

О внесении изменений в решение Келеского районного маслихата от 15 марта 2019 года № 11-76-VI "Об утверждении Методики оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" аппарата Келеского районного маслихата

Утративший силу

Решение Келеского районного маслихата Туркестанской области от 11 мая 2022 года № 13-116-VII. Утратило силу решением Келеского районного маслихата Туркестанской области от 14 июля 2023 года № 4-36-VIII

Сноска. Утратило силу решением Келеского районного маслихата Туркестанской области от 14.07.2023 № 4-36-VIII (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

Маслихат районного Келеского РЕШИЛ:

1. Внести в решение Келеского районного маслихата "Об утверждении Методики оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" аппарата Келеского районного маслихата" от от 15 марта 2019 года № 11-76-VI (зарегистрировано в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов под № 4941) следующие изменения:

в методике оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" аппарата Келеского районного маслихата, утвержденной указанным решением:

пункт 5 изложить в следующей редакции:

"5. Для проведения оценки должностным лицом, имеющим право назначения на государственную должность и освобождения от государственной должности служащего корпуса "Б" (далее – уполномоченное лицо), создается Комиссия по оценке (далее – Комиссия), рабочим органом которой является служба управления персоналом либо в случае ее отсутствия – иное структурное подразделение (лицо), на которое возложено исполнение обязанностей службы управления персоналом (кадровой службой) (далее – служба управления персоналом).

Состав Комиссии определяется уполномоченным лицом. Количество членов Комиссии составляет не менее 5 человек.";

пункт 40 изложить в следующей редакции:

"40. Ознакомление служащего корпуса "Б" с результатами оценки осуществляется в письменной форме. В случае отказа служащего от

ознакомления, составляется акт в произвольной форме, который подписывается службой управления персоналом и двумя другими служащими государственного органа.

При этом служащим, отказавшимся от ознакомления, результаты оценки направляются посредством интранет - портала государственных органов и/или единой автоматизированной базы данных (информационной системы) по персоналу государственной службы либо системы электронного документооборота в сроки, указанные в пункте 39 настоящей Методики.";

пункт 41 исключить.

Приложение 4 изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему решению.

2. Государственному учреждению "Аппарат Келесского районного маслихата" в установленном законодательством Республики Казахстан порядке обеспечить :

1) в течение двадцати календарных дней со дня подписания настоящего решения маслихата направление в электронном виде на казахском и русском языках в Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения "Институт Законодательства и правовой информации Республики Казахстан" для официального опубликования и включения в эталонный контрольный банк нормативных и правовых актов Республики Казахстан;

2) размещение настоящего решения на интернет-ресурсе Келесского районного маслихата после его официального опубликования.

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

Секретарь районного маслихата

А. Тотиков

Приложение к решению к методике
оценки
деятельности административных
государственных служащих корпуса "Б
"

Келеского районного маслихата
от 11 мая 2022 года № 13-116-VII
Приложение 4 к решению к методике
оценки
деятельности административных
государственных служащих корпуса "Б
"

Келеского районного маслихата
от 15 марта 2019 года № 11-76-VI

Поведенческие индикаторы компетенций

--	--	--	--

Наименование компетенций	Категория административных государственных должностей	Поведенческие индикаторы эффективного поведения	Поведенческие индикаторы неэффективного поведения
УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ	E-2; E-3 (руководитель структурного подразделения);	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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;	<ul style="list-style-type: none"> • Расставляет задания по приоритетности в порядке важности • Готовит и вносит руководству качественные документы; • Умеет работать в условиях ограниченного времени; • Соблюдает установленные сроки. 	<ul style="list-style-type: none"> • Выполняет задания бессистемно • Готовит некачественные документы • Работает не оперативно • Допускает нарушения сроков
	E-2; E-3 (руководитель структурного подразделения);	<ul style="list-style-type: none"> • 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; 	<ul style="list-style-type: none"> • 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

СОТРУДНИЧЕСТВО		<ul style="list-style-type: none"> • Выявляет вклад каждого в достижение результатов. 	<ul style="list-style-type: none"> • Не выявляет вклад подчиненных в достижение результатов
	E-3; * E-4;	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Демонстрирует замкнутую позицию в работе, не обращая 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; E-3 (руководитель структурного подразделения);	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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;	<ul style="list-style-type: none"> • Умеет находить необходимую информацию; • Предлагает несколько вариантов решения задач, с учетом возможных рисков; • Обоснованно выражает свое мнение. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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; E-3 (руководитель структурного подразделения);	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Оказывает услуги вежливо и доброжелательно; • Анализирует уровень удовлетворенности качеством услуг и вносит предложения по их совершенствованию; • Вносит предложения по улучшению качества оказания услуг. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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; E-3 (руководитель структурного подразделения);	<ul style="list-style-type: none"> • Ориентирует подчиненных доступно информировать получателей услуг; • Доводит информацию до потребителя уважительно и доброжелательно; • Уважает мнение потребителей услуг 	<ul style="list-style-type: none"> • Не работает с подчиненными по информированию получателей услуг • Не доводит информацию до потребителя или делает это пренебрежительно и неприязненно • Игнорирует мнение потребителей услуг
	E-3; * E-4;	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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
		<ul style="list-style-type: none"> • Рассматривает и вносит руководству 	

ОПЕРАТИВНОСТЬ	E-2; E-3 (руководитель структурного подразделения);	предложения по использованию новых подходов в работе; <ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ происходящих изменений и принимает своевременные меры по улучшению работы; • Показывает своим примером, как правильно реагировать на изменения. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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;	<ul style="list-style-type: none"> • Вносит предложения по улучшению работы; • Изучает новые подходы и способы их внедрения; • Сохраняет самоконтроль в изменившихся условиях; • Быстро адаптируется в меняющихся условиях. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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; E-3 (руководитель структурного подразделения);	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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;	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Проявляет отсутствие интереса к новым знаниям и технологиям • Не развивается и безразличен к новой информации и способам ее применения • Ограничивается теми навыками, которыми владеет
		<ul style="list-style-type: none"> • Контролирует соблюдение принятых 	

ДОБРОПОРЯДОЧНОСТЬ	E-2; E-3 (руководитель структурного подразделения);	<p>стандартов и норм, запретов и ограничений;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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;	<ul style="list-style-type: none"> • Следует установленным этическим нормам и стандартам; • Добросовестно выполняет свою работу; • Ведет себя честно, скромно, справедливо и проявляет вежливость и корректность к другим. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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; E-3 (руководитель структурного подразделения);	<ul style="list-style-type: none"> • Сдержанно реагирует на критику и в случае ее обоснованности принимает меры по устранению недостатков. 	<ul style="list-style-type: none"> • Несдержанно реагирует на критику и не принимает меры по устранению недостатков
	E-3; * E-4;	<ul style="list-style-type: none"> • Сдержанно реагирует на критику и в случае ее обоснованности принимает меры по устранению недостатков. 	<ul style="list-style-type: none"> • Несдержанно реагирует на критику и не принимает меры по устранению недостатков
	E-2;	<ul style="list-style-type: none"> • Принимает личную ответственность за организацию 	<ul style="list-style-type: none"> • Перекладывает на других должностных лиц ответственность за организацию деятельности

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	Е-3 (руководитель структурного подразделения);	деятельности структурного подразделения	структурного подразделения
	Е-3; * Е-4;	<ul style="list-style-type: none"> • Принимает ответственность за свои действия и результаты 	<ul style="list-style-type: none"> • Перекладывает ответственность на других за свои действия и результаты
ИНИЦИАТИВНОСТЬ	Е-2; Е-3 (руководитель структурного подразделения);	<ul style="list-style-type: none"> • Анализирует и вносит предложения по внедрению инновационных подходов и решений, направленных на повышение эффективности деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> • Не анализирует и не вносит предложения по внедрению инновационных подходов и решений
	Е-3; * Е-4;	<ul style="list-style-type: none"> • Вырабатывает и предлагает идеи и предложения и выполняет дополнительную работу помимо своих основных обязанностей. 	<ul style="list-style-type: none"> • Не вырабатывает и не предлагает идеи и предложения и не выполняет дополнительную работу помимо своих основных обязанностей