

Об утверждении методики ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса «Б» Аппарата акима Мангистауской области и руководителей областных исполнительных органов, финансируемых из областного бюджета

Утративший силу

Постановление акимата Мангистауской области от 25 февраля 2015 года № 52. Зарегистрировано Департаментом юстиции Мангистауской области от 02 апреля 2015 года № 2654. Утратило силу постановлением акимата Мангистауской области от 27 января 2016 года № 23

Сноска. Утратило силу постановлением акимата Мангистауской области от 27.01.2016 № 23(вводится в действие со дня подписания).

П р и м е ч а н и е Р Ц П И .

В тексте документа сохранена пунктуация и орфография оригинала.

Во исполнение пункта 27 Правил проведения ежегодной оценки деятельности и аттестации административных государственных служащих, утвержденных Указом Президента Республики Казахстан от 21 января 2000 года № 327 и в соответствии с приказом председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 29 декабря 2014 года № 86 «Об утверждении Типовой методики ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса «Б» (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 10130) акимат области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемую методику ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса «Б» Аппарата акима Мангистауской области и руководителей областных исполнительных органов, финансируемых из областного бюджета.

2. Государственному учреждению «Аппарат акима Мангистауской области» (Рзаханов А.К.) обеспечить официальное опубликование данного постановления в информационно-правовой системе «Эділет» и в средствах массовой информации , размещение на интернет-ресурсе акимата Мангистауской области.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя аппарата акима области Рзаханова А.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 области

А. Айдарбаев

« С О Г Л А С О В А Н О »
руководитель государственного учреждения
«Департамент Агентства Республики Казахстан
по делам государственной службы и
противодействию коррупции
по Мангистауской области»
Н а л и б а е в М .

25 февраля 2015 года
У т в е р ж д е н а
постановлением
Мангистауской
от 25 февраля 2015 года № 52
а к и м а т а
о б л а с т и

Методика

ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса «Б» Аппарата акима Мангистауской области и руководителей областных исполнительных органов, финансируемых из областного бюджета 1. Общие положения

1. Настоящая Методика ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса «Б» Аппарата акима Мангистауской области и руководителей областных исполнительных органов, финансируемых из областного бюджета разработана в реализацию Указа Президента Республики Казахстан от 21 января 2000 года № 327 «Об утверждении Правил проведения ежегодной оценки деятельности и аттестации административных государственных служащих» и определяет методы ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса «Б» (далее – с л у ж а щ и е) .

2. Ежегодная оценка деятельности служащих (далее – оценка) проводится для определения эффективности и качества их работы.

3. 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.

4. Оценка служащего складывается из:

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

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

Для руководителей областных исполнительных органов, финансируемых из областного бюджета, оценка проводится акимом области, либо по его уполномочию одним из его заместителей.

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

6. 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.

7. Служащий, получивший оценку «неудовлетворительно», не закрепляется наставником за лицами, впервые принятыми на административные государственные должности.

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

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

10. Результаты голосования определяются большинством голосов членов Комиссии. При равенстве голосов голос председателя Комиссии является р е ш а ю щ и м .

Председателем Комиссии является руководитель аппарата.

Секретарем Комиссии является сотрудник отдела кадровой работы Аппарата акима Мангистауской области. Секретарь Комиссии не принимает участие в г о л о с о в а н и и .

В случае, если в состав Комиссии входит непосредственный руководитель служащего, в отношении которого проводится оценка, а также служащие, указанные в подпункте 2) пункта 4 настоящей Методики, они не принимают участия в голосовании и принятии решений по данному служащему.

2. Подготовка к проведению оценки

11. Отдел кадровой работы формирует график проведения оценки по согласованию с председателем Комиссии.

Отдел кадровой работы уведомляет служащего, подлежащего оценке, а также лиц, указанных в пункте 4 настоящей Методики, о проведении оценки не позднее одного месяца до проведения оценки и направляет им оценочные листы для заполнения.

3. Оценка непосредственного руководителя

12. 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 отдела кадровой работы, ознакомливает служащего с заполненным оценочным листом и направляет заполненный оценочный лист в отдел кадровой работы 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 отдела кадровой работы и непосредственным руководителем служащего в произвольной форме составляется акт об отказе от ознакомления.

4. Круговая оценка

13. 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).

Перечень таких лиц (не более трех) определяется отделом кадровой работы не позднее одного месяца до проведения оценки, исходя из должностных обязанностей и служебных взаимодействий служащего.

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

15. Оценочные листы, заполненные лицами, указанными в пункте 13 настоящей Методики, направляются в отдел кадровой работы в течение двух рабочих дней со дня их получения.

16. Отдел кадровой работы осуществляет расчет средней оценки лиц, указанных в пункте 13 настоящей Методики.

17. Оценка лицами, указанных в пункте 13 настоящей Методики, осуществляется анонимно.

5. Итоговая оценка служащего

18. Итоговая оценка служащего вычисляется отделом кадровой работы не позднее пяти рабочих дней до заседания Комиссии по следующей формуле:

$$a = b + c$$

где a – итоговая оценка служащего,
 b – оценка непосредственного руководителя,
 c – средняя оценка лиц, указанных в пункте 13 настоящей Методики.

19. 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

20. Отдел кадровой работы обеспечивает проведение заседания Комиссии по рассмотрению результатов оценки в соответствии с графиком, согласованным с председателем Комиссии.

Отдел кадровой работы предоставляет на заседание Комиссии следующие документы:

- 1) заполненный оценочный лист непосредственного руководителя;
- 2) заполненный лист круговой оценки;
- 3) должностная инструкция служащего;
- 4) проект протокола заседания Комиссии по форме согласно приложению 3 настоящей Методики.

21. 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 отделом кадровой работы при расчете результата оценки служащего.

При этом не допускается снижение оценки служащего.

22. Отдел кадровой работы 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 отдела кадровой работы в произвольной форме составляется акт об отказе от ознакомления.

23. Документы, указанные в пункте 20 настоящей Методики, а также подписанный протокол заседания Комиссии хранятся в отделе кадровой работы.

7. Обжалование результатов оценки

24. Обжалование решения Комиссии служащим в уполномоченном органе по делам государственной службы и противодействию коррупции или его территориальном департаменте осуществляется в течение десяти рабочих дней со дня вынесения решения.

25. Уполномоченный орган по делам государственной службы и противодействию коррупции или его территориальный департамент в течение десяти рабочих дней со дня поступления жалобы служащего осуществляет ее рассмотрение и в случаях обнаружения нарушений рекомендует государственному органу отменить решение Комиссии.

26. Информация о принятом решении представляется Аппаратом акима Мангистауской области в течение двух недель в уполномоченный орган по делам государственной службы и противодействию коррупции или его территориальный департамент.

П р и л о ж е н и е 1
к Методике ежегодной оценки
деятельности административных
государственных служащих корпуса «Б»
аппарата акима Мангистауской области
и руководителей областных
исполнительных органов, финансируемых
из областного бюджета
ф о р м а

Оценочный лист непосредственного руководителя

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

Должность 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): Служащий Ф.И.О. (при его наличии) _____ дата _____ подпись _____		Непосредственный руководитель Ф.И.О. (при его наличии) _____ дата _____ подпись _____	

П р и л о ж е н и е 2
к М е т о д и к е е ж е г о д н о й о ц е н к и
д е я т е л ь н о с т и а д м и н и с т р а т и в н ы х
г о с у д а р с т в е н н ы х с л у ж а щ и х к о р п у с а «Б»
а п п а р а т а а к и м а М а н г и с т а у с к о й
о б л а с т и и р у к о в о д и т е л е й о б л а с т н ы х
и с п о л н и т е л ь н ы х о р г а н о в ,
ф и н а н с и р у е м ы х и з о б л а с т н о г о б ю д ж е т а
ф о р м а

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)		

П р и л о ж е н и е 3
к Методике ежегодной оценки
деятельности административных
государственных служащих корпуса «Б»
аппарата акима Мангистауской
области и руководителей областных
исполнительных органов,
финансируемых из областного бюджета
ф о р м а

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: _____

П р о в е р е н о :

Секретарь Комиссии: _____ **Дата:** _____
(Ф.И.О. (при его наличии), подпись)

Председатель Комиссии: _____ Дата: _____
(Ф.И.О. (при его наличии), подпись)

Член Комиссии: _____ Дата: _____
(Ф.И.О. (при его наличии), подпись)

© 2012. РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан»
Министерства юстиции Республики Казахстан