

Об утверждении Методики ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" Государственного учреждения "Аппарат акима города Астаны" и руководителей исполнительных органов города Астаны, финансируемых из местного бюджета

Утративший силу

Постановление акимата города Астаны от 3 июня 2015 года № 04-877. Зарегистрировано Департаментом юстиции города Астаны 19 июня 2015 года № 917. Утратило силу постановлением акимата города Астаны от 6 апреля 2016 года № 04-666

Сноска. Утратило силу постановлением акимата города Астаны от 06.04.2016 № 04-666.

В соответствии с пунктом 1 статьи 16 Закона Республики Казахстан от 23 июля 1999 года "О государственной службе", Законом Республики Казахстан от 23 января 2001 года "О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан", Указом Президента Республики Казахстан от 21 января 2000 года № 327 "Об утверждении Правил проведения ежегодной оценки деятельности и аттестации административных государственных служащих", Типовой методикой ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б", утвержденной приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 29 декабря 2014 года № 86, акимат города Астаны **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемую Методику ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" Государственного учреждения "Аппарат акима города Астаны" и руководителей исполнительных органов города Астаны, финансируемых из местного бюджета.

2. Государственному учреждению "Аппарат акима города Астаны" произвести государственную регистрацию настоящего постановления в органах юстиции с последующим его опубликованием в официальных и периодических печатных изданиях, а также на интернет-ресурсе, определяемом Правительством Республики Казахстан, и на интернет-ресурсе акимата города Астаны.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя Государственного учреждения "Аппарат акима города Астаны" Мамытбекова Е.К.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня государственной

регистрации в органах юстиции и вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования.

Аким города Астаны

А. Джаксыбеков

Утверждена
постановлением акимата
города Астаны
от 3 июня 2015 года
№ 04-877

Методика ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" Государственного учреждения "Аппарат акима города Астаны" и руководителей исполнительных органов города Астаны, финансируемых из местного бюджета

1. Общие положения

1. Ежегодная оценка деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" Государственного учреждения "Аппарат акима города Астаны" и руководителей исполнительных органов города Астаны, финансируемых из местного бюджета (далее – оценка), проводится для определения эффективности и качества их работы.

2. Оценка проводится по истечении каждого года пребывания на государственной службе, не позднее трех месяцев со дня его наступления, но не ранее шести месяцев со дня занятия данной должности.

3. Оценка служащего складывается из:

- 1) оценки непосредственного руководителя служащего;
- 2) круговой оценки (оценки подчиненных либо коллег служащего).

Непосредственным руководителем служащего является лицо, которому он подчиняется согласно должностной инструкции.

Для руководителей исполнительных органов города Астаны, финансируемых из местного бюджета, оценка проводится акимом города Астаны либо по его уполномочию одним из его заместителей.

4. По результатам оценки вырабатываются предложения по устранению недостатков в деятельности служащих, определяются направления их деятельности, требующие улучшения, а также вырабатываются предложения по карьерному продвижению и стажировке служащих.

5. Получение служащим двух оценок "неудовлетворительно" в течение последних трех лет является основанием для проведения аттестации.

При принятии решения о проведении аттестации не учитываются результаты оценки, которые являлись основанием для проведения предыдущей аттестации.

6. Служащий, получивший оценку "неудовлетворительно", не закрепляется наставником за лицами, впервые принятыми на административные государственные должности.

7. Итоговая оценка служащего утверждается постоянно действующей Комиссией по оценке (далее – Комиссия), которая создается лицом, имеющим право назначения на должности и освобождения от должностей служащих соответствующих государственных органов.

8. Комиссия состоит не менее, чем из трех членов, в том числе председателя.

9. Результаты голосования определяются большинством голосов членов Комиссии. При равенстве голосов голос председателя Комиссии является решающим.

Председателем Комиссии является руководитель Государственного учреждения "Аппарат акима города Астаны".

Секретарем Комиссии является сотрудник службы управления персоналом (кадровой службы) государственного органа (далее – Служба управления персоналом). Секретарь Комиссии не принимает участие в голосовании.

В случае, если в состав Комиссии входит непосредственный руководитель служащего, в отношении которого проводится оценка, а также служащие, указанные в подпункте 2) пункта 3 настоящей Методики, они не принимают участие в голосовании и принятии решений в отношении служащего.

2. Подготовка к проведению оценки

10. Служба управления персоналом:

формирует график проведения оценки по согласованию с председателем Комиссии;

уведомляет служащего, подлежащего оценке, а также лиц, указанных в пункте 3 настоящей Методики, о проведении оценки и направляет им оценочные листы для заполнения не позднее одного месяца до ее проведения.

3. Оценка непосредственного руководителя

11. Непосредственный руководитель заполняет оценочный лист непосредственного руководителя по форме согласно приложению 1 к настоящей Методике в течение трех рабочих дней со дня его получения от Службы управления персоналом, ознакомливает служащего с заполненным оценочным листом и направляет заполненный оценочный лист в Службу управления персоналом в течение двух рабочих дней.

Ознакомление служащего с заполненным оценочным листом осуществляется в письменной или электронной форме.

Отказ служащего от ознакомления не может служить препятствием для направления документов на заседание Комиссии. В этом случае работником Службы управления персоналом и непосредственным руководителем служащего в произвольной форме составляется акт об отказе от ознакомления.

4. Круговая оценка

12. Круговая оценка представляет собой оценки подчиненных служащего, а в случае отсутствия подчиненных – лиц, занимающих должности в структурном подразделении, в котором работает служащий (в случае их наличия).

Список таких лиц (не более трех) определяется Службой управления персоналом не позднее одного месяца до проведения оценки, исходя из должностных обязанностей и служебных взаимодействий служащего.

13. Лица, указанные в пункте 12 настоящей Методики, заполняют оценочный лист по форме согласно приложению 2 к настоящей Методике.

14. Оценочные листы, заполненные лицами, указанными в пункте 12 настоящей Методики, направляются в Службу управления персоналом в течение двух рабочих дней со дня их получения.

15. Служба управления персоналом осуществляет расчет средней оценки лиц, указанных в пункте 12 настоящей Методики.

16. Оценка лицами, указанными в пункте 12 настоящей Методики, осуществляется на анонимной основе.

5. Итоговая оценка служащего

17. Итоговая оценка служащего вычисляется Службой управления персоналом не позднее пяти рабочих дней до заседания Комиссии по следующей формуле:

$$a = b + c$$

где а – итоговая оценка служащего,

б – оценка непосредственного руководителя,

с – средняя оценка лиц, указанных в пункте 12 настоящей Методики.

18. Итоговая оценка выставляется по следующей шкале:

менее 21 балла – "неудовлетворительно";

от 21 до 33 баллов – "удовлетворительно";

выше 33 баллов – "эффективно".

6. Рассмотрение результатов оценки Комиссией

19. Служба управления персоналом обеспечивает проведение заседания Комиссии по рассмотрению результатов оценки в соответствии с графиком, согласованным с председателем Комиссии.

Служба управления персоналом предоставляет на заседание Комиссии следующие документы:

- 1) заполненный оценочный лист непосредственного руководителя;
- 2) заполненный лист круговой оценки;
- 3) должностную инструкцию служащего;
- 4) проект протокола заседания Комиссии с указанием итоговой оценки по форме согласно приложению 3 к настоящей Методике.

20. Комиссия рассматривает результаты оценки и принимает одно из следующих решений:

- 1) утвердить результаты оценки;
- 2) пересмотреть результаты оценки.

В случае принятия решения о пересмотре результатов оценки Комиссия корректирует оценку с соответствующим пояснением в протоколе в следующих случаях:

- 1) если эффективность деятельности служащего превышает результат оценки, при этом представляется документальное подтверждение результатов работы служащего;
- 2) при допущении ошибки Службой управления персоналом при расчете результата оценки служащего.

При этом не допускается снижение оценки служащего.

21. Служба управления персоналом ознакомливает служащего с результатами оценки в течение пяти рабочих дней со дня ее завершения.

Ознакомление служащего с результатами оценки осуществляется в письменной или электронной форме.

Отказ служащего от ознакомления не может служить препятствием для внесения результатов оценки в его послужной список. В этом случае работником Службы управления персоналом в произвольной форме составляется акт об отказе от ознакомления.

22. Документы, указанные в пункте 19 настоящей Методики, а также подписанный протокол заседания Комиссии хранятся в Службе управления персоналом.

7. Обжалование результатов оценки

23. Обжалование решения Комиссии служащим в уполномоченном органе по делам государственной службы и противодействию коррупции либо его

территориальном департаменте (далее – уполномоченный орган) осуществляется в течение десяти рабочих дней со дня вынесения решения.

24. Уполномоченный орган в течение десяти рабочих дней со дня поступления жалобы от служащего осуществляет ее рассмотрение и в случаях обнаружения нарушений рекомендует государственному органу отменить решение Комиссии.

25. Информация о принятом решении представляется государственным органом в течение двух недель в уполномоченный орган.

Приложение 1
к Методике ежегодной оценки
деятельности административных
государственных служащих корпуса
"Б" Государственного учреждения
"Аппарат акима города Астаны" и
руководителей исполнительных
органов города Астаны,
финансируемых из местного
бюджета

форма

Оценочный лист непосредственного руководителя

Ф . И . О . оцениваемого служащего	(п р и е г о н а л и ч и и)	
Д о л ж н о с т ь оцениваемого служащего		

№ п/п	Критерий	Значение показателя	Оценка (баллы)
1.	Инициативность	от 2 до 5	
2.	Качество исполнения должностных обязанностей	от 2 до 8	
3.	Способность к сотрудничеству	от 2 до 5	
4.	Соблюдение служебной этики	от 2 до 5	
Итого (сумма всех оценок):			

Ознакомлен (а):

С л у ж а щ и й Ф.И.О. (при его наличии):	Непосредственный руководитель Ф.И.О. (при его наличии):
Дата:	Дата:
Подпись:	Подпись:

Приложение 2
к Методике ежегодной оценки
деятельности административных
государственных служащих корпуса
"Б" Государственного учреждения
"Аппарат акима города Астаны" и
руководителей исполнительных

форма

Лист круговой оценки

Ф.И.О. (при его наличии) оцениваемого служащего:

Должность оцениваемого служащего:

№ п/п	Критерий	Значение показателя	Оценка (баллы)
Подчиненный			
1.	Умение планировать работу	от 2 до 5	
2.	Умение мотивировать к работе	от 2 до 5	
3.	Соблюдение служебной этики	от 2 до 5	
	Итого (сумма всех оценок):		
Коллега			
1.	Умение работать в команде	от 2 до 5	
2.	Соблюдение служебной этики	от 2 до 5	
3.	Качество исполнения должностных обязанностей	от 2 до 5	
	Итого (сумма всех оценок):		

Приложение 3
к Методике ежегодной оценки
деятельности административных
государственных служащих корпуса
"Б" Государственного учреждения
"Аппарат акима города Астаны" и
руководителей исполнительных
органов города Астаны,
финансируемых из местного
бюджета

форма

Протокол заседания Комиссии по оценке

(наименование государственного органа)

№ п/п	Ф.И.О. (при его наличии) служащего	Оценка непосредственного руководителя	Круговая оценка	Итоговая оценка
1				
...				

Заключение Комиссии:

Секретарь Комиссии:_____ Дата: _____

Председатель Комиссии:_____Дата:_____

Члены Комиссии: _____ Дата: _____

(Ф.И.О., подпись)

(Ф.И.О., подпись)

(Ф.И.О., подпись)