

**О внесении изменения в решение маслихата Тайыншинского района Северо-Казахстанской области от 14 июля 2021 года № 56 "Об утверждении Методики оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" коммунального государственного учреждения "Аппарат маслихата Тайыншинского района Северо-Казахстанской области"**

***Утративший силу***

Решение маслихата Тайыншинского района Северо-Казахстанской области от 8 октября 2021 года № 85 Отменено решением маслихата Тайыншинского района Северо-Казахстанской области от 7 апреля 2023 года № 04

      Сноска. Отменено решением маслихата Тайыншинского района Северо Казахстанской области от 07.04.2023 № 04 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

      Маслихат Тайыншинского района Северо-Казахстанской области РЕШИЛ:

      1. Внести в решение маслихата Тайыншинского района Северо-Казахстанской области от 14 июля 2021 года № 56 "Об утверждении Методики оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" коммунального государственного учреждения "Аппарат маслихата Тайыншинского района Северо-Казахстанской области" следующие изменения:

      приложение 4 к Методике оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" коммунального государственного учреждения "Аппарат маслихата Тайыншинского района Северо-Казахстанской области" изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему решению.

      2. Настоящее решение вводится в действие со дня подписания.

|  |  |
| --- | --- |
| *Секретарь районного маслихата* | *С. Бекшенов* |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение |
|  | к решению маслихата |
|  | Тайыншинского района |
|  | Северо-Казахстанской области |
|  | от 8 октября 2021 года № 85 |
|  | Приложение 4 |
|  | к Методике оценки деятельности |
|  | административных государственных |
|  | служащих корпуса "Б" коммунального |
|  | государственного учреждения |
|  | "Аппарат маслихата |
|  | Тайыншинского района |
|  | Северо-Казахстанской области" |

**Поведенческие индикаторы компетенций**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование компетенций | Категория административ  ных государствен  ных должностей | Поведенческие индикаторы эффективного поведения | Поведенческие индикаторы неэффективного поведения |
| Управление деятельностью | E-2 (руководитель аппарата маслихата) | Собирает, анализирует и вносит руководству информацию, необходимую для планирования и обеспечения деятельности подразделения; Планирует и организует работу вверенного коллектива, содействует в достижении ими запланированных результатов; Контролирует деятельность работников в выполнении поставленных задач; Обеспечивает результативность и качество работы подразделения. | Не осуществляет сбор, анализ и внесение руководству информации, необходимой для планирования и обеспечения деятельности подразделения; Не планирует и не организует работу вверенного коллектива, не содействует в достижении ими запланированных результатов; Не контролирует деятельность работников в выполнении поставленных задач; Не обеспечивает результативность и качество работы подразделения. |
| Е-3 (руководитель структурного подразделения) | Собирает, анализирует и вносит руководству информацию, необходимую для планирования и обеспечения деятельности подразделения; Планирует и организует работу вверенного коллектива, содействует в достижении ими запланированных результатов; Контролирует деятельность работников в выполнении поставленных задач; Обеспечивает результативность и качество работы подразделения. | Не осуществляет сбор, анализ и внесение руководству информации, необходимой для планирования и обеспечения деятельности подразделения Не планирует и не организует работу вверенного коллектива, не содействует в достижении ими запланированных результатов Не контролирует деятельность работников в выполнении поставленных задач Не обеспечивает результативность и качество работы подразделения. |
| Е-4 | Расставляет задания по приоритетности в порядке важности.  Готовит и вносит руководству качественные документы.  Умеет работать в условиях ограниченного времени.  Соблюдает установленные сроки. | Выполняет задания бессистемно.  Готовит некачественные документы.  Работает не оперативно.  Допускает нарушения сроков. |
| Сотрудничество | E-2 (руководитель аппарата маслихата) | Устанавливает доверительные отношения в коллективе; Вносит предложения по организации эффективной работы подразделения и с обществом; Делится опытом и знаниями с коллегами для совместного выполнения работы; Выявляет вклад каждого в достижение результатов. | Создает отношения взаимного недоверия среди работников; Не вносит предложения по организации эффективной работы подразделения и с обществом Не передает опыт и знания коллегам для совместного выполнения работы Не выявляет вклад подчиненных в достижение результатов. |
| Е-3 (руководитель структурного подразделения) | Устанавливает доверительные отношения в коллективе; Вносит предложения по организации эффективной работы подразделения и с обществом; Делится опытом и знаниями с коллегами для совместного выполнения работы; Выявляет вклад каждого в достижение результатов. | Создает отношения взаимного недоверия среди работников Не вносит предложения по организации эффективной работы подразделения и с обществом Не передает опыт и знания коллегам для совместного выполнения работы Не выявляет вклад подчиненных в достижение результатов. |
| Е-4 | Вносит вклад в работу коллектива и при необходимости обращается за разъяснениями к более опытным коллегам. Развивает взаимодействие с коллегами и представителями государственных органов и организаций. Обменивается мнениями и с учетом обсуждения выполняет задачи. | Демонстрирует замкнутую позицию в работе, не обращаясь за помощью к более опытным коллегам. Не взаимодействует с коллегами и представителями разных госорганов и организаций. Не прибегает к обсуждению задач с коллегами. |
| Принятие решений | E-2 (руководитель аппарата маслихата) | Правильно распределяет поручения при организации деятельности подразделения; Организует сбор информации необходимой для принятия решения; Обсуждает с коллективом подходы при принятии решений; Анализирует и прогнозирует возможные риски с учетом данных из различных источников; Принимает в пределах компетенции решения, с учетом возможных рисков и последствий. | Не умеет распределять поручения при организации деятельности подразделения; Редко занимается поиском необходимой для принятия решений информации; Отказывается от обсуждения с коллективом подходов и не учитывает мнения других при принятии решений; Не анализирует и не прогнозирует возможные риски, или не учитывает данные из различных источников; При принятии решения не учитывает возможные риски и последствия. |
| Е-3 (руководитель структурного подразделения) | Правильно распределяет поручения при организации деятельности подразделения; Организует сбор информации необходимой для принятия решения; Обсуждает с коллективом подходы при принятии решений; Анализирует и прогнозирует возможные риски с учетом данных из различных источников; Принимает в пределах компетенции решения, с учетом возможных рисков и последствий. | Не умеет распределять поручения при организации деятельности подразделения; Редко занимается поиском необходимой для принятия решений информации; Отказывается от обсуждения с коллективом подходов и не учитывает мнения других при принятии решений; Не анализирует и не прогнозирует возможные риски, или не учитывает данные из различных источников; При принятии решения не учитывает возможные риски и последствия. |
| Е-4 | Умеет находить необходимую информацию; Предлагает несколько вариантов решения задач, с учетом возможных рисков; Обоснованно выражает свое мнение. | Не умеет находить необходимую информацию; Не предлагает альтернативные варианты решения задач либо не учитывает возможные риски;  Выражает необоснованное мнение. |
| Ориентация на потребителя услуг | E-2 (руководитель аппарата маслихата) | Организует работу по оказанию качественных услуг и решает, возникающие вопросы; Создает условия для определения уровня удовлетворенности с целью обеспечения обратной связи; Контролирует качество оказания услуг, а также демонстрирует его на личном примере. | Проявляет неспособность к организации работы по оказанию качественных услуг и решению возникающих вопросов; Не создает условия для определения уровня удовлетворенности с целью обеспечения обратной связи; Допускает низкое качество оказания услуг; проявляет безразличие. |
| Е-3 (руководитель структурного подразделения) | Организует работу по оказанию качественных услуг и решает, возникающие вопросы; Создает условия для определения уровня удовлетворенности с целью обеспечения обратной связи; Контролирует качество оказания услуг, а также демонстрирует его на личном примере. | Проявляет неспособность к организации работы по оказанию качественных услуг и решению возникающих вопросов; Не создает условия для определения уровня удовлетворенности с целью обеспечения обратной связи; Допускает низкое качество оказания услуг; проявляет безразличие. |
| Е-4 | Оказывает услуги вежливо и доброжелательно. Анализирует уровень удовлетворенности качеством услуг и вносит предложения по их совершенствованию. Вносит предложения по улучшению качества оказания услуг. | Допускает грубое и пренебрежительное отношение к получателю услуг. Не проявляет интереса к проблемам и вопросам потребителя. Проявляет отсутствие инициативы по улучшению качества оказания услуг. |
| Информирование потребителя услуг | E-2 (руководитель аппарата маслихата) | Ориентирует подчиненных доступно информировать получателей услуг. Доводит информацию до потребителя уважительно и доброжелательно. Уважает мнение потребителей услуг. | Не работает с подчиненными по информированию получателей услугах. Не доводит информацию до потребителя или делает это пренебрежительно и неприязненно. Игнорирует мнение потребителей услуг. |
| Е-3 (руководитель структурного подразделения) | Ориентирует подчиненных доступно информировать получателей услуг. Доводит информацию до потребителя уважительно и доброжелательно. Уважает мнение потребителей услуг. | Не работает с подчиненными по информированию получателей услугах. Не доводит информацию до потребителя или делает это пренебрежительно и неприязненно. Игнорирует мнение потребителей услуг. |
| Е-4 | Использует эффективные способы информирования получателей услуг. Доводит информацию до потребителя доступно в устной и письменной форме. Умеет своевременно принимать и передавать информацию об оказываемых услугах. | Применяет неэффективные способы информирования получателей услуг. Не доводит информацию до потребителя, как в устной, так и в письменной форме, либо делает это неясно. Не умеет своевременно принимать и передавать информацию об оказываемых услугах. |
| Оперативность | E-2 (руководитель аппарата маслихата) | Рассматривает и вносит руководству предложения по использованию новых подходов в работе; Проводит анализ происходящих изменений и принимает своевременные меры по улучшению работы; Показывает своим примером, как правильно реагировать на изменения. | Не рассматривает и не вносит предложения по использованию новых подходов в работе; Не анализирует происходящие изменения и не принимает меры по улучшению работы; Теряет самообладание в период проводимых изменений и неожиданных перемен. |
| Е-3 (руководитель структурного подразделения) | Рассматривает и вносит руководству предложения по использованию новых подходов в работе; Проводит анализ происходящих изменений и принимает своевременные меры по улучшению работы; Показывает своим примером, как правильно реагировать на изменения. | Не рассматривает и не вносит предложения по использованию новых подходов в работе; Не анализирует происходящие изменения и не принимает меры по улучшению работы; Теряет самообладание в период проводимых изменений и неожиданных перемен. |
| Е-4 | Вносит предложения по улучшению работы. Изучает новые подходы и способы их внедрения. Сохраняет самоконтроль в изменившихся условиях. Быстро адаптируется в меняющихся условиях. | Придерживается существующих процедур и методов работы. Не изучает новые подходы и способы их внедрения. Теряет самоконтроль в изменившихся условиях. Не адаптируется или долго адаптируется в меняющихся условиях. |
| Саморазвитие | E- 2 (руководитель аппарата маслихата) | Предлагает мероприятия по повышению уровня компетенций подчиненных. В целях достижения результата развивает свои компетенции и принимает меры по их развитию у подчиненных. Обсуждает с подчиненными их компетенции, в том числе требующие развития. | Демонстрирует незаинтересованность в развитии подчиненных. Не развивается сам и не ориентирует подчиненных на их развитие, даже если это необходимо для достижения результата. Не обсуждает с подчиненными их компетенции. |
| Е-3 (руководитель структурного подразделения) | Предлагает мероприятия по повышению уровня компетенций подчиненных. В целях достижения результата развивает свои компетенции и принимает меры по их развитию у подчиненных. Обсуждает с подчиненными их компетенции, в том числе требующие развития. | Демонстрирует незаинтересованность в развитии подчиненных. Не развивается сам и не ориентирует подчиненных на их развитие, даже если это необходимо для достижения результата. Не обсуждает с подчиненными их компетенции. |
| Е-4 | Проявляет интерес к новым знаниям и технологиям. Стремится к саморазвитию, ищет новую информацию и способы ее применения. Применяет на практике новые навыки, позволяющие повысить его эффективность. | Проявляет отсутствие интереса к новым знаниям и технологиям. Не развивается и безразличен к новой информации и способам ее применения. Ограничивается теми навыками, которыми владеет. |
| Добропорядочность | E-2 (руководитель аппарата маслихата) | Контролирует соблюдение принятых стандартов и норм, запретов и ограничений; Ставит интересы коллектива выше собственных; Проявляет принципиальность в работе; Формирует атмосферу доверия и уважения в коллективе; Обеспечивает соблюдение принципов прозрачности и справедливости в действиях подчиненных; Является образцом этического поведения для подчиненных, проявляя беспристрастность, справедливость, бескорыстие, а также уважительное отношение к чести и достоинству личности. | Допускает в коллективе не соблюдение принятых стандартов и норм, запретов и ограничений; Ставит личные интересы выше интересов коллектива; Проявляет непринципиальность в работе; Не создает атмосферу доверия и уважения в коллективе; Не обеспечивает соблюдение принципов прозрачности и справедливости в действиях подчиненных. |
| Е-3 (руководитель структурного подразделения) | Контролирует соблюдение принятых стандартов и норм, запретов и ограничений; Ставит интересы коллектива выше собственных; Проявляет принципиальность в работе; Формирует атмосферу доверия и уважения в коллективе; Обеспечивает соблюдение принципов прозрачности и справедливости в действиях подчиненных; Является образцом этического поведения для подчиненных, проявляя беспристрастность, справедливость, бескорыстие, а также уважительное отношение к чести и достоинству личности. | Допускает в коллективе не соблюдение принятых стандартов и норм, запретов и ограничений; Ставит личные интересы выше интересов коллектива; Проявляет непринципиальность в работе; Не создает атмосферу доверия и уважения в коллективе; Не обеспечивает соблюдение принципов прозрачности и справедливости в действиях подчиненных. |
| Е-4 | Следует установленным этическим нормам и стандартам. Добросовестно выполняет свою работу. Ведет себя честно, скромно, справедливо и проявляет вежливость и корректность к другим. | Демонстрирует поведение, противоречащее этическим нормам и стандартам. Проявляет халатность при выполнении своей работы. Ведет себя не честно, вызывающе, предвзято и проявляет грубость и высокомерие к другим. |
| Стрессоустойчивость | E-2 (руководитель аппарата маслихата) | Сдержанно реагирует на критику и в случае ее обоснованности принимает меры по устранению недостатков. | Несдержанно реагирует на критику и не принимает меры по устранению недостатков |
| Е-3 (руководитель структурного подразделения) | Сдержанно реагирует на критику и в случае ее обоснованности принимает меры по устранению недостатков. | Несдержанно реагирует на критику и не принимает меры по устранению недостатков |
| Е-4 | Сдержанно реагирует на критику и в случае ее обоснованности принимает меры по устранению недостатков. | Несдержанно реагирует на критику и не принимает меры по устранению недостатков. |
| Ответственность | E-2 (руководитель аппарата маслихата) | Принимает личную ответственность за организацию деятельности структурного подразделения. | Перекладывает на других должностных лиц ответственность за организацию деятельности структурного подразделения. |
| Е-3 (руководитель структурного подразделения) | Принимает личную ответственность за организацию деятельности структурного подразделения. | Перекладывает на других должностных лиц ответственность за организацию деятельности структурного подразделения. |
| Е-4 | Принимает ответственность за свои действия и результаты. | Перекладывает ответственность на других за свои действия и результаты. |
| Инициативность | E-2 (руководитель аппарата маслихата) | Анализирует и вносит предложения по внедрению инновационных подходов и решений, направленных на повышение эффективности деятельности. | Не анализирует и не вносит предложения по внедрению инновационных подходов и решений. |
| Е-3 (руководитель структурного подразделения) | Анализирует и вносит предложения по внедрению инновационных подходов и решений, направленных на повышение эффективности деятельности. | Не анализирует и не вносит предложения по внедрению инновационных подходов и решений. |
| Е-4 | Вырабатывает и предлагает идеи и предложения и выполняет дополнительную работу помимо своих основных обязанностей. | Не вырабатывает и не предлагает идеи и предложения и не выполняет дополнительную работу помимо своих основных обязанностей. |

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