

**О внесении изменений в постановление акимата Шардаринского района от 24 июля 2020 года № 183 "Об утверждении Методики оценки деятельности административных государственных служащих исполнительных органов финансируемых из районного бюджета и административных государственных служащих аппарата акима Шардаринского района корпуса "Б""**

***Утративший силу***

Постановление акимата Шардаринского района Туркестанской области от 25 июля 2022 года № 202. Утратило силу постановлением акимата Шардаринского района Туркестанской области от 1 августа 2022 года № 210

      Сноска. Утратило силу постановлением акимата Шардаринского района Туркестанской области от 01.08.2022 № 210 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

      Акимат Шардаринского района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

      1. Приложение 4 к постановлению акимата Шардаринского района от 24 июля 2020 года № 183 "Об утверждении Методики оценки деятельности административных государственных служащих исполнительных органов, финансируемых из районного бюджета и административных государственных служащих аппарата акима Шардаринского района корпуса "Б"" изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

      2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя аппарата акима района Ж.Бердешова.

      3. Настоящее постановление вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования.

|  |  |
| --- | --- |
| *Аким района* | *К. Жолдыбай* |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 4 к постановлению акимата Шардаринского района от 25 июля 2022 года № 202 |
|  | Приложение 4 к постановлению акимата Шардаринского района от 24 июля 2020 года № 183 |

**Поведенческие индикаторы компетенций**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование компетенций | Категория административных государственных должностей | Поведенческие индикаторы эффективного поведения | Поведенческие индикаторыне эффективного поведения |
| УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ | E-1; E-R-1. | •Ставит конкретные задачи и дает поручения в соответствии со стратегическими целями; • Создает условия и ориентирует коллектив на качественное и своевременное выполнение подразделением поставленных задач; • Эффективно организует работу подразделения, расставляя приоритеты. | • Не способен сформулировать конкретные задачи и поручения, исходя из стратегических целей • Не создает необходимые условия и не ориентирует коллектив на качественное и своевременное выполнение поставленных задач • Неэффективно организует работу подразделения, не учитывает приоритеты |
| E-2; E-3 (руководитель структурного подразделения); E-R-2; E-R-3; E-G-1; E-G-2 (руководитель структурного подразделения). \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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 |
| E-3; \* E-4; E-5; E-R-4; E-R-5; E-G-2; \* E-G-3; E-G-4. \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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-1; E-R-1. | • Ориентирует работников на выстраивание эффективного взаимодействия с государственными органами и организациями в пределах компетенции; • Использует потенциал каждого работника для достижения поставленных задач; • Совместно с другими подразделениями реализует планы и достигает общих результатов. | • В пределах компетенции не ориентирует работников на выстраивание эффективного взаимодействия с госорганами и организациями • Использует потенциал отдельных работников для достижения поставленных задач • Не способен организовать совместно с другими подразделениями реализацию планов и достижение общих результатов |
| E-2; E-3 (руководитель структурного подразделения); E-R-2; E-R-3; E-G-1; E-G-2 (руководитель структурного подразделения). \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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 |
| E-3; \* E-4; E-5; E-R-4; E-R-5; E-G-2; \* E-G-3; E-G-4. \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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-1; E-R-1. | • Умеет правильно распределять обязанности; • Информирует о возможных рисках при принятии решений; • Предлагает альтернативные варианты при принятии решений; • Принимает последовательные и эффективные решения; • Принимает решения, основанные на собственном опыте, других сведениях, имеющих для этого значение. | • Не способен четко распределить обязанности в подразделении • Не информирует о возможных рисках • При принятии решений не предлагает альтернативных вариантов • Принимает непоследовательные и неэффективные решения • Полагается только на собственный опыт и мнение при принятии решений |
| E-2; E-3 (руководитель структурного подразделения); E-R-2; E-R-3; E-G-1; E-G-2 (руководитель структурного подразделения). \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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 |
| E-3; \* E-4; E-5; E-R-4; E-R-5; E-G-2; \* E-G-3; E-G-4. \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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-1; E-R-1. | • Ставит конкретные задачи, исходя из стратегических целей и приоритетов; •Знает эффективные инструменты оказания услуг; • Обеспечивает доступность оказываемых услуг; • Проводит мониторинг удовлетворенности потребителей и вырабатывает меры по совершенствованию оказания услуг. | • Ставит неясные задачи без учета стратегических целей и приоритетов • Имеет поверхностное представление об инструментах оказания услуг • Не обеспечивает доступность оказываемых государственных услуг • Не проводит мониторинг удовлетворенности потребителей и не вырабатывает меры по совершенствованию оказания услуг |
| E-2; E-3 (руководитель структурного подразделения); E-R-2; E-R-3; E-G-1; E-G-2 (руководитель структурного подразделения). \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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 |
| E-3; \* E-4; E-5; E-R-4; E-R-5; E-G-2; \* E-G-3; E-G-4. \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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-1; E-R-1. | • Постоянно разъясняет коллективу необходимость информирования потребителей об оказываемых услугах; • Выстраивает эффективную систему информирования потребителей об оказываемых услугах. | • Не разъясняет коллективу необходимость информирования потребителей об оказываемых услугах • Выстраивает неэффективную систему информирования потребителей об оказываемых услугах |
| E-2; E-3 (руководитель структурного подразделения); E-R-2; E-R-3; E-G-1; E-G-2 (руководитель структурного подразделения). \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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 |
| E-3; \* E-4; E-5; E-R-4; E-R-5; E-G-2; \* E-G-3; E-G-4. \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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-1; E-R-1. | • Своевременно доводит до коллектива новые приоритеты; • Разрабатывает эффективные меры для своевременного реагирования на изменения; • Эффективно управляет подразделением и достигает результата при внутренних и внешних изменениях; • Анализирует и вносит руководству предложения по использованию новых подходов в работе. | • Не доводит до коллектива новые приоритеты или доводит их несвоевременно • Не разрабатывает или разрабатывает неэффективные меры для своевременного реагирования на изменения • Неэффективно управляет подразделением при внутренних и внешних изменениях и не достигает результатов • Не анализирует и не вносит руководству предложения по использованию новых подходов в работе |
| E-2; E-3 (руководитель структурного подразделения); E-R-2; E-R-3; E-G-1; E-G-2 (руководитель структурного подразделения). \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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 |
| E-3; \* E-4; E-5; E-R-4; E-R-5; E-G-2; \* E-G-3; E-G-4. \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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-1; E-R-1. | • Выявляет и вносит предложения по продвижению перспективных работников; • Принимает системные меры по развитию работников; • Делится накопленным опытом и знаниями с коллегами, а также определяет уровень их развития; • Демонстрирует на личном примере стремление к саморазвитию. | • Не выявляет перспективных работников и не инициирует их продвижение • Не принимает или принимает несистемные меры по развитию работников • Не передает коллегам накопленный опыт и знания, а также безразличен к уровню их развития • Не уделяет внимания саморазвитию и не показывает его важность на личном примере |
| E-2; E-3 (руководитель структурного подразделения); E-R-2; E-R-3; E-G-1; E-G-2 (руководитель структурного подразделения). \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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 |
| E-3; \* E-4; E-5; E-R-4; E-R-5; E-G-2; \* E-G-3; E-G-4. \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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-1; E-R-1. | • Обеспечивает соблюдение работниками этических норм и стандартов; • Развивает в коллективе чувство приверженности к этическим нормам и стандартам государственной службы; • Признает достижения других, воздерживается от обсуждения личных и профессиональных качеств коллег, порочащих их честь и достоинство; • Выявляет и реагирует на нарушения этических норм; • Является образцом этического поведения для подчиненных, проявляя беспристрастность, справедливость, бескорыстие, а также уважительное отношение к чести и достоинству личности; • Интегрирует этические нормы и ценности в практику работы своего подразделения, нацеленные на прозрачность, объективность и справедливость в работе. | •Не обеспечивает соблюдение этических норм и стандартов работниками • Считает приверженность ценностям госслужбы личным делом каждого • Не признает достижения других, допускает обсуждение личных и профессиональных качеств коллег, порочащих их честь и достоинство • Не принимает мер к нарушениям этических норм • Ведет себя неэтично, проявляя субъективизм, корысть, а также неуважение к чести и достоинству личности • Не внедряет этические нормы и ценности в практику работы своего подразделения, и не обеспечивает прозрачность, объективность и справедливость в работе |
| E-2; E-3 (руководитель структурного подразделения); E-R-2; E-R-3; E-G-1; E-G-2 (руководитель структурного подразделения). \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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 |
| E-3; \* E-4; E-5; E-R-4; E-R-5; E-G-2; \* E-G-3; E-G-4. \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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-1; E-R-1. | • 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 |
| E-2; E-3 (руководитель структурного подразделения); E-R-2; E-R-3; E-G-1; E-G-2 (руководитель структурного подразделения). \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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 |
| E-3; \* E-4; E-5; E-R-4; E-R-5; E-G-2; \* E-G-3; E-G-4. \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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-1; E-R-1. | • Принимает личную ответственность за организацию деятельности структурного подразделения. | • Перекладывает на других должностных лиц ответственность за организацию деятельности структурного подразделения |
| E-2; E-3 (руководитель структурного подразделения); E-R-2; E-R-3; E-G-1; E-G-2 (руководитель структурного подразделения). \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • Принимает личную ответственность за организацию деятельности структурного подразделения. | • Перекладывает на других должностных лиц ответственность за организацию деятельности структурного подразделения |
| E-3; \* E-4; E-5; E-R-4; E-R-5; E-G-2; \* E-G-3; E-G-4. \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • Принимает ответственность за свои действия и результаты. | • Перекладывает ответственность на других за свои действия и результаты |
| ИНИЦИАТИВНОСТЬ | E-1; E-R-1. | • Рассматривает и разрабатывает предложения по внедрению инновационных подходов и решений, направленных на повышение эффективности деятельности. | • Не рассматривает и не разрабатывает предложения по внедрению инновационных подходов и решений, направленных на повышение эффективности деятельности |
| E-2; E-3 (руководитель структурного подразделения); E-R-2; E-R-3; E-G-1; E-G-2 (руководитель структурного подразделения). \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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 |
| E-3; \* E-4; E-5; E-R-4; E-R-5; E-G-2; \* E-G-3; E-G-4. \* Заисключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы | • 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