

**Об утверждении Методики ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" в государственном учреждении "Аппарат Карагандинского городского маслихата"**

*Утративший силу*

Решение XLIX сессии V созыва Карагандинского городского маслихата от 16 сентября 2015 года № 486. Зарегистрировано Департаментом юстиции Карагандинской области 9 октября 2015 года № 3436. Утратило силу решением Карагандинского городского маслихата от 2 марта 2016 года N 573

**Сноска. Утратило силу решением Карагандинского городского маслихата от 02.03.2016 N 573 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

В соответствии с Законом Республики Казахстан от 23 июля 1999 года "О государственной службе", Указом Президента Республики Казахстан от 21 января 2000 года № 327 "Об утверждении Правил проведения ежегодной оценки деятельности и аттестации административных государственных служащих", 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" (зарегистрированный в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 10130) Карагандинский городской маслихат **РЕШИЛ:**

1. Утвердить прилагаемую Методику ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" в государственном учреждении "Аппарат Карагандинского городского маслихата".

2. Контроль за исполнением данного решения возложить на руководителя аппарата Карагандинского городского маслихата.

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

Председатель сессии	С. Сыздыкова
Секретарь городского маслихата	К. Оспанов

У т в е р ж д е н а р е ш е н и е м г о р о д с к о г о о т 16 с е н т я б р я 2015 г о д а № 486	К а р а г а н д и н с к о г о м а с л и х а т а
--	--

## **Методика**

### **ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" в государственном учреждении "Аппарат Карагандинского городского маслихата"**

#### **1. Общие положения**

1. Настоящая Методика ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" в государственном учреждении "Аппарат Карагандинского городского маслихата" 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" в государственном учреждении "Аппарат Карагандинского городского маслихата" (далее – служащие).

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.

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 решающим.

Председателем Комиссии является секретарь Карагандинского городского маслихата.

Секретарем Комиссии является главный специалист организационного отдела аппарата городского маслихата (по кадровым вопросам), (далее - главный специалист организационного отдела). Секретарь Комиссии не принимает участие в голосовании.

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. Главный специалист организационного отдела формирует график проведения оценки по согласованию с председателем Комиссии.

Главный специалист организационного отдела 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 главного специалиста организационного отдела, ознакомливает служащего с заполненным оценочным листом и направляет заполненный оценочный лист главному специалисту организационного отдела 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 главным специалистом организационного отдела 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 главным специалистом организационного отдела 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 главному специалисту организационного отдела в течение двух рабочих дней со дня их получения.

16. Главный специалист организационного отдела осуществляет расчет средней оценки лиц, указанных в пункте 13 настоящей Методики.

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

#### **5. Итоговая оценка служащего**

18. Итоговая оценка служащего вычисляется главным специалистом организационного отдела 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. Главный специалист организационного отдела обеспечивает проведение заседания Комиссии по рассмотрению результатов оценки в соответствии с графиком, согласованным с председателем Комиссии.

Главный специалист организационного отдела 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:

если эффективность деятельности служащего превышает результат оценки, при этом представляется документальное подтверждение результатов работы служащего;

при допущении ошибки при расчете результата оценки служащего.

При этом не допускается снижение оценки служащего.

22. Главный специалист организационного отдела 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 главным специалистом организационного отдела в произвольной форме составляется акт об отказе от ознакомления.

23. Документы, указанные в пункте 20 настоящей Методики, а также подписанный протокол заседания Комиссии хранятся у главного специалиста организационного отдела.

## **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 государственным органом 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 к деятельности государственных государственном городского маслихата"	М е т о д и к е	е ж е г о д н о й	о ц е н к и а д м и н и с т р а т и в н ы х " Б " в К а р а г а н д и н с к о г о	1
---	-----------------	-------------------	--	---

форма

### Оценочный лист непосредственного руководителя

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

Должность оцениваемого служащего: \_\_\_\_\_

№	п / п	К р и т е р и й	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 к деятельности государственных государственном городского маслихата"	М е т о д и к е	е ж е г о д н о й	о ц е н к и а д м и н и с т р а т и в н ы х " Б " в К а р а г а н д и н с к о г о	2
---	-----------------	-------------------	--	---

форма

## Лист круговой оценки

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

Должность оцениваемого служащего: \_\_\_\_\_

№ п/п	К р и т е р и й	Значение показателя	Оценка (баллы)
<b>П о д ч и н е н н ы й</b>			
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)		
<b>К о л л е г а</b>			
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 к Методике ежегодной деятельности государственных служащих государственном учреждении "Аппарат городского маслихата"	3 оценки административных "Б" в Карагандинского
--	--

форма

## Протокол заседания Комиссии по оценке

(наименование государственного органа)

№ п/п	Ф.И.О. служащего (при его наличии)	Оценка непосредственного руководителя	Круговая оценка	Итоговая оценка
1 .				

Заключение Комиссии: \_\_\_\_\_

---

---

Проверено:

Секретарь Комиссии: \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. (при его наличии), подпись)

Председатель Комиссии: \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. (при его наличии), подпись)

Члены Комиссии: \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. (при его наличии), подпись)