



УКАЗ

ГУБЕРНАТОРА БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

от 14 февраля 2019 г. № 26
г. Брянск

О методике оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений (должностных лиц кадровых служб, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений)

В соответствии с Законом Брянской области от 3 ноября 1997 года № 28-З «О законах и иных нормативных правовых актах Брянской области», во исполнение указа Губернатора Брянской области от 28 ноября 2016 года № 333 «Об организации мероприятий по развитию государственной гражданской службы Брянской области»
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемую методику оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений (должностных лиц кадровых служб, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений).
2. Настоящий указ опубликовать на «Официальном интернет-портале правовой информации» (pravo.gov.ru) и официальном сайте Правительства Брянской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
3. Указ вступает в силу со дня его опубликования.
4. Контроль за исполнением указа возложить на заместителя Губернатора Брянской области Филипенко Ю.В.

Исполняющий обязанности
Губернатора



А.Г. Резунов

Утверждена
указом Губернатора Брянской области
от 14 февраля 2019г. № 26

МЕТОДИКА

оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб
по профилактике коррупционных и иных правонарушений
(должностных лиц кадровых служб, ответственных за работу
по профилактике коррупционных и иных правонарушений)

1. Настоящей методикой оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений (должностных лиц кадровых служб, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений) (далее – методика) определяется порядок осуществления оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений (должностных лиц кадровых служб, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений) (далее – подразделения) в государственных органах Брянской области (далее – государственные органы).

2. Целями настоящей методики являются:
повышение эффективности деятельности подразделений;
формирование системы показателей, позволяющих проводить оценку эффективности деятельности подразделений;
выявление лучших практик организации работы подразделений.

3. Оценка эффективности деятельности подразделений осуществляется за отчетный период, с 1 января по 31 декабря, ежегодно в два этапа.

4. На первом этапе государственные органы заполняют таблицу показателей оценки эффективности деятельности подразделений по форме согласно приложению 1 к настоящей методике.

В случае если какие-либо из перечисленных функций на подразделение не возложены, ставится балл как за реализованное мероприятие.

5. Подсчет баллов осуществляется путем сложения (вычитания) показателей по каждому из трех разделов:

«Организационные мероприятия по обеспечению исполнения антикоррупционного законодательства»;

«Показатели деятельности подразделения по антикоррупционному просвещению»;

«Обеспечение информационной открытости деятельности государственного органа по противодействию коррупции».

6. По итогам проведенного подсчета баллов заполняется таблица результатов анализа эффективности деятельности подразделения по форме

согласно приложению 2 к настоящей методике, в которой указываются полученные баллы по каждому разделу.

Максимальный суммарный оценочный балл составляет:

по разделу I – 65 баллов;

по разделу II – 25 баллов;

по разделу III – 10 баллов.

Максимальный итоговый балл составляет 100 баллов.

7. Заполненные, согласно приложениям 1, 2, таблицы до 15 февраля года, следующего за отчетным, направляются государственными органами в администрацию Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области.

8. На втором этапе администрацией Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области анализируется представленная информация, определяется эффективность деятельности подразделений.

Итоговый балл определяется по формуле:

$$\text{Оценка эффективности} = R_{\text{ОМ}} + R_{\text{АП}} + R_{\text{ИО}}, \text{ где:}$$

$R_{\text{ОМ}}$ – суммарный балл раздела I «Организационные мероприятия по обеспечению исполнения антикоррупционного законодательства»;

$R_{\text{АП}}$ – суммарный балл раздела II «Показатели деятельности подразделения по антикоррупционному просвещению»;

$R_{\text{ИО}}$ – суммарный балл раздела III «Обеспечение информационной открытости деятельности государственного органа по противодействию коррупции».

9. Эффективность работы подразделения определяется по сумме набранных баллов и признается:

высокой – 90 баллов и более;

средней – от 70 до 90 баллов;

низкой – от 50 до 70 баллов;

неудовлетворительной – менее 50 баллов.

10. Результаты практической деятельности подразделений государственных органов, набравших итоговый балл от 90 до 100, по итогам соответствующего анализа могут быть рекомендованы в качестве лучшей практики в организации работы по противодействию коррупции.

11. Подразделениям государственных органов, набравшим итоговый балл менее 90, направляются рекомендации по активизации работы в сфере противодействия коррупции, в первую очередь по направлениям, по которым отклонение от максимального значения составляет более 10 %.

12. Подразделения, набравшие по результатам проведения оценки эффективности деятельности менее 90 баллов, должны провести детальный анализ по всем группам показателей настоящей методики.

Необходимо определить, по какому из разделов таблицы показателей, согласно приложению 1, отклонение от максимального значения составляет 25 % и более.

Значительное (25 % и более) отклонение от максимального значения баллов по разделу I свидетельствует о недостаточности проводимой работы по обеспечению соблюдения государственными служащими установленных антикоррупционных ограничений, запретов и требований.

Существенное отклонение от максимального значения баллов по разделу II свидетельствует о недостаточной работе подразделения по антикоррупционному просвещению.

Значение суммарного балла по показателю раздела III напрямую зависит от проработанности и наполненности соответствующего раздела сайта государственного органа.



Приложение 1
к методике оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений (должностных лиц кадровых служб, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений)

ТАБЛИЦА
показателей оценки эффективности деятельности подразделений

№ пп	Наименование показателя	Да	Нет
I. Организационные мероприятия по обеспечению исполнения антикоррупционного законодательства			
1. Показатели, отражающие текущую деятельность подразделений			
1.1.	Укомплектованность подразделения	0, если менее 50 %	
		1, если 50 % и более	
1.2.	Доля должностных лиц подразделения, прошедших специализированное обучение по программам противодействия коррупции в истекшем году, к фактической численности подразделения (в %)	0, если менее 50 %	
		1,5, если 50 % и более	
		2, если 100 %	
1.3.	Доля должностных лиц подразделения, имеющих опыт работы в сфере противодействия коррупции более 2 лет, к фактической численности подразделения (в %)	0, если менее 50 %	
		2, если 50 % и более	
1.4.	Сформирован перечень нормативных правовых актов в сфере противодействия коррупции, обязательных для ознакомления лицами, поступающими на государственную службу, и государственными служащими	1	0

2. Ведение журналов учета	
2.1. Журналы учета* прошиты, пронумерованы, своевременно заполняются в полном объеме	0, если менее 100 %
<p>*В том числе журналы:</p> <p>регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения государственных служащих к совершению коррупционных правонарушений;</p> <p>регистрации уведомлений о выполнении государственным служащим иной оплачиваемой работы;</p> <p>регистрации обращений граждан, замещавших должности государственной службы в государственном органе, о даче согласия на заключение трудового договора или гражданско-правового договора в организации (сообщений работодателей о заключении трудового договора или гражданско-правового договора с гражданином, замещавшим должности государственной службы);</p> <p>регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;</p> <p>регистрации уведомлений о получении подарков в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками или другими официальными мероприятиями;</p> <p>регистрации ходатайств о разрешении принять награды, почетные и специальные звания иностранных государств, международных организаций, политических партий, других общественных и религиозных объединений и уведомлений об отказе в их принятии;</p> <p>регистрации заявлений о разрешении на участие на безвозмездной основе в управлении некоммерческой организацией</p>	2, если 100 %

3. Обеспечение соблюдения государственными служащими запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции			
3.1.	В государственном органе не реже 1 раза в год проводится оценка коррупционных рисков (подготовлено мотивированное заключение), на основе которой формируется, обновляется перечень должностей, при замещении которых лица обязаны представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (далее – сведения) (если обновление перечня не требуется, то ставится балл как за реализованное мероприятие)	2	0
3.2.	Доля лиц, представивших сведения несвоевременно, а также не представивших их по неуважительной причине, от общего числа лиц, обязанных представлять такие сведения (в %)	0, если 3 % и более	
		2, если менее 3 %	
3.3.	Подразделение своевременно (в течение 7 рабочих дней) письменно уведомляет уполномоченное должностное лицо обо всех случаях непредставления сведений (если сведения представляются в установленный срок, то ставится балл как за реализованное мероприятие)	1	0
3.4.	Выявлено (не подразделением) фактов замещения должностей (исполнения обязанностей), в том числе временного, связанного с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью в случаях близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей)	- 1 за каждый выявленный факт	
3.5.	Выявлены (не подразделением) факты нарушения запрета открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или)	- 1 за каждый выявленный не подразделением факт	

	пользоваться иностранными финансовыми инструментами для отдельных категорий лиц при условии, что данными лицами были поданы достоверные сведения о доходах	
3.6.	Доля уведомлений представителя нанимателя о выполнении государственным служащим иной оплачиваемой работы, направленных представителю нанимателя до начала выполнения работы, от общего числа вышеуказанных уведомлений (если иная оплачиваемая работа не выполняется, то ставится балл как за реализованное мероприятие) (в %)	0, если менее 100 %
		1, если 100 %
4. Принятие мер по предупреждению, выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов на государственной службе		
4.1.	Доля лиц, поступивших на государственную службу в государственный орган, с которыми была проведена беседа (консультация) о возможных причинах возникновения конфликта интересов и мерах по его предотвращению (под роспись), от общего числа лиц, поступивших на государственную службу в государственный орган (если в государственном органе нет лиц, принятых на государственную службу в отчетном периоде, то ставится балл как за реализованное мероприятие) (в %)	0, если менее 100 %
		3, если 100 %
4.2.	Доля уволенных государственных служащих, обязанных представлять сведения, с которыми были проведены разъяснительные мероприятия по вопросам ограничений на последующее трудоустройство (под роспись), от общего числа вышеуказанных служащих (если в государственном органе нет лиц, уволенных с государственной службы в отчетном периоде, то ставится балл как за реализованное мероприятие) (в %)	0, если менее 100 %
		3, если 100 %

4.3.	Доля 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 (если случаи возможности возникновения (возникновения) конфликта интересов не установлены, то ставится балл как за реализованное мероприятие) (в %)	0, если менее 100 %	
		3, если 100 %	
4.4.	Количество случаев отмены решения представителя нанимателя о выборе меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов по результатам обжалования такого решения в комиссии по трудовым спорам, в суде	- 1 за каждый случай	
5. Обеспечение деятельности комиссии государственного органа по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов			
5.1.	Наличие информации о порядке обращения в комиссию и ее составе на официальном сайте государственного органа	1	0
5.2.	Информация о результатах деятельности комиссии (обзор деятельности комиссии и принятых на ее заседаниях решений (выписок из протоколов заседаний), опубликованных (без указания персональных данных)) размещена на официальном сайте государственного органа (при отсутствии оснований для заседания комиссии ставится балл как за реализованное мероприятие)	1,5	0
5.3.	Доля копий протоколов заседаний комиссии, направленных в срок руководителю государственного органа, государственному служащему и иным лицам, от общего числа протоколов заседаний комиссии (при отсутствии оснований для заседания комиссии ставится максимальный балл) (в %)	0, если менее 90 %	
		1,5, если 90 % и более	

5.4.	Наличие отдельного дела для хранения материалов, связанных с работой комиссии	0,5	0
5.5.	Количество случаев, когда суд (первой или апелляционной инстанции) пришел к выводу о незаконности решения комиссии/порядка проведения заседания/порядка формирования комиссии	-2 за каждый случай	
6. Осуществление проверок			
6.1.	Доля проверок, проведенных в установленный срок, от общего числа проведенных проверок (если проведение проверок не требовалось, то ставится максимальный балл) (в %)	0, если менее 95 %	
		3, если 95 % и более	
6.2.	Доля уведомлений представителя нанимателя о фактах обращения в целях склонения государственных служащих к совершению коррупционных правонарушений, по которым подразделением организована соответствующая проверка, от общего числа вышеуказанных уведомлений (если уведомления не поступали, то ставится балл как за реализованное мероприятие) (в %)	0, если менее 100 %	
		3, если 100 %	
6.3.	Доля обращений граждан, замещавших в государственном органе должности государственной службы, о даче согласия на замещение должности в организации либо на выполнение работы на условиях гражданско-правового договора, в отношении которых подготовлены мотивированные заключения, от общего числа вышеуказанных обращений (если обращения не поступали, то ставится балл как за реализованное мероприятие) (в %)	0, если менее 100 %	
		3, если 100 %	
6.4.	Доля сообщений работодателей о заключении трудового договора или гражданско-правового договора с гражданами, замещавшими должности государственной службы, в отношении которых подготовлены мотивированные заключения, от общего числа	0, если менее 100 %	
		3, если 100 %	

	вышеуказанных сообщений (если сообщения не поступали, то ставится балл как за реализованное мероприятие) (в %)		
6.5.	Количество случаев восстановления государственных служащих в должности/отмены приказа о наложении взыскания по результатам оспаривания взысканий за совершение коррупционных правонарушений по причине нарушения порядка привлечения к ответственности (отсутствие состава правонарушения, несоответствия совершенного нарушения и меры ответственности, несоблюдение сроков проведения проверки)	-2 за каждый случай	
6.6.	Количество случаев, когда суд (первой или апелляционной инстанции) пришел к выводу о незаконности порядка проведения проверки	-2 за каждый случай	
7. Подготовка в пределах своей компетенции проектов нормативных правовых актов по вопросам противодействия коррупции			
7.1.	Ежегодное обновление перечня коррупционно опасных функций государственного органа (если обновление не требуется, то ставится балл как за реализованное мероприятие)	1	0
7.2.	Наличие нормативных правовых актов по обеспечению исполнения антикоррупционного законодательства, в том числе регламентирующих: порядок уведомления представителя нанимателя о фактах обращения в целях склонения государственного служащего к совершению коррупционных правонарушений; порядок получения государственными служащими разрешения представителя нанимателя на участие на безвозмездной основе в управлении некоммерческими организациями;	0, если менее 100 %	
		2, если 100 %	

	<p>организацию работы при поступлении от государственных служащих уведомлений представителя нанимателя о намерении выполнять иную оплачиваемую работу;</p> <p>деятельность комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов</p>		
7.3.	Наличие актуального плана противодействия коррупции государственного органа	2	0
7.4.	Мероприятия, включенные в план противодействия коррупции на отчетный период, но не реализованные в срок	- 1 за каждое не исполненное в срок мероприятие	
8. Анализ сведений			
8.1.	Доля лиц, представивших сведения с техническими ошибками, которые были выявлены после окончания срока, отведенного на внесение изменений, от общего числа лиц, обязанных представлять такие сведения (в %)	0, если 5 % и более	
		2, если менее 5 %	
8.2.	Доля сведений, в отношении которых проводится анализ, от общего числа лиц, обязанных представлять такие сведения (в %)	0, если 95 % и менее	
		2, если более 95 %	
8.3.	В рамках анализа представленных сведений сопоставляется справка за отчетный период со справками за три предшествующих периода (в случае их наличия), а также с иной имеющейся в распоряжении государственного органа информацией об имущественном положении, осуществляемых полномочиях лица, представившего сведения, и иных лиц, получение и обработка которой не противоречит законодательству Российской Федерации	3	0

8.4.	Доля докладов о наличии (отсутствии) достаточных оснований для принятия решения об осуществлении контроля за расходами, подготовленных в установленные законодательством сроки, к общему числу государственных служащих, представивших сведения о расходах (если сведения о расходах не представлены, то ставится балл как за реализованное мероприятие) (в %)	0, если менее 100 %	
		3, если 100 %	
9. Участие в пределах своей компетенции в обеспечении размещения сведений на официальном сайте государственного органа, а также в обеспечении предоставления сведений общероссийским средствам массовой информации для опубликования			
9.1.	Сведения за отчетный период опубликованы на официальном сайте государственного органа в порядке, объеме и срок, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации	2	0
9.2.	Сведения за отчетный период, а также сведения за предшествующие отчетные периоды опубликованы на официальном сайте государственного органа без ограничений доступа в машиночитаемом формате	1,5	0
9.3.	Уточненные сведения, представленные государственным служащим, своевременно размещены на официальном сайте государственного органа (если внесение изменений не требовалось, то ставится балл как за реализованное мероприятие)	1,5	0
10. Осуществление иных функций в области противодействия коррупции в соответствии с законодательством Российской Федерации			
10.1.	Проводится проверка выполнения организациями, созданными для выполнения задач, поставленных перед государственным органом, требований статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»	2, если проверка проводится в отношении менее 75 % организаций	0

	(если организаций нет, то ставится максимальный балл)	3, если проверка проводится в отношении 75 % и более организаций	
10.2.	Представителю нанимателя представлен ежегодный доклад (отчет) о реализации в государственном органе мероприятий, предусмотренных планами (программами) противодействия коррупции	2,5	0
II. Показатели деятельности подразделения по антикоррупционному просвещению			
1.	Доля государственных служащих, ознакомленных с нормативными правовыми актами в сфере противодействия коррупции, обязательными для ознакомления, от общего числа государственных служащих (в %)	0, если менее 75 %	
		2, если от 75 до 85 %	
		3, если 85 % и более	
2.	Наличие в государственном органе стенда, отражающего актуальные вопросы профилактики коррупции (локальные нормативные акты, работа комиссии, сообщения в средствах массовой информации о фактах коррупционного поведения государственных служащих государственного органа и др.)	3	0
3.	Доля лиц, поступающих на государственную службу, ознакомленных с обязанностями, ограничениями, запретами, установленными федеральными законами от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в %)	0, если менее 75 %	
		2, если более 75 %	
		5, если 100 %	
4.	Проведение совещаний, лекций, семинаров и иных обучающих мероприятий, в том числе по новеллам антикоррупционного	2, если 1-2 мероприятия	0

	законодательства	6, если 3 и более мероприятий	
5.	Наличие механизмов контроля освоения полученных знаний (тестирование, личная беседа и т.п.)	2	0
6.	Проведение совещаний, семинаров, «круглых столов» и иных мероприятий с руководителями и иными должностными лицами подведомственных организаций по вопросам исполнения законодательства о противодействии коррупции (если подведомственных организаций нет, то ставится максимальный балл)	2, если участие приняли представители менее 75 % подведомственных организаций	0
		6, если участие приняли представители 75 % и более подведомственных организаций	
III. Обеспечение информационной открытости деятельности государственного органа по противодействию коррупции			
1.	Простота доступа к подразделу официального сайта государственного органа, посвященному вопросам противодействия коррупции (далее – подраздел сайта государственного органа) (количество переходов по гиперссылке, необходимое для доступа к подразделу с главной страницы)	0, если два и более переходов	
		2, если менее двух переходов	
2.	Подраздел официального сайта государственного органа «Нормативные правовые и иные акты в сфере противодействия коррупции» содержит список гиперссылок нормативных правовых актов и иных актов (локальных нормативных актов) по вопросам противодействия коррупции с приложением файлов, содержащих полный текст акта	2,5	0

3.	<p>Подраздел официального сайта исполнительного органа государственной власти Брянской области «Независимая антикоррупционная экспертиза» содержит гиперссылку, при переходе по которой осуществляется доступ к информационной подсистеме сайта Правительства Брянской области, предназначенной для обеспечения возможности общественного обсуждения и проведения независимой антикоррупционной экспертизы проектов нормативных правовых актов, разработчиками которых являются исполнительные органы государственной власти Брянской области (www.bryanskobl.ru/draft/all).</p> <p>На официальных сайтах иных государственных органов Брянской области создан подраздел «Независимая антикоррупционная экспертиза», обеспечивающий возможность общественного обсуждения и проведения независимой антикоррупционной экспертизы проектов нормативных правовых актов, разработчиками которых являются указанные государственные органы Брянской области</p>	2,5	0
4.	<p>Доля проектов нормативных правовых актов, разработчиками которых является государственный орган, размещенных в подразделе официального сайта государственного органа «Независимая антикоррупционная экспертиза», от общего числа вышеуказанных проектов нормативных правовых актов (если проекты нормативных правовых актов государственным органом не разрабатывались, то ставится максимальный балл) (в %)</p>	0, если менее 75 %	1, если более 75 %
		3, если 100 %	



Приложение 2
к методике оценки эффективности деятельности
подразделений кадровых служб по профилактике
коррупционных и иных правонарушений (долж-
ностных лиц кадровых служб, ответственных
за работу по профилактике коррупционных и иных
правонарушений)

ТАБЛИЦА
результатов анализа эффективности деятельности подразделения

Наименование государствен- ного органа	Суммарный балл			ИТОГОВЫЙ балл
	по разделу I	по разделу II	по разделу III	

