

Об утверждении методики оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" аппарата акима Алмалинского района города Алматы

Утративший силу

Решение акима Алмалинского района города Алматы от 09 февраля 2016 года № 01. Зарегистрировано Департаментом юстиции города Алматы 03 марта 2016 года № 1259. Утратило силу решением акима Алмалинского района города Алматы от 10 марта 2017 года № 02.

Сноска. Утратило силу решением акима Алмалинского района города Алматы от 10.03.2017 № 02 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

Примечание РЦПИ. В тексте документа сохранена пунктуация и орфография оригинала.

В соответствии с пунктом 5 статьи 33 Закона Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V "О государственной службе Республики Казахстан", Законом Республики Казахстан от 23 января 2001 года № 148 "О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан", Указом Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 152 "О некоторых вопросах прохождения государственной службы" и пунктом 2 Приказа Министра по делам государственной службы Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 13 "О некоторых вопросах оценки деятельности административных государственных служащих", аким Алмалинского района города Алматы **РЕШИЛ:**

1. Утвердить прилагаемую методику оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" аппарата акима Алмалинского района города Алматы.

2. Признать утратившим силу решение акима Алмалинского района города Алматы от 15 мая 2015 года № 06 "Об утверждении методики ежегодной оценки деятельности государственных административных служащих корпуса "Б" аппарата акима Алмалинского района города Алматы (зарегистрировано в Департаменте юстиции города Алматы № 1171 от 15 июня 2015 года, опубликовано в газетах "Алматы ақшамы" от 25 июня 2015 года № 78 (5112) и "Вечерний Алматы" от 25 июня 2015 г. № 78 (12915)).

3. Произвести государственную регистрацию настоящего нормативного правового акта в Департаменте юстиции города Алматы и его последующее

официальное опубликование в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

4. Аппарат акима Алмалинского района города Алматы обеспечить размещение настоящего решения на интернет-ресурсе.

5. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на руководителя аппарата Алмалинского района города Алматы Абилкакову К.К.

6. Настоящее решение 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 района

С. Кусаинов

Приложение
к решению акима Алмалинского
района города Алматы
от 09 февраля 2016 года № 01

Методика оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" аппарата акима Алмалинского района города Алматы

1. Общие положения

1. Настоящая методика оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" аппарата акима Алмалинского района города Алматы (далее - Методика) разработана в соответствии с пунктом 5 статьи 33 Закона Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года "О государственной службе Республики Казахстан" и определяет алгоритм оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" (далее - служащие корпуса "Б").

2. Оценка деятельности служащих корпуса "Б" (далее - оценка) проводится для определения эффективности и качества их работы.

3. Оценка проводится по результатам деятельности служащего корпуса "Б" на занимаемой должности:

1) по итогам квартала (квартальная оценка) - не позднее десятого числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за исключением четвертого квартала, оценка которого проводится не позднее десятого декабря);

2) по итогам года (годовая оценка) - не позднее двадцать пятого декабря оцениваемого года.

Оценка служащего корпуса "Б" не проводится в случаях, если срок пребывания на занимаемой должности в оцениваемом периоде составляет менее трех месяцев.

Служащие корпуса "Б", находящиеся в социальных отпусках, проходят оценку после выхода на работу в сроки, указанные в настоящем пункте настоящей Методики.

4. Квартальная оценка проводится непосредственным руководителем и основывается на оценке исполнения служащим корпуса "Б" должностных обязанностей.

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

5. Годовая оценка складывается из:

- 1) средней оценки служащего корпуса "Б" за отчетные кварталы;
- 2) оценки выполнения служащим корпуса "Б" индивидуального плана работы ;
- 3) круговой оценки.

6. Для проведения оценки акимом Алмалинского района города Алматы создается Комиссии по оценке, рабочим органом которой является служба управления персоналом.

7. Заседание Комиссии по оценке считается правомочным, если на нем присутствовали не менее двух третей ее состава.

Замена отсутствующего члена или председателя Комиссии по оценке осуществляется по решению акима Алмалинского района города Алматы путем внесения изменения в распоряжение о создании комиссии по оценке.

8. Решение Комиссии по оценке принимается открытым голосованием.

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

Секретарем Комиссии по оценке является сотрудник службы управления персоналом. Секретарь Комиссии по оценке не принимает участие в голосовании .

2. Составление индивидуального плана работы

10. Индивидуальный план работы служащего корпуса "Б" составляется не позднее первого января следующего года, служащим корпуса "Б" и его непосредственным руководителем совместно по форме согласно приложению 1 к настоящей Методике.

11. При назначении служащего корпуса "Б" на должность по истечении указанного в пункте 10 настоящей Методики срока, индивидуальный план работы служащего корпуса "Б" на занимаемой должности составляется в течение десяти рабочих дней со дня назначения его на должность.

12. Индивидуальный план работы служащего корпуса "Б" содержит:

1) персональные данные о служащем корпуса "Б" (Ф.И.О. (при его наличии), занимаемая должность, наименование структурного подразделения служащего корпуса "Б");

2) наименование мероприятий работы служащего корпуса "Б", направленных на достижение стратегической цели (целей) государственного органа, а в случае ее (их) отсутствия, исходя из его функциональных обязанностей.

Мероприятия указываются достижимые, реалистичные, связанные с функциональным направлением работы служащего корпуса "Б", имеющие конкретную форму завершения.

Количество и сложность мероприятий определяются в сопоставлении по государственному органу.

3) подписи служащего корпуса "Б" и его непосредственного руководителя, дата подписания индивидуального плана.

13. Индивидуальный план составляется в двух экземплярах. Один экземпляр передается в службу управления персоналом. Второй экземпляр находится у руководителя структурного подразделения служащего корпуса "Б".

3. Подготовка к проведению оценки

14. Служба управления персоналом формирует график проведения оценки по согласованию с председателем Комиссии по оценке.

Служба управления персоналом обеспечивает своевременное уведомление служащего корпуса "Б", подлежащего оценке, и лиц, осуществляющих оценку, о проведении оценки и направляет им оценочные листы для заполнения.

4. Оценка исполнения должностных обязанностей

15. Оценка исполнения должностных обязанностей складывается из базовых, поощрительных и штрафных баллов.

16. Базовые баллы устанавливаются на уровне 100 баллов.

17. Поощрительные баллы выставляются за показатели деятельности, превышающие средние объемы текущей работы, а также виды деятельности, являющиеся сложными в содержательном и/или организационном плане.

18. Поощряемые показатели и виды деятельности определяются аппаратом акима Алмалинского района города Алматы исходя из специфики и распределяются по пятиуровневой шкале в порядке возрастания объема и сложности осуществляемой работы. При этом в число поощряемых показателей

и видов деятельности могут входить как фиксируемые, так и не фиксируемые в Единой системе электронного документооборота и Интернет-портале государственных органов документы и мероприятия.

За каждый поощряемый показатель или вид деятельности служащему корпуса "Б" непосредственным руководителем присваиваются в соответствии с утвержденной шкалой от "+1" до "+5" баллов.

19. Штрафные баллы выставляются за нарушения исполнительской и трудовой дисциплины.

20. К нарушениям исполнительской дисциплины относятся:

- 1) нарушения сроков исполнения поручений вышестоящих органов, руководства аппарата акима Алмалинского района города Алматы, непосредственного руководителя и обращений физических и юридических лиц;
- 2) некачественное исполнение поручений, обращений физических и юридических лиц.

21. К нарушениям трудовой дисциплины относятся:

- 1) отсутствие на работе без уважительной причины;
- 2) опоздания на работу без уважительной причины;
- 3) нарушения служащими служебной этики.

Источниками информации о фактах нарушения трудовой дисциплины служат документально подтвержденные сведения от службы управления персоналом, непосредственного руководителя служащего корпуса "Б", уполномоченного по этике.

22. За каждое нарушение исполнительской и трудовой дисциплины служащему корпуса "Б" выставляются штрафные баллы в размере " - 2" балла за каждый факт нарушения.

23. Для проведения оценки исполнения должностных обязанностей служащий корпуса "Б" направляет для согласования заполненный оценочный лист непосредственному руководителю по форме согласно приложению 2 к настоящей Методике.

24. Непосредственный руководитель с учетом представленных службой управления персоналом и уполномоченным по этике сведений о фактах нарушения служащим корпуса "Б" трудовой дисциплины, рассматривает оценочный лист на предмет достоверности представленных в нем сведений, вносит в него корректировки (в случае наличия) и согласовывает его.

25. После согласования непосредственным руководителем оценочный лист заверяется служащим корпуса "Б".

Отказ служащего корпуса "Б" не может служить препятствием для направления документов на заседание Комиссии по оценке. В этом случае работником службы управления персоналом и непосредственным руководителем

служащего корпуса "Б" в произвольной форме составляется акт об отказе от ознакомления.

5. Оценка выполнения индивидуального плана работы

26. Для проведения годовой оценки служащий корпуса "Б" направляет для согласования заполненный оценочный лист непосредственному руководителю по форме согласно приложению 3 к настоящей Методике.

27. Непосредственный руководитель рассматривает оценочный лист на предмет достоверности представленных в нем сведений, вносит в него корректировки (в случае наличия) и согласовывает его.

28. После согласования непосредственным руководителем оценочный лист заверяется служащим корпуса "Б".

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

6. Круговая оценка

29. Круговая оценка представляет собой оценки:

- 1) непосредственного руководителя;
- 2) подчиненных служащего корпуса "Б";

3) а в случае отсутствия подчиненных - лиц, занимающих должности в структурном подразделении, в котором работает служащий корпуса "Б" (в случае их наличия).

30. Перечень лиц (не более трех), указанных в подпунктах 2) и 3) пункта 29 настоящей Методики, определяется службой управления персоналом не позднее одного месяца до проведения оценки, исходя из должностных обязанностей и служебных взаимодействий служащего корпуса "Б".

31. Лица, указанные в пункте 29 настоящей Методики, заполняют оценочный лист круговой оценки по форме согласно приложению 4 к настоящей Методике.

32. Заполненные оценочные листы направляются в службу управления персоналом в течение двух рабочих дней со дня их получения.

33. Служба управления персоналом осуществляет расчет среднего значения круговой оценки.

34. Круговая оценка осуществляется анонимно.

7. Итоговая оценка

35. Итоговая квартальная оценка служащего корпуса "Б" вычисляется непосредственным руководителем по следующей формуле:

$$\sum_{кв} = 100 + a - в,$$

,

где

$$\sum_{кв}$$

- квартальная оценка;

а - поощрительные баллы;

в - штрафные баллы.

36. Итоговая квартальная оценка выставляется по следующей шкале:

менее 80 баллов - "неудовлетворительно",

от 80 до 105 баллов - "удовлетворительно",

от 106 до 130 (включительно) баллов - "эффективно",

свыше 130 баллов - "превосходно".

37. Итоговая годовая оценка служащего корпуса "Б" вычисляется службой управления персоналом не позднее пяти рабочих дней до заседания Комиссии по оценке по следующей формуле:

$$\sum_{год} = 0,3 * \sum_{кв} + 0,6 * \sum_{ИП} + 0,1 * \sum_{к},$$

,

где

$$\sum_{год}$$

- годовая оценка;

$$\sum_{кв}$$

- средняя оценка за отчетные кварталы (среднеарифметическое значение). При этом полученное среднеарифметическое значение квартальных оценок с учетом шкалы, указанной в пункте 37 настоящей Методики, приводится к пятибалльной системе оценок, а именно:

значению "неудовлетворительно" (менее 80 баллов) присваиваются 2 балла,

значению "удовлетворительно" (от 80 до 105 баллов) - 3 балла,

значению "эффективно" (от 106 до 130 (включительно) баллов) - 4 балла,

значению "превосходно" (свыше 130 баллов) - 5 баллов;

$$\sum_{ИП}$$

- оценка выполнения индивидуального плана работы (среднеарифметическое значение);

$\bar{\Sigma}_k$

- круговая оценка (среднеарифметическое значение).

38. Итоговая годовая оценка выставляется по следующей шкале:

менее 3 баллов - "неудовлетворительно",

от 3 до 4 баллов - "удовлетворительно",

от 4 до 5 баллов - "эффективно",

5 баллов - "превосходно".

8. Рассмотрение результатов оценки Комиссией

39. 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) заполненные оценочные листы;
- 2) заполненный лист круговой оценки (для годовой оценки);
- 3) должностная инструкция служащего корпуса "Б";
- 4) проект протокола заседания Комиссии по форме согласно приложению 5 к настоящей Методике.

40. 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 корпуса "Б" превышает результат оценки. При этом представляется документальное подтверждение результатов работы служащего корпуса "Б";
- 2) при допущении ошибки службой управления персоналом при расчете результата оценки служащего корпуса "Б".

41. Служба управления персоналом ознакомливает служащего корпуса "Б" с результатами оценки в течение двух рабочих дней со дня ее завершения.

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

Отказ служащего корпуса "Б" 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.

42. Документы, указанные в пункте 40 настоящей Методики, а также подписанный протокол заседания Комиссии хранятся в службе управления персоналом.

9. Обжалование результатов оценки

43. Обжалование решения Комиссии служащим корпуса "Б" в департамент министерства по делам государственной службы Республики Казахстан по городу Алматы осуществляется в течение десяти рабочих дней со дня вынесения решения.

44. Департамент министерства по делам государственной службы Республики Казахстан по городу Алматы в течение десяти рабочих дней со дня поступления жалобы служащего корпуса "Б" осуществляет ее рассмотрение и в случаях обнаружения нарушений рекомендует аппарату акима Алмалинского района города Алматы отменить решение Комиссии.

45. Информация о принятом решении представляется аппаратом акима Алмалинского района города Алматы в течение двух недель в департамент министерства по делам государственной службы Республики Казахстан по городу Алматы.

46. Служащий корпуса "Б" вправе обжаловать результаты оценки в суде.

10. Принятие решений по результатам оценки

47. Результаты оценки являются основаниями для принятия решений по выплате бонусов и обучению.

48. Бонусы выплачиваются служащим корпуса "Б" с результатами оценки "превосходно" и "эффективно".

49. Обучение (повышение квалификации) служащего корпуса "Б" проводится по направлению, по которому деятельность служащего корпуса "Б" по итогам годовой оценки признана неудовлетворительной.

Служащий корпуса "Б" направляется на курсы повышения квалификации в течение трех месяцев после утверждения Комиссией результатов годовой оценки его деятельности.

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

51. Результаты оценки служащего корпуса "Б" по итогам двух лет подряд со значением "неудовлетворительно" являются основанием для принятия решения о понижении его в должности. При отсутствии любой вакантной нижестоящей должности служащий корпуса "Б" увольняется в порядке, установленном законодательством.

52. Результаты оценки деятельности служащих корпуса "Б" вносятся в их послужные списки.

Приложение 1
к методике оценки деятельности
административных государственных
служащих корпуса "Б" аппарата акима
Алмалинского района города Алматы

Форма

Индивидуальный план работы административного
государственного служащего корпуса "Б"

_____ год

(период, на который составляется индивидуальный план)

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

_____ Должность служащего: _____

_____ Наименование структурного подразделения служащего:

№ п/п	Наименование мероприятий *	Результат мероприятия
1	Мероприятие	
2	Мероприятие	
3	Мероприятие	
4		

Примечание:

* - мероприятия определяются с учетом их направленности на достижение стратегической цели (целей) государственного органа, а в случае ее (их) отсутствия, исходя из функциональных обязанностей служащего. Количество и сложность мероприятий должны быть сопоставимы по государственному органу.

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 оценки деятельности

Форма
Оценочный лист

_____ квартал _____ года
(оцениваемый период)
Ф.И.О. (при его наличии) оцениваемого служащего: _____

Должность оцениваемого служащего: _____
Наименование структурного подразделения оцениваемого служащего: _____

Оценка исполнения должностных обязанностей:

№ п/п	Самооценка служащего			Оценка непосредственного руководителя			При-ме-ч а -ние
	Сведе-ния о поощ-ряемых показа-телях и ви да х деятель-ности	Сведения о фактах нарушения исполнения трудовой дисципли-ны	Сведе-ния о фактах наруше-ния трудо-вой дисцип-лины	Сведения о поощря-емых показа-телях и ви да х деятель-ности	Сведения о фактах наруше-ния исполнения трудовой дисципли-ны	Сведения о фактах наруше-ния трудовой дисципли-ны	
1							
2							
3							
Результат самооценки:				Результат оценки:			

С л у ж а щ и й Ф.И.О. (при его наличии) _____ _____ - - - - дата _____ подпись _____	Непосредственный _____ руководитель Ф.И.О. (при его наличии) _____ _____ - - - - дата _____ подпись _____
---	--

Приложение 3
к методике оценки деятельности
административных государственных
служащих корпуса "Б" аппарата акима
Алмалинского района города Алматы

Форма
Оценочный лист

_____ ГОД
(оцениваемый год)
Ф.И.О. (при его наличии) оцениваемого служащего: _____
Должность оцениваемого служащего: _____
Наименование структурного подразделения оцениваемого служащего: _____

Оценка выполнения индивидуального плана:

№ п/п	Наименование	Значение	Результаты самооценки служащего	Результаты оценки руководителя	Примечание
1	Мероприятие	от 2 до 5			
2	Мероприятие	от 2 до 5			
3	Мероприятие	от 2 до 5			
4					

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 4
к методике оценки деятельности
административных государственных
служащих корпуса "Б" аппарата акима
Алмалинского района города Алматы

Форма

Лист круговой оценки

_____ ГОД

(оцениваемый год)

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

Должность оцениваемого служащего: _____

Наименование структурного подразделения оцениваемого служащего: _____

№ п/п	Наименование компетенции	Значение	Оценка (баллы)
Непосредственный руководитель			
1.	Инициативность	от 2 до 5	
2.	Способность к сотрудничеству	от 2 до 5	
3.	Соблюдение служебной этики	от 2 до 5	
	ИТОГО:		
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:		
Коллега			
1.	Умение работать в команде	от 2 до 5	
2.	Соблюдение служебной этики	от 2 до 5	

ИТОГО:	
--------	--

Приложение 5
к методике оценки деятельности
административных государственных
служащих корпуса "Б" аппарата акима
Алмалинского района города Алматы

Форма
Протокол заседания Комиссии по оценке

(наименование государственного органа)

(вид оценки: квартальная/годовая и оцениваемый период (квартал и (или) год
)

Результаты оценки

№ п/п	Ф.И.О. (при его наличии) служащих	Сведения о результатах оценки	Корректировка Комиссией результатов оценки (в случае наличия)	Рекомендации Комиссии
1.				
2.				
...				

Заключение Комиссии: _____

Проверено:

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)