - 90- 100%	
Предоставление отпусков госслужащим (доля госслужащих, отпуск которым предоставлен в соответствии с утвержденным графиком)			
Ведение кадрового делопроизводства (доля документов по кадровому делопроизводству ИОГВ, указанных в процессной группе «документы»)			
Проведение служебных проверок (при наличии) (доля заключений по результатам служебных проверок, оформленных в соответствии с требованиями Инструкции по проведению служебной проверки в ИОГВ Костромской области)			
Организация практики студентов		Базовый уровень - практику прошли от 0- 1 человека; средний уровень - практику прошли - 2-3 человека; высокий уровень - практику прошли более 3 человек	
Индикаторы			
Количество жалоб на нарушения в действиях кадровой службы ИОГВ		Базовый уровень - более 2; средний уровень - 1; высокий уровень - 0	
Доля госслужащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности		В сравнении с предыдущим годом. При выявлении тенденции к росту -	

		базовый уровень - рост более 25%; средний уровень рост до 25%; высокий уровень - тенденция к понижению или отсутствие дисциплинарных взысканий	
Количество нарушений, допущенных кадровой службой при организации прохождения государственной гражданской службы в ИОГВ и трудовой деятельности работников		Базовый уровень - не более 2; средний уровень - 1; высокий уровень - 0	
Итого:	Указать общий уровень по направлению оценки (сумма баллов в графе 4 / количество показателей в графе 1): базовый уровень - 5-6 баллов; средний уровень - 7-8 баллов; высокий уровень - 9-10 баллов		

Показатели комплектования кадров

Показатель	Оценка: (наличие "+" / отсутствие "-", %, балл)	Шкала оценки	Уровень/балл: базовый уровень - 5; средний уровень - 7,5; высокий уровень - 10
1	2	3	4
Документы			
Правовой акт о создании конкурсной комиссии в ИОГВ с положением о ней		Базовый уровень - наличие документа;	
Должностные регламенты госслужащих, сформированные с учетом областей и видов профессиональной служебной деятельности (доля от общей численности)		средний уровень - документ оформлен в соответствии с юридико-техническими требованиями;	
План найма (наличие)		высокий уровень - наличие документа,	
База тестовых вопросов по областям и видам профессиональной служебной		полностью соответствующего требованиям	

деятельности, для оценки уровня владения русским языком, знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства о государственной гражданской службе, о противодействии коррупции, знаниями и умениями в области информационных технологий		действующего законодательства	
Процессы			
Актуализация квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы (доля обновленных должностных регламентов)		Базовый уровень - до 60%; средний уровень - 60-80%; высокий уровень - свыше 80%	
Проведение конкурсных процедур (на замещение вакантных должностей, на зачисление в кадровый резерв) (доля госслужащих, зачисленных в штат по результатам конкурсных процедур, проведенных в ИОГВ, и из резерва ИОГВ)		Базовый уровень - до 70%; средний уровень - от 70 до 85%; высокий уровень - свыше 85%	
Индикаторы			
Количество обжалований гражданами/госслужащими результатов конкурсных процедур в ИОГВ		Базовый уровень - 2 и более; средний уровень - 1; высокий уровень - 0	
Наличие вакантных должностей, не замещенных в течение определенного периода		Базовый уровень - более 7 месяцев; средний уровень - от 3 до 7 месяцев; высокий уровень - не более 3 месяцев	
Текучесть кадров (Тек). Тек = У (кол-во уволенных за отчетный период) / СЧ (среднесписочная численность) x 100		Базовый уровень - свыше 10%; средний уровень - от 5% до 10%; высокий уровень - до 5%	
Коэффициент стабильности		В сравнении с уровнем	

<p>(Кст). $Кст = СЧ$ (численность среднесписочная) / $Чшт$ (численность сотрудников по штатному расписанию)</p>		<p>предыдущего года. При выявлении тенденции к понижению: базовый уровень - более 10%; средний уровень - до 10%. При выявлении тенденции к повышению - высокий уровень</p>	
<p>Коэффициент закрепляемое (Кз). $Кз = Ув2$ (число уволившихся сотрудников, чей стаж госслужбы менее 2 лет) / $СЧ$ (численность среднесписочная)</p>		<p>В сравнении с уровнем предыдущего года. При выявлении тенденции к повышению: базовый уровень - более 10%; средний уровень - до 10%. При выявлении тенденции к понижению (или отсутствию уволившихся в течение года) - высокий уровень</p>	
<p>Доля назначенных на должность без нарушений требований действующего законодательства</p>		<p>Базовый уровень - менее 80%; средний уровень - 80-99%; высокий уровень - 100%</p>	
<p>Итого:</p>	<p>Указать общий уровень по направлению оценки: (сумма баллов в графе 4 / количество показателей в графе 1) базовый уровень - 5-6 баллов; средний уровень - 7-8 баллов; высокий уровень - 9-10 баллов</p>		

Показатели по процессу оценки кадров

Показатель	Оценка: (наличие "+" / отсутствие "-", %, балл)	Шкала оценки	Уровень/балл: базовый уровень - 5; средний уровень - 7,5; высокий уровень - 10
------------	----------------------------------------------------	--------------	-----------------------------------------------------------------------------------------

1	2	3	4
Документы			
<p>Правовой акт о создании аттестационной комиссии в ИОГВ с положением о ней</p>		<p>Базовый уровень - наличие документа; средний уровень - документ оформлен в соответствии с юридико-техническими требованиями; высокий уровень - наличие документа, полностью соответствующего требованиям действующего законодательства</p>	
Процессы			
<p>Оценка профессиональной и служебной деятельности госслужащих (далее - оценка) в ходе аттестации, квалификационного экзамена, комплексной проверки ИОГВ, поступления на государственную гражданскую службу Костромской области, прохождения процедуры наставничества (доля госслужащих, справившихся с испытанием не менее, чем на 70%, от общей численности проходивших оценку)</p>		<p>Базовый уровень - до 80%; средний уровень - 80-99%; высокий уровень - 100%</p>	
Индикаторы			
<p>Количество мероприятий по оценке из числа указанных в группе «Процессы»</p>		<p>Базовый уровень - 1-2; средний уровень - 3-4; высокий уровень - 4 и более</p>	
<p>Количество методов, используемых при оценке госслужащих</p>		<p>Базовый уровень - 2; средний уровень - 3; высокий уровень - 4 и более</p>	
<p>Итого:</p>	<p>Указать общий уровень по направлению оценки: (сумма баллов в графе 4/ количество показателей в графе 1):</p>		

	базовый уровень - 5-6 баллов; средний уровень - 7-8 баллов; высокий уровень - 9-10 баллов
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------

Показатели по процессу профессионального развития кадров

Показатель	Оценка: (наличие "+" / отсутствие "- ", %, иное)	Шкала оценки	Уровень/балл: базовый уровень - 5; средний уровень - 7,5; высокий уровень - 10
1	2	3	4
Документы			
Заявка на участие госслужащих в мероприятиях по профессиональному развитию		Базовый уровень - наличие документа; средний уровень - наличие документа, направленного в сроки, установленные действующим законодательством, в администрацию Костромской области	
Процессы			
Проведение анализа потребности структурных подразделений в профессиональном развитии госслужащих (доля госслужащих, в отношении которых запланированы мероприятия по профессиональному развитию)		Базовый уровень - до 30%; средний уровень - 30-60%; высокий уровень - более 60%	
Организация и проведение мероприятий по профессиональному развитию госслужащих (семинаров, тренингов, мастер-классов, «круглых столов»), в том числе с участием подведомственных организаций		Базовый уровень - ежегодно; средний уровень - ежеквартально; высокий уровень - ежемесячно	
Проведение мероприятий по введению в должность лиц, впервые или вновь принятых на государственную гражданскую службу (наставничество) (доля		Базовый уровень - до 60%; средний уровень - 60-80%; высокий уровень -	

госслужащих, в отношении которых применено наставничество)		более 80%	
Индикаторы			
Доля госслужащих, принявших участие в мероприятиях по профессиональному развитию		Базовый уровень - до 50%; средний уровень - 50-75%; высокий уровень - свыше 75%	
Доля госслужащих, удовлетворенных результатами освоения дополнительных профессиональных программ и иных мероприятий по профессиональному развитию, от общего числа госслужащих, принявших участие в мероприятиях по профессиональному развитию		Базовый уровень - до 70%; средний уровень - 70-85%; высокий уровень - свыше 85%	
Доля госслужащих, в отношении которых применялись мероприятия по наставничеству (подопечных), положительно оценивших результаты наставничества		Базовый уровень - до 40%; средний уровень - 40-80%; высокий уровень - свыше 80%	
Итог:	Указать общий уровень по направлению оценки: (сумма баллов в графе 4 / количество показателей в графе 1): базовый уровень - 5-6 баллов; средний уровень - 7-8 баллов; высокий уровень - 9-10 баллов		

**Показатели по процессу материального стимулирования
и нематериальной мотивации кадров**

Показатель	Оценка: (наличие "/отсутст- вие "-", %)	Шкала оценки	Уровень/балл: базовый уровень - 5; средний уровень - 7,5; высокий уровень - 10
1	2	3	4
Документы			
Правовой акт ИОГВ, устанавливающий порядок		Базовый уровень - наличие документа;	

выплаты премий госслужащим (наличие)		средний уровень - документ оформлен в соответствии с юридико-техническими требованиями; высокий уровень - наличие документа, полностью соответствующего требованиям действующего законодательства	
Процессы			
Доля госслужащих, премированных ежемесячно		Базовый уровень - до 60%; средний уровень - 60-80%; высокий уровень - более 80%	
Доля госслужащих, премированных за выполнение особо важных и сложных заданий (единовременная премия)		Базовый уровень - до 10%; средний уровень - 10-15%; высокий уровень - более 15%	
Доля госслужащих, поощренных иными видами материального и нематериального стимулирования		Базовый уровень - до 10%; средний уровень - 10-15%; высокий уровень - более 15%	
Индикаторы			
Доля награжденных и поощренных госслужащих от общего числа госслужащих ИОГВ		Базовый уровень - до 60%; средний уровень - 60-80%; высокий уровень - свыше 80%	
Доля госслужащих, премированных без нарушения требований законодательства		Базовый уровень - до 95%; средний уровень - 95-99%; высокий уровень - 100%	

Итог:	Указать общий уровень по направлению оценки: (сумма баллов в графе 4/ количество показателей в графе 1): базовый уровень - 5-6 баллов; средний уровень - 7-8 баллов; высокий уровень - 9-10 баллов
-------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Показатели по процессу формирования
основ профессиональной культуры**

Показатель	Оценка: (наличие "+" / отсутствие "-", %, балл, иное)	Шкала оценки	Уровень/балл: базовый уровень - 5; средний уровень - 7,5; высокий уровень - 10
1	2	3	4
Документы			
Кодекс этики и служебного поведения госслужащих ИОГВ (наличие)		Базовый уровень - наличие документа;	
Миссия ИОГВ, одобренная коллективом госслужащих (наличие)		средний уровень - документ оформлен в соответствии с юридико-техническими требованиями; высокий уровень - наличие документа, полностью соответствующего требованиям действующего законодательства	
Процессы			
Проведение мероприятий, обеспечивающих развитие профессиональной культуры в ИОГВ (научно-практические мероприятия, церемонии, конкурсы и т.п.) (количество)		Базовый уровень - 4; средний уровень - 5-7; высокий уровень - более 7	
Индикаторы			
Коэффициенты стабильности и закрепляемости, текучести		Показатели по сравнению с уровнем прошлого года:	

		базовый - один или оба понизились; средний - не изменились; высокий - один или оба увеличились	
Итог:	Указать общий уровень по направлению оценки: (сумма баллов в графе 4/ количество показателей в графе 1): базовый уровень - 5-6 баллов; средний уровень - 7-8 баллов; высокий уровень - 9-10 баллов		

Показатели по процессу использования кадрового резерва

Показатель	Оценка: (наличие "+"/отсутствие "-", %, балл, иное)	Шкала оценки	Уровень: базовый уровень - 5, средний уровень - 7,5; высокий уровень - 10
1	2	3	4
Документы			
Персональные дела лиц, находящихся в кадровом резерве ИОГВ		Базовый уровень - наличие документа; средний уровень - документ оформлен в соответствии с юридико-техническими требованиями;	
Персональные дела лиц, исключенных из кадрового резерва ИОГВ		высокий уровень - наличие документа, полностью соответствующего требованиям действующего законодательства	
Процессы			
Планирование замещения должностей государственной гражданской службы в ИОГВ из кадрового резерва (средний период пребывания в кадровом резерве госслужащих ИОГВ)		Базовый уровень - 2-3 года; средний уровень - 1 год; высокий уровень - до 1 года	
Ежегодная актуализация базы		базовый уровень - до	

данных о лицах, включенных в кадровый резерв (доля лиц, включенных в кадровый резерв, информация о которых обновлена)		30%; средний уровень - 30-60%; высокий уровень - свыше 60%	
Индикаторы			
Доля госслужащих, включенных в кадровый резерв по результатам аттестации, от общего числа аттестованных госслужащих		Базовый уровень - более 50%; средний уровень - от 20 до 50%; высокий уровень - до 20%	
Доля лиц, назначенных на вакантные должности государственной гражданской службы из кадрового резерва: - госслужащих - граждан		базовый уровень - до 30%; средний уровень - от 30 до 70%; высокий уровень - свыше 70%	
		базовый уровень - до 10%; средний уровень - от 10 до 30%; высокий уровень - более 30%	
Итог:	Указать общий уровень по направлению оценки: (сумма баллов в графе 4/ количество показателей в графе 1): базовый уровень - 5-6 баллов; средний уровень - 7-8 баллов; высокий уровень - 9-10 баллов		

»;

перечень документов по кадровому делопроизводству исполнительного органа государственной власти Костромской области (приложение к методике) признать утратившим силу.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

п.п. Губернатор области



С. Ситников