

**Об утверждении методики ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" районных исполнительных органов, финансируемых из местного бюджета Мунайлинского района**

*Утративший силу*

Постановление акимата Мунайлинского района Мангистауской области от 27 октября 2015 года № 267-к. Зарегистрировано Департаментом юстиции Мангистауской области от 13 ноября 2015 года № 2865. Утратило силу постановлением акимата Мунайлинского района Мангистауской области от 22 января 2016 года № 3-к

Сноска. Утратило силу постановлением акимата Мунайлинского района Мангистауской области от 22.01.2016 № 3-к (вводится в действие со дня подписания).

**Примечание РЦПИ.**

**В тексте документа сохранена пунктуация и орфография оригинала.**

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» и 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»», акимат района

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемую методику ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса «Б» районных исполнительных органов, финансируемых из местного бюджета Мунайлинского района.

2. Государственному учреждению «Аппарата акима Мунайлинского района» (Оспан Е.) обеспечить государственную регистрацию настоящего постановления в органах юстиции, его официальное опубликование в информационно–правовой системе «Эділет» и в средствах массовой информации.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя аппарата акима Мунайлинского района Оспану Е.

4. Настоящее постановление 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.

А к и м

Н . Т а ж и б а е в

У т в е р ж д е н а

п о с т а н о в л е н и е м

а к и м а т а

М у н а й л и н с к о г о                      р а й о н а

№

2 6 7 - к

о т

2 7

о к т я б р я

2 0 1 5

г о д а

**Методика ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса «Б» районных исполнительных органов, финансируемых из местного бюджета Мунайлинского района**

**1. Общие положения**

1. Настоящая методика ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса «Б» районных исполнительных органов, финансируемых из местного бюджета Мунайлинского района разработана в целях реализации Указом Президента Республики Казахстан от 21 января 2000 года № 327 «Об утверждении Правил проведения ежегодной оценки деятельности и аттестации административных государственных служащих» и 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»» и определяет методы ежегодной оценки деятельности административных государственных служащих корпуса «Б» (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.

Для акимов сел, сельских округов и руководителей исполнительных органов, финансируемых из районного бюджета, оценка проводится акимом района либо

по его уполномочию одним из его заместителей.

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 акимом района.

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 руководитель аппарата акима района. Секретарем Комиссии является сотрудник службы управления персоналом (кадровой службы) государственного органа (далее – служба управления персоналом). 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. Служба управления персоналом формирует график проведения оценки по согласованию с председателем Комиссии.

Служба управления персоналом уведомляет служащего, подлежащего оценке, а также лиц, указанных в подпунктах 1) и 2) пункт 4 настоящей Методики, о проведении оценки и направляет им оценочные листы для заполнения не позднее одного месяца до проведения оценки.

## **3. Оценка непосредственного руководителя**

12. Непосредственный руководитель заполняет оценочный лист по форме согласно приложению 1 к настоящей Методики в течение трех рабочих дней со

дня его получения от службы управления персоналом, ознакомливает служащего с заполненным оценочным листом и направляет заполненный оценочный лист в службу управления персоналом 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 работник службы управления персоналом и непосредственный руководитель служащего в произвольной форме составляет 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 районном исполнительном органе, финансируемом из местного бюджета, в котором работает служащий (в случае их наличия).

Перечень таких лиц (не более трех) определяется службой управления персоналом 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 по форме согласно приложению 2 к настоящей Методики.

15. Оценочные листы, заполненные лицами, указанными в пункте 13 настоящей Методики, направляются в службу управления персоналом в течение двух рабочих дней со дня их получения от службы управления персоналом.

16. Служба управления персоналом осуществляет расчет средней оценки лиц, указанных в пункте 13 настоящей Методики.

17. Оценка лицами, указанных в пункте 13 настоящей Методики, осуществляется на анонимной основе.

#### **5. Итоговая оценка служащего**

18. Итоговая оценка служащего вычисляется службой управления персоналом 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. 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) 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:

- 1) если эффективность деятельности служащего превышает результат оценки, при этом представляется документальное подтверждение результатов работы служащего;
- 2) при допущении ошибки службой управления персоналом при расчете результата оценки служащего.

При этом не допускается снижение оценки служащего.

22. Служба управления персоналом 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 работником службы управления персоналом в произвольной форме составляется акт об отказе от ознакомления.

23. Документы, указанные в пункте 20 настоящей Методики, а также подписанный протокол заседания Комиссии хранятся в службе управления персоналом.

## 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.

Приложение 1 к методике ежегодной оценки деятельности административных служащих государственного корпуса «Б» форма

### Оценочный лист непосредственного руководителя

Фамилия, имя, отчество оцениваемого служащего: \_\_\_\_\_

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

№ п/п	Критерий	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 (фамилия, имя, отчество) _____ дата _____ _____ подпись _____		Непосредственный _____ руководитель (фамилия, имя, отчество) _____ дата _____ _____ подпись _____	

Приложение 2 к методике ежегодной оценки деятельности административных государственных

### Лист круговой оценки

Фамилия, имя, отчество оцениваемого служащего: \_\_\_\_\_

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

№ п/п	Критерий	Значение показателя	Оценка (баллы)
<b>Подчиненный</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>Коллега</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  
е ж е г о д н о й  
а д м и н и с т р а т и в н ы х  
с л у ж а щ и х  
ф о р м а

3  
о ц е н к и

к  
к о р п у с а

м е т о д и к е  
д е я т е л ь н о с т и  
г о с у д а р с т в е н н ы х  
« Б »

### Протокол заседания Комиссии по оценке

\_\_\_\_\_ (наименование государственного органа)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество служащего	Оценка непосредственного руководителя	Круговая оценка	Итоговая оценка
1				
...				

Заключение Комиссии: \_\_\_\_\_

-----

\_\_\_\_\_

*Проверено:*

Секретарь Комиссии: \_\_\_\_\_ Дата: \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество, подпись)

Председатель Комиссии: \_\_\_\_\_ Дата: \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество, подпись)

Член Комиссии: \_\_\_\_\_ Дата: \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество, подпись)

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