

**Об утверждении Методики оценки деятельности руководителей исполнительных органов, финансируемых из областного бюджета, и административных государственных служащих аппарата акима Южно-Казахстанской области корпуса "Б"**

*Утративший силу*

Постановление акимата Южно-Казахстанской области от 6 июня 2016 года № 159. Зарегистрировано Департаментом юстиции Южно-Казахстанской области 7 июля 2016 года № 3774. Утратило силу постановлением акимата Южно-Казахстанской области от 12 апреля 2017 года № 82

**Сноска. Утратило силу постановлением акимата Южно-Казахстанской области от 12.04.2017 № 82 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

В соответствии с пунктом 5 статьи 33 Закона Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года "О государственной службе Республики Казахстан" и Типовой методикой оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б", утвержденной приказом Министра по делам государственной службы Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 13, зарегистрированным в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 12705, акимат Южно-Казахстанской области

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Методику оценки деятельности руководителей исполнительных органов, финансируемых из областного бюджета, и административных государственных служащих аппарата акима Южно-Казахстанской области корпуса "Б" согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Государственному учреждению "Аппарат Акима Южно-Казахстанской области" в порядке, установленном законодательными актами Республики Казахстан, обеспечить:

1) направление настоящего постановления на официальное опубликование в периодических печатных изданиях, распространяемых на территории Южно-Казахстанской области и информационно-правовой системе "Эділет";

2) размещение настоящего постановления на интернет-ресурсе акимата Южно-Казахстанской области.

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

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя аппарата акима Южно-Казахстанской области Алимкулова Е.А.

*Атамкулов Б.*

*Сатыбалды Д.А.*

*Садыр Е.А.*

*Туякбаев С.К.*

*Садиебеков У.С.*

*Мендебаев К.Н.*

Приложение  
к постановлению акимата  
Южно-Казахстанской области  
от "6" июня 2016 года № 159

## **Методика оценки деятельности руководителей исполнительных органов, финансируемых из областного бюджета, и административных государственных служащих корпуса "Б" аппарата акима Южно-Казахстанской области**

### **1. Общие положения**

1. Настоящая Методика оценки деятельности руководителей исполнительных органов, финансируемых из областного бюджета, и административных государственных служащих корпуса "Б" аппарата акима Южно-Казахстанской области (далее – Методика) разработана в соответствии с пунктом 5 статьи 33 Закона Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года "О государственной службе Республики Казахстан" и определяет алгоритм оценки деятельности руководителей исполнительных органов, финансируемых из областного бюджета, и административных государственных служащих корпуса "Б" (далее – служащие корпуса "Б") аппарата акима Южно-Казахстанской области (далее – область).

2. Оценка деятельности служащих корпуса "Б" (далее – оценка) проводится для определения эффективности и качества их работы.

3. Оценка проводится по результатам деятельности служащего корпуса "Б" на занимаемой должности:

1) по итогам квартала (квартальная оценка) – не позднее десятого числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за исключением четвертого квартала, оценка которого проводится не позднее десятого декабря);

2) по итогам года (годовая оценка) – не позднее двадцать пятого декабря оцениваемого года.

Оценка служащего корпуса "Б" не проводится в случаях, если срок

пребывания на занимаемой должности в оцениваемом периоде составляет менее трех месяцев.

Служащие корпуса "Б", находящиеся в социальных отпусках, проходят оценку после выхода на работу в сроки, указанные в настоящем пункте настоящей Методики.

4. Квартальная оценка проводится непосредственным руководителем и основывается на оценке исполнения служащим корпуса "Б" должностных обязанностей.

Непосредственным руководителем служащего корпуса "Б" является лицо, которому он подчиняется согласно своей должностной инструкции.

Для служащих категории Д-О-1 оценка проводится акимом области либо по его уполномочию одним из его заместителей.

5. Годовая оценка складывается из:

- 1) средней оценки служащего корпуса "Б" за отчетные кварталы;
- 2) оценки выполнения служащим корпуса "Б" индивидуального плана работы

;

3) круговой оценки.

6. Для проведения оценки служащих категории Д-О-1 акимом области создается Комиссия по оценке (далее - Комиссия). Также, для проведения оценки служащих корпуса "Б" аппарата акима области аналогичная Комиссия создается руководителем аппарата акима области. Рабочим органом вышеуказанных Комиссий является служба управления персоналом (кадровая служба) аппарата акима области (далее - служба управления персоналом).

7. Заседание Комиссии по оценке считается правомочным, если на нем присутствовали не менее двух третей ее состава.

Замена отсутствующего члена или председателя Комиссии осуществляется по решению уполномоченного лица путем внесения изменения в приказ о создании комиссии.

8. Решение Комиссии принимается открытым голосованием.

9. Результаты голосования определяются большинством голосов членов комиссии. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Секретарем Комиссии является сотрудник службы управления персоналом. Секретарь Комиссии не принимает участие в голосовании.

## **2. Составление индивидуального плана работы**

10. Индивидуальный план работы служащего корпуса "Б" составляется, не позднее первого января следующего года, служащим корпуса "Б" и его

непосредственным руководителем совместно по форме согласно приложению 1 к настоящей Методике.

11. При назначении служащего корпуса "Б" на должность по истечении указанного в пункте 10 настоящей Методики срока, индивидуальный план работы служащего корпуса "Б" на занимаемой должности составляется в течение десяти рабочих дней со дня назначения его на должность.

12. Индивидуальный план работы служащего корпуса "Б" содержит:

1) персональные данные о служащем корпуса "Б" (Ф.И.О. (при его наличии), занимаемая должность, наименование структурного подразделения служащего корпуса "Б");

2) наименование мероприятий работы служащего корпуса "Б", направленных на достижение стратегической цели (целей) государственного органа, а в случае ее (их) отсутствия, исходя из его функциональных обязанностей.

Мероприятия указываются достижимые, реалистичные, связанные с функциональным направлением работы служащего корпуса "Б", имеющие конкретную форму завершения.

Количество и сложность мероприятий определяются в сопоставлении по государственному органу.

3) подписи служащего корпуса "Б" и его непосредственного руководителя, дата подписания индивидуального плана.

13. Индивидуальный план составляется в двух экземплярах. Один экземпляр передается в службу управления персоналом. Второй экземпляр находится у руководителя структурного подразделения служащего корпуса "Б".

### **3. Подготовка к проведению оценки**

14. Служба управления персоналом формирует график проведения оценки по согласованию с председателем Комиссии.

Служба управления персоналом обеспечивает своевременное уведомление служащего корпуса "Б", подлежащего оценке, и лиц, осуществляющих оценку, о проведении оценки и направляет им оценочные листы для заполнения.

### **4. Оценка исполнения должностных обязанностей**

15. Оценка исполнения должностных обязанностей складывается из базовых, поощрительных и штрафных баллов.

16. Базовые баллы устанавливаются на уровне 100 баллов.

17. Поощрительные баллы выставляются за показатели деятельности, превышающие средние объемы текущей работы, а также виды деятельности, являющиеся сложными в содержательном и/или организационном плане.

18. Поощряемые показатели и виды деятельности определяются государственными органами, исходя из своей специфики, и распределяются по пятиуровневой шкале в порядке возрастания объема и сложности осуществляемой работы. При этом, в число поощряемых показателей и видов деятельности могут входить как фиксируемые, так и нефиксируемые в Единой системе электронного документооборота и Интранет-портале государственных органов документы и мероприятия.

За каждый поощряемый показатель или вид деятельности служащему корпуса "Б" непосредственным руководителем присваиваются в соответствии с утвержденной шкалой от "+1" до "+5" баллов.

19. Штрафные баллы выставляются за нарушения исполнительской и трудовой дисциплины.

20. К нарушениям исполнительской дисциплины относятся:

1) нарушения сроков исполнения поручений вышестоящих органов, руководства государственного органа, непосредственного руководителя и обращений физических и юридических лиц;

2) некачественное исполнение поручений, обращений физических и юридических лиц.

21. К нарушениям трудовой дисциплины относятся:

1) отсутствие на работе без уважительной причины;

2) опоздания на работу без уважительной причины;

3) нарушения служащими служебной этики.

Источниками информации о фактах нарушения трудовой дисциплины служат документально подтвержденные сведения от службы управления персоналом, служб управления персоналом исполнительных органов, финансируемых из областного бюджета, непосредственного руководителя служащего корпуса "Б", уполномоченного по этике местных исполнительных органов области.

22. За каждое нарушение исполнительской и трудовой дисциплины служащему корпуса "Б" выставляются штрафные баллы в размере "-2" балла за каждый факт нарушения.

23. Для проведения оценки исполнения должностных обязанностей службы управления персоналом служащий корпуса "Б" направляет для согласования заполненный оценочный лист непосредственному руководителю по форме согласно приложению 2 к настоящей Методике.

24. Непосредственный руководитель, с учетом представленных службой управления персоналом и уполномоченным по этике сведений о фактах нарушения служащим корпуса "Б" трудовой дисциплины, рассматривает оценочный лист на предмет достоверности представленных в нем сведений, вносит в него корректировки (в случае наличия) и согласовывает его.

25. После согласования непосредственным руководителем оценочный лист заверяется служащим корпуса "Б".

Отказ служащего корпуса "Б" не может служить препятствием для направления документов на заседание Комиссии. В этом случае работником службы управления персоналом и непосредственным руководителем служащего корпуса "Б" в произвольной форме составляется акт об отказе от ознакомления.

## **5. Оценка выполнения индивидуального плана работы**

26. Для проведения годовой оценки служащих корпуса "Б" направляет для согласования заполненный оценочный лист непосредственному руководителю по форме согласно приложению 3 к настоящей Методике.

27. Непосредственный руководитель рассматривает оценочный лист на предмет достоверности представленных в нем сведений, вносит в него корректировки (в случае наличия) и согласовывает его.

28. После согласования непосредственным руководителем оценочный лист заверяется служащим корпуса "Б".

Отказ служащего корпуса "Б" не может служить препятствием для направления документов на заседание Комиссии. В этом случае работником службы управления персоналом и непосредственным руководителем служащего корпуса "Б" в произвольной форме составляется акт об отказе от ознакомления.

## **6. Круговая оценка**

29. Круговая оценка представляет собой оценки:

- 1) непосредственного руководителя;
- 2) подчиненных служащего корпуса "Б";
- 3) а в случае отсутствия подчиненных – лиц, занимающих должности в структурном подразделении, в котором работает служащий корпуса "Б" (в случае их наличия).

30. Перечень лиц (не более трех), указанных в подпунктах 2) и 3) пункта 29 настоящей Методики, определяется службой управления персоналом не позднее одного месяца до проведения оценки, исходя из должностных обязанностей и служебных взаимодействий служащего корпуса "Б".

31. Лица, указанные в пункте 29 настоящей Методики, заполняют оценочный лист круговой оценки по форме согласно приложению 4 к настоящей Методике.

32. Заполненные оценочные листы направляются в службу управления персоналом в течение двух рабочих дней со дня их получения.

33. Служба управления персоналом осуществляет расчет среднего значения

круговой оценки.

34. Круговая оценка осуществляется анонимно.

## 7. Итоговая оценка

35. Итоговая квартальная оценка служащего корпуса "Б" вычисляется непосредственным руководителем по следующей формуле:

$$\sum_{кв} = 100 + a - в,$$

где

$$\sum_{кв}$$

– квартальная оценка;

а – поощрительные баллы;

в – штрафные баллы.

36. Итоговая квартальная оценка выставляется по следующей шкале:

менее 80 баллов – "неудовлетворительно",

от 80 до 105 баллов – "удовлетворительно",

от 106 до 130 (включительно) баллов – "эффективно",

свыше 130 баллов – "превосходно".

37. Итоговая годовая оценка служащего корпуса "Б" вычисляется службой управления персоналом не позднее пяти рабочих дней до заседания Комиссии по следующей формуле:

$$\sum_{год} = 0,3 * \bar{\sum}_{кв} + 0,6 * \bar{\sum} ИП + 0,1 * \bar{\sum} К,$$

где

$$\sum_{год}$$

– годовая оценка;

$$\bar{\sum}_{кв}$$

– средняя оценка за отчетные кварталы (среднеарифметическое значение). При этом полученное среднеарифметическое значение квартальных оценок с учетом шкалы, указанной в пункте 37 настоящей Методики, приводится к пятибалльной системе оценок, а именно:

значению "неудовлетворительно" (менее 80 баллов) присваиваются 2 балла, значению "удовлетворительно" (от 80 до 105 баллов) – 3 балла, значению "эффективно" (от 106 до 130 (включительно) баллов) – 4 балла, значению "превосходно" (свыше 130 баллов) – 5 баллов;

$\Sigma_{ИП}$

– оценка выполнения индивидуального плана работы (среднеарифметическое значение);

$\Sigma_{\kappa}$

– круговая оценка (среднеарифметическое значение).

38. Итоговая годовая оценка выставляется по следующей шкале:

менее 3 баллов – "неудовлетворительно",

от 3 до 4 баллов – "удовлетворительно",

от 4 до 5 баллов – "эффективно",

5 баллов – "превосходно".

## **8. Рассмотрение результатов оценки Комиссией**

39. 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) заполненные оценочные листы;

2) заполненный лист круговой оценки (для годовой оценки);

3) должностная инструкция служащего корпуса "Б";

4) проект протокола заседания Комиссии по форме согласно приложению 5 к настоящей Методике.

40. 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 корпуса "Б" превышает результат оценки. При этом представляется документальное подтверждение



результатов работы служащего корпуса "Б";

2) при допущении ошибки службой управления персоналом при расчете результата оценки служащего корпуса "Б".

41. Служба управления персоналом ознакомливает служащего корпуса "Б" с результатами оценки в течение двух рабочих дней со дня ее завершения.

Ознакомление служащего корпуса "Б" с результатами оценки осуществляется в письменной или электронной форме.

Отказ служащего корпуса "Б" 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.

42. Документы, указанные в пункте 39 настоящей Методики, а также подписанный протокол заседания Комиссии хранятся в службе управления персоналом.

## **9. Обжалование результатов оценки**

43. Обжалование решения Комиссии служащим корпуса "Б" в территориальном департаменте уполномоченного органа по делам государственной службы осуществляется в течение десяти рабочих дней со дня вынесения решения.

44. В случаях обнаружения территориальным департаментом уполномоченного органа по делам государственной службы нарушений и внесения рекомендации государственному органу об отмене решения Комиссии,

45. Информация о принятом решении представляется государственным органом в течение двух недель в территориальный департамент уполномоченного органа по делам государственной службы.

46. Служащий корпуса "Б" вправе обжаловать результаты оценки в суде.

## **10. Принятие решений по результатам оценки**

47. Результаты оценки являются основаниями для принятия решений по выплате бонусов и обучению.

48. Бонусы выплачиваются служащим корпуса "Б" с результатами оценки "превосходно" и "эффективно".

49. Обучение (повышение квалификации) служащего корпуса "Б" проводится по направлению, по которому деятельность служащего корпуса "Б" по итогам годовой оценки признана неудовлетворительной.

Служащий корпуса "Б" направляется на курсы повышения квалификации в течение трех месяцев после утверждения Комиссией результатов годовой оценки

его деятельности.

50. Служащий корпуса "Б", получивший оценку "неудовлетворительно", не закрепляется наставником за лицами, впервые принятыми на административные государственные должности.

51. Результаты оценки служащего корпуса "Б" по итогам двух лет подряд со значением "неудовлетворительно" являются основанием для принятия решения о понижении его в должности. При отсутствии любой вакантной нижестоящей должности служащий корпуса "Б" увольняется в порядке, установленном законодательством.

52. Результаты оценки деятельности служащих корпуса "Б" вносятся в их послужные списки.

Приложение 1  
к Методике оценки деятельности  
руководителей исполнительных органов,  
финансируемых из областного бюджета,  
и административных государственных  
служащих аппарата акима  
Южно-Казахстанской области  
корпуса "Б"

## **Индивидуальный план работы административного государственного служащего корпуса "Б"**

\_\_\_\_\_ ГОД

(период, на который составляется индивидуальный план)

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

—  
Должность служащего: \_\_\_\_\_

Наименование структурного подразделения служащего: \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование мероприятий *	Результат мероприятия
1	Мероприятие	
2	Мероприятие	
3	Мероприятие	
4	...	

*Примечание:*

\* - мероприятия определяются с учетом их направленности на достижение стратегической цели (целей) государственного органа, а в случае ее (их) отсутствия, исходя из функциональных обязанностей служащего.

Количество и сложность мероприятий должны быть сопоставимы по государственному органу.

С л у ж а щ и й  
 Ф.И.О. (при его наличии) \_\_\_\_\_  
 дата \_\_\_\_\_  
 подпись \_\_\_\_\_

Непосредственный  
 Ф.И.О. (при его наличии) \_\_\_\_\_  
 дата \_\_\_\_\_  
 подпись \_\_\_\_\_

руководитель

Приложение 2  
 к Методике оценки деятельности  
 руководителей исполнительных органов,  
 финансируемых из областного бюджета,  
 и административных государственных  
 служащих аппарата акима  
 Южно-Казахстанской области  
 корпуса "Б"

### Оценочный лист

\_\_\_\_\_ квартал \_\_\_\_\_ года  
 (оцениваемый период)

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

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

Наименование структурного подразделения оцениваемого служащего: \_\_\_\_\_

#### Оценка исполнения должностных обязанностей:

№ п/ п	Самооценка служащего			Оценка непосредственного руководителя			Примечание	
	Сведения о поощряемых показателях и видах деятельности	Сведения о фактах нарушения исполнительской дисциплины	Сведения о фактах нарушения трудовой дисциплины	Сведения о поощряемых показателях и видах деятельности	Сведения о фактах нарушения исполнительской дисциплины	Сведения о фактах нарушения трудовой дисциплины		
1								
2								
3								
...	Результат самооценки:			Результат оценки:				
С л у ж а щ и й Ф.И.О. (при его наличии) _____ дата _____ подпись _____				Непосредственный Ф.И.О. (при его наличии) _____ дата _____ подпись _____				руководитель

Приложение 3  
 к Методике оценки деятельности  
 руководителей исполнительных органов,  
 финансируемых из областного бюджета,

## Оценочный лист

----- ГОД

(оцениваемый год)

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

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

Наименование структурного подразделения оцениваемого служащего:

### Оценка выполнения индивидуального плана:

№ п/п	Наименование	Значение	Результаты самооценки служащего	Результаты оценки руководителя	Примечание
1	Мероприятие	от 2 до 5			
2	Мероприятие	от 2 до 5			
3	Мероприятие	от 2 до 5			
4	...				

С л у ж а щ и й	Непосредственный	руководитель
Ф.И.О. (при его наличии) _____	Ф.И.О. (при его наличии) _____	
дата _____	дата _____	
п о д п и с ь _____	п о д п и с ь _____	

Приложение 4  
к Методике оценки деятельности  
руководителей исполнительных органов,  
финансируемых из областного бюджета,  
и административных государственных  
служащих аппарата акима  
Южно-Казахстанской области  
корпуса "Б"

## Лист круговой оценки

----- ГОД

(оцениваемый год)

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

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

Наименование структурного подразделения оцениваемого служащего:

№ п/п	Наименование компетенции	Значение	Оценка (баллы)

<i>Непосредственный руководитель</i>			
1.	Инициативность	от 2 до 5	
2.	Способность к сотрудничеству	от 2 до 5	
3.	Соблюдение служебной этики	от 2 до 5	
	ИТОГО:		
<i>Подчиненный</i>			
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:		
<i>Коллега</i>			
1.	Умение работать в команде	от 2 до 5	
2.	Соблюдение служебной этики	от 2 до 5	
	ИТОГО:		

Приложение 5  
к Методике оценки деятельности  
руководителей исполнительных органов,  
финансируемых из областного бюджета,  
и административных государственных  
служащих аппарата акима  
Южно-Казахстанской области  
корпуса "Б"

## Протокол заседания Комиссии по оценке

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

— — — (вид оценки : квартальная / годовая и оцениваемый период (квартал и (или) год)

### Результаты оценки

№ п/п	Ф.И.О. служащих (при его наличии)	Сведения о результатах оценки	Корректировка Комиссией результатов оценки (в случае наличия)	Рекомендации Комиссии
1				
2				
...				

Заключение Комиссии:

Проверено:  
Секретарь Комиссии: \_\_\_\_\_ Дата: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О (при его наличии)., подпись)

Председатель Комиссии: \_\_\_\_\_ Дата: \_\_\_\_\_

*(Ф.И.О (при его наличии)., подпись)*

Член Комиссии: \_\_\_\_\_ Дата: \_\_\_\_\_

*(Ф.И.О (при его наличии)., подпись)*

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