



ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО РЫБОЛОВСТВУ

**НИЖНЕОБСКОЕ  
ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ**

625016, г. Тюмень, ул.30 лет Победы, д.52  
телефон (3452) 33-85-66; факс 33-39-02  
E-mail: [notur@tmn.fish.gov.ru](mailto:notur@tmn.fish.gov.ru)  
<http://www.noturfish.ru>

Начальнику  
Управления правового обеспечения,  
государственной службы и кадров  
Росрыболовства  
**А.Б. Панову**

e-mail: [fedorova\\_ai@fish.gov.ru](mailto:fedorova_ai@fish.gov.ru)

18.10.2024 исх.№ 02-02-26/ 10108

на № У06 - 620 от 16.10.2024

О направлении информации

Уважаемый Алексей Борисович!

Нижнеобское территориальное управление Федерального агентства по рыболовству направляет информацию по организации работы с увольняющимися государственными гражданскими служащими Российской Федерации по установленной форме согласно приложению к письму.

Приложение: на 1 л. в 1 экз., в том числе в электронном виде.

Руководитель

И.В. Матаев

Предложения Нижнеобского территориального управления  
Федерального агентства по рыболовству по организации  
 наименованию государственного органа  
 работы с увольняющимися государственными гражданскими служащими  
 Российской Федерации

1.	Основные причины увольнения государственных гражданских служащих	1. достижение предельного возраста 2. предложения другого работодателя 3. смена места жительства 4. отсутствие взаимопонимания с коллегами или непосредственным начальником
2.	Какие меры предпринимаются в государственном органе для удержания государственных гражданских служащих, принявших решение об увольнении	Меры нематериального стимулирования (поощрения, корпоративные мероприятия)
3.	Используется ли в государственном органе «опросной лист» при увольнении	<u>да/нет</u>  (если «да», то по возможности представить образец)
4.	Алгоритм дальнейшей работы с «опросным листом» после заполнения его государственным гражданским служащим, принявшим решение об увольнении, в том числе доведение полученной информации до непосредственного руководителя	заполняется в случае использования в государственном органе «опросного листа» при увольнении
5.	Степень востребованности рекомендуемой формы опроса государственных гражданских служащих при прекращении служебных отношений (выходного интервью) (далее – выходное интервью) для государственного органа согласно приложению № 17 Методического инструментария по формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации ( <a href="https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/2">https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/2</a> )	высокая/средняя/ <u>низкая</u>
6.	Вероятная степень востребованности автоматизированной формы выходного интервью в случае внедрения ее в ЕИСУКС <sup>1</sup> : 1. когда форма выходного интервью скачивается в ЕИСУКС в формате Word и заполняется государственным гражданским служащим; 2. когда государственный гражданский служащий проходит выходное интервью в личном кабинете ЕИСУКС, где данные сохраняются для последующего анализа причин текучести кадров	1. высокая/средняя/ <u>низкая</u>  2. высокая/средняя/ <u>низкая</u>
7.	Предложения и дополнения к форме выходного интервью	отсутствуют
8.	Иные приоритетные кадровые процессы (по мнению кадровой службы государственного органа) для возможной автоматизации и внедрения в ЕИСУКС	автоматизация изменения надбавки за выслугу лет по аналогии с программой «1С: Зарплата и кадры»

<sup>1</sup> Федеральная государственная информационная система «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»