

МЕТОДИКА
оценки эффективности деятельности
кадровых подразделений (должностных лиц) Следственного комитета
Российской Федерации по профилактике коррупционных и иных
правонарушений

Настоящая методика разработана в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2009 № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению», Типовым положением о подразделении по профилактике коррупционных и иных правонарушений кадровой службы федерального государственного органа, утвержденного Аппаратом Правительства Российской Федерации 18.02.2010 № 647п-П16.

Основной целью методики является:

определение показателей, характеризующих эффективность деятельности кадровых подразделений (должностных лиц) Следственного комитета Российской Федерации по профилактике коррупционных и иных правонарушений (далее – показатели, подразделения (должностные лица), Следственный комитет);

определение алгоритма применения указанных показателей и порядка проведения оценки эффективности деятельности подразделений (должностных лиц).

Оценку эффективности деятельности подразделений (должностных лиц) рекомендуется проводить ежегодно за отчетный период с 1 января по 31 декабря в следующем порядке.

На первом этапе подразделения (должностные лица) территориальных следственных органов Следственного комитета и учреждений Следственного комитета (далее – территориальные следственные органы, учреждения) заполняют приведенную ниже форму № 1 (таблицу показателей оценки эффективности деятельности кадровых подразделений (должностных лиц) по профилактике коррупционных и иных правонарушений, состоящую из двух основных разделов) (далее – форма № 1).

Данная информация подлежит обобщению и анализу в управлении кадров Следственного комитета (далее – управление кадров). По итогам проведенного анализа осуществляется подсчет баллов по каждому территориальному следственному органу (учреждению), а также по центральному аппарату Следственного комитета. Управлением кадров заполняется приведенная ниже форма № 2, в которой указываются результаты проведенного анализа, баллы суммируются.

Оценка осуществляется в баллах на основе показателей, отражающих текущую деятельность подразделений (должностных лиц)

(раздел I формы № 1), а также показателей результативности их деятельности (раздел II формы № 1).

Оценка осуществляется по 100-балльной шкале путем сложения показателей формы №1.

При этом:

максимальный суммарный оценочный балл составляет:

по разделу I – 75;

по разделу II – 25;

минимальный суммарный оценочный балл составляет:

по разделу I – 5;

по разделу II – 9.

Таким образом, максимальный итоговый балл, который могут набрать подразделения (должностные лица) в целом, составляет 100, минимальный – 14.

Заполненные формы № 1 до 1 февраля года, следующего за отчетным периодом, направляются территориальными следственными органами и учреждениями в управление кадров.

На втором этапе управлением кадров анализируется представленная по установленной форме информация, определяется эффективность деятельности подразделений (должностных лиц) и принимается решение об осуществлении обязательной выборочной проверки соблюдения методологии расчета представленных показателей оценки эффективности деятельности минимум 6, но не более 25 подразделений (должностных лиц). Проверка осуществляется путем направления соответствующих запросов в территориальный следственный орган, изучения информации, содержащейся на интернет-сайте территориального следственного органа, учреждения, дополнительных материалов, представленных территориальным следственным органом, учреждением. При этом решение об осуществлении проверки соблюдения методологии расчета представленных показателей оценки эффективности деятельности соответствующего подразделения в управлении кадров принимает заместитель Председателя Следственного комитета Российской Федерации, курирующий кадровую работу.

В случае выявления ошибок при проведении расчетов территориальный следственный орган, учреждение представляет повторно заполненную форму № 1.

При этом предлагается эффективность работы подразделений (должностных лиц) считать при итоговом результате, равном:

от 90 до 100 баллов – высокой;

от 60 до 90 баллов – средней;

от 40 до 60 баллов – низкой;

менее 40 баллов – неудовлетворительной.

На основе полученных данных управление кадров формирует рейтинг подразделений (должностных лиц) территориальных следственных органов, учреждений для сопоставления итогов их деятельности за истекший год.

При этом проведение оценки по настоящей методике позволит осуществлять самодиагностику эффективности деятельности подразделений (должностных лиц) по реализации ими функций профилактики коррупционных и иных правонарушений.

Результаты практической деятельности подразделений (должностных лиц), набравших итоговый балл от 90 до 100, будут рекомендованы управлением кадров в качестве лучшей практики в организации работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений. В территориальные следственные органы, учреждения, набравшие итоговый балл менее 40, будут направлены рекомендации о необходимости активизации работы по конкретным направлениям.

Результаты практической деятельности по итогам соответствующего анализа подлежат использованию в работе управления кадров по методическому обеспечению принимаемых мер, направленных на профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Т А Б Л И Ц А
показателей оценки эффективности деятельности
кадровых подразделений (должностных лиц) Следственного комитета
Российской Федерации по профилактике коррупционных и иных
правонарушений

№ п/п	Наименование показателя	Да*	Нет*
1	Общая организация деятельности подразделения (должностного лица)		
1.1	Созданы подразделения (назначены должностные лица), ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений	4	0
1.2	Разработан и принят Комплексный план мероприятий по противодействию коррупции в системе Следственного комитета (планы мероприятий территориальных следственных органов, учреждений, по профилактике коррупционных правонарушений)	4	0
1.3	Ежегодно проводится оценка коррупционных рисков, на основе которой осуществляется мониторинг исполнения должностных обязанностей лицами, замещающими коррупционно-опасные должности, а также принимаются меры по минимизации коррупционных рисков	4	0
1.4	Вопросы, посвященные рискам, возникающим при реализации коррупционно-опасных функций, рассматриваются на заседаниях аттестационных комиссий (комиссий по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих), служебных совещаниях, коллегиях	2	0

* Отмечается один из предложенных вариантов ответов.

№ п/п	Наименование показателя	Да*	Нет*
2	Представление сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера		
2.1	Доля (в %) лиц, представивших сведения несвоевременно, а также не представивших их по неуважительной причине, от общего числа лиц, обязанных представлять такие сведения	5 если менее 3%	0 если более или равно 3%
2.2	Подразделение (должностное лицо) своевременно (в течение недели) уведомляет соответствующего руководителя обо всех случаях непредставления сведений (если сведения представляются в установленный срок, то ставится балл как за реализованное мероприятие)	3	0
3	Деятельность по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов		
3.1	Доля (в %) случаев возможности возникновения (возникновения) конфликта интересов, по которым приняты установленные законодательством Российской Федерации меры по их предотвращению (урегулированию), от общего числа установленных случаев возможности возникновения (возникновения) конфликта интересов	5 если равно 100%	0 если менее 100%
4	Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов/аттестационная комиссия (далее - комиссии)		
4.1	Документы, регламентирующие работу комиссий, а также информация об их деятельности размещены на соответствующем интернет-сайте	3	0
4.2	В состав комиссий включены представители научных (образовательных) организаций (учреждений) деятельность которых связана с государственной службой; представитель общественной организации ветеранов, представитель профсоюзной организации, действующей в установленном порядке в следственном	3	0

№ п/п	Наименование показателя	Да*	Нет*
	органе Следственного комитета		
4.3	Доля (в %) копий протоколов заседаний комиссий, направленных в срок руководителю и, при необходимости, государственному служащему и иным лицам, от общего числа протоколов заседаний комиссии (при отсутствии оснований для заседания комиссии ставится балл как за реализованное мероприятие)	3 если более или равно 90%	0 если менее 90%
5	Информирование, правовое просвещение и консультирование		
5.1	Наличие в подразделе соответствующего интернет-сайта актуальных полнотекстовых версий нормативных правовых актов по вопросам противодействия коррупции	2	0
5.2	Наличие в подразделе соответствующего интернет-сайта методических материалов по антикоррупционной тематике, разработанных в Следственном комитете, Минтруда России и т.д.	2	0
5.3	Доля (в %) государственных служащих, иных работников, принявших участие в мероприятиях по вопросам противодействия коррупции (лекции, семинары, сборы, научно-практические конференции и т.д.), от общего числа государственных служащих, иных работников	2 если более или равно 90%	1 если менее 90%
5.4	Доля (в %) государственных служащих и лиц, поступивших на государственную службу, до которых доведены положения законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции (в том числе под роспись), от общего числа государственных служащих и лиц, поступивших на государственную службу	5 если равно 100%	0 если менее 100%
5.5	Доля (в %) лиц, поступивших на государственную службу, с которыми была проведена беседа (консультация) об ограничениях, запретах и требованиях к служебному поведению государственных	5 если равно 100%	0 если менее 100%

№ п/п	Наименование показателя	Да*	Нет*
	служащих (в том числе под роспись), от общего числа лиц, поступивших на государственную службу.		
5.6	Доля (в %) уволившихся государственных служащих, осуществлявших административные функции в отношении будущего работодателя, с которыми был проведен инструктаж об ограничениях и запретах после увольнения (в том числе под роспись), от общего числа вышеуказанных государственных служащих	5 если равно 100%	1 если менее 100%
5.7	Наличие стенда, отражающего актуальные вопросы профилактики коррупции (правовые акты, работа комиссий, сообщения в СМИ о фактах коррупционного поведения государственных служащих и др.)	2	0
6	Проведение подразделением (должностным лицом) проверок		
6.1	Доля (в %) проверок, проведенных в установленный срок, от общего числа проведенных проверок (если проведение проверок не требовалось, то ставится балл как за реализованное мероприятие)	5 если более или равно 95%	0 если менее 95%
6.2	Доля (в %) проверок, основанием для которых послужила информация, представленная подразделением (должностным лицом), от общего числа проверок (если проведение проверок не требовалось, то ставится балл как за реализованное мероприятие)	5 если более или равно 90%	2 если менее 90%
6.3	Доля (в %) проверок, при проведении которых были направлены необходимые запросы в государственные органы и организации, от общего числа вышеуказанных проверок (если направление запросов (писем) не требовалось, то ставится балл как за реализованное мероприятие)	2 если более или равно 90%	0 если менее 90%

№ п\п	Наименование показателя	Да*	Нет*
6.4	Доля (в %) проверок, проведённых подразделением в случае получения информации о трудоустройстве бывшего сотрудника с нарушением установленного порядка (если информация не поступала, то ставится балл как за реализованное мероприятие)	4 если более или равно 90%	1 если менее 90%
Суммарный балл по разделу I			
II. Показатели результативности деятельности подразделений (должностных лиц)			
1	Доля (в %) сообщений о коррупционных правонарушениях, поступивших в установленном законом порядке, по результатам проведенных проверок признанных обоснованными (если сообщения отсутствовали, то ставится максимальный балл)	2 если более 75%	5 если менее 75%
2	Доля (в %) лиц, в отношении которых выявлены случаи представления неполных (недостовверных) сведений, от общего числа проведенных проверок (если проверка не осуществлялась, то ставится максимальный балл)	2 если более или равно 15%	5 если менее 15 %
3	Доля (в %) случаев возможности возникновения конфликта интересов, выявленных подразделением (должностным лицом), к общему количеству выявленных случаев возможности возникновения (возникновения) конфликта интересов	5 если более или равно 90%	2 если менее 90%
4	Доля (в %) урегулированных конфликтов интересов, от общего числа возникших конфликтов интересов (без учёта случаев нахождения конфликта интересов на стадии урегулирования) (если случаи конфликта интересов не выявлены, то ставится максимальный балл)	5 если более или равно 90%	1 если менее 90%

№ п/п	Наименование показателя	Да*	Нет*
5	Доля (в %) фактов привлечения государственных служащих Следственного комитета к юридической ответственности за совершение коррупционных правонарушений по информации, поступившей из внешних источников	2 если более или равно 75%	5 если менее 75 %
Суммарный балл по разделу II			

Наименование территориального следственного органа (учреждения) Следственного комитета	Суммарный балл по разделу I	Суммарный балл по разделу II	Итоговый балл
1.			
2.			
3.			