

Об утверждении Методики оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" Министерства иностранных дел Республики Казахстан и Методики оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" заграничных учреждений Республики Казахстан

Утративший силу

Приказ Министра иностранных дел Республики Казахстан от 26 сентября 2017 года № 11-1-2/440. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 11 октября 2017 года № 15874. Утратил силу приказом Министра иностранных дел Республики Казахстан от 3 мая 2018 года № 11-1-4/166 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования)

Сноска. Утратил силу приказом Министра иностранных дел РК от 03.05.2018 № 11-1-4/166 (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" **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемые:

1) Методику оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" Министерства иностранных дел Республики Казахстан согласно приложению 1 к настоящему приказу;

2) Методику оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" заграничных учреждений Республики Казахстан согласно приложению 2 к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу приказ Министра иностранных дел Республики Казахстан от 8 августа 2016 года № 11-1-2/362 "Об утверждении Методики оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" Министерства иностранных дел Республики Казахстан" (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов № 14216, опубликован в информационно-правовой системе "Эділет" 26 сентября 2016 года).

3. Управлению кадров Министерства иностранных дел Республики Казахстан обеспечить:

1) в установленном законодательством Республики Казахстан порядке государственную регистрацию настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан;

2) в течение десяти календарных дней со дня государственной регистрации в Министерстве юстиции Республики Казахстан настоящего приказа направление его копии в бумажном и электронном виде на казахском и русском языках в Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения "Республиканский центр правовой информации" Министерства юстиции Республики Казахстан для официального опубликования и включения в Эталонный контрольный банк нормативных правовых актов Республики Казахстан;

3) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего приказа направление его копии на официальное опубликование в периодические печатные издания;

4) размещение настоящего приказа на официальном интернет-ресурсе Министерства иностранных дел Республики Казахстан;

5) в течение десяти рабочих дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан представление в Управление юридической экспертизы Министерства иностранных дел Республики Казахстан сведений о выполнении мероприятий, предусмотренных в подпунктах 1), 2), 3), 4) настоящего пункта.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Ответственного секретаря Министерства иностранных дел Республики Казахстан Карашева А.Б.

5. Настоящий приказ вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования.

*Министр иностранных дел
Республики Казахстан*

К. Абдрахманов

Приложение 1
к приказу Министра
иностраннных дел
Республики Казахстан
от 26 сентября 2017 года
№ 11-1-2/440

Методика оценки

**деятельности административных государственных служащих корпуса "Б"
Министерства иностранных дел Республики Казахстан**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящая Методика оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" Министерства иностранных дел Республики Казахстан (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 административных государственных служащих корпуса "Б" Министерства иностранных дел Республики Казахстан (далее – служащие корпуса "Б").

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, а также в период испытательного срока.

Служащие корпуса "Б", находящиеся в социальных отпусках либо периоде временной нетрудоспособности, проходят оценку в течение 5 рабочих дней после выхода на работу.

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

Непосредственным руководителем служащего корпуса "Б" является лицо, которому данный служащий подчинен согласно своей должностной инструкции.

5. Годовая оценка складывается из:

1) средней оценки служащего корпуса "Б" за отчетные кварталы;

2) оценки выполнения служащим корпуса "Б" индивидуального плана работы (далее – индивидуальный план) по форме, согласно приложению 1 к настоящей Методике.

6. Для проведения оценки служащих корпуса "Б" Ответственным секретарем Министерства иностранных дел Республики Казахстан (далее - Министерство) создается Комиссия по оценке, рабочим органом которой является Управление кадров Министерства (далее – Управление кадров).

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

Замена отсутствующего члена или председателя Комиссии по оценке осуществляется по решению Ответственного секретаря Министерства путем внесения изменения в приказ о создании комиссии по оценке.

8. Решение Комиссии по оценке принимается открытым голосованием.

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

Секретарем Комиссии по оценке является сотрудник Управления кадров. Секретарь Комиссии по оценке не принимает участие в голосовании.

Глава 2. Составление индивидуального плана

10. Индивидуальный план составляется служащим корпуса "Б" совместно с его непосредственным руководителем не позднее десятого января оцениваемого года.

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

12. Количество целевых показателей в индивидуальном плане служащего корпуса "Б" составляет не более четырех, которые должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, с определенным сроком исполнения.

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

Глава 3. Подготовка к проведению оценки

14. Управление кадров формирует график проведения оценки Министерства и загранучреждений по согласованию с председателем Комиссии по оценке.

Управление кадров за десять календарных дней до начала проведения оценки обеспечивает своевременное уведомление служащего корпуса "Б", подлежащего оценке, и лиц, осуществляющих оценку, о проведении оценки и направляет им оценочные листы для заполнения.

Глава 4. Квартальная оценка исполнения должностных обязанностей

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

16. Базовые баллы устанавливаются на уровне 100 баллов за выполнение служащим своих должностных обязанностей.

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. 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 нарушения сроков исполнения поручений вышестоящих органов, руководства Министерства, непосредственного руководителя и обращений физических и юридических лиц.

Источниками информации о фактах исполнительской дисциплины служат документально подтвержденные сведения от Управления контроля и документооборота Департамента администрации и контроля Министерства и непосредственного руководителя служащего корпуса "Б".

21. К нарушениям трудовой дисциплины относятся:

- 1) опоздания на работу без уважительной причины;
- 2) нарушения служащими служебной этики.

Источниками информации о фактах нарушения трудовой дисциплины служат документально подтвержденные сведения от Управления кадров и непосредственного руководителя служащего корпуса "Б".

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 служащий корпуса "Б" представляет для согласования заполненный оценочный лист непосредственному руководителю по форме согласно приложению 2 к настоящей Методике.

24. Непосредственный руководитель с учетом представленных Управлением кадров, Управлением контроля и документооборота Департамента администрации и контроля Министерства сведений о фактах нарушения служащим корпуса "Б" трудовой и исполнительской 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 подписывается служащим корпуса "Б".

Отказ служащего корпуса "Б" от подписания оценочного листа не является препятствием для направления документов на заседание Комиссии по оценке. В этом случае работником Управления кадров и непосредственным руководителем служащего корпуса "Б" в произвольной форме составляется акт об отказе от ознакомления.

26. 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.

27. Итоговая квартальная оценка выставляется по следующей шкале: менее 80 баллов – "неудовлетворительно", от 80 до 105 (включительно) баллов – "удовлетворительно", от 106 до 130 (включительно) баллов – "эффективно", свыше 130 баллов – "превосходно".

Глава 5. Годовая оценка

28. Для проведения годовой оценки служащий корпуса "Б" направляет для согласования заполненный оценочный лист выполнения индивидуального плана непосредственному руководителю по форме согласно приложению 3 к настоящей Методике.

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

30. Оценка выполнения индивидуального плана работы выставляется по следующей шкале:

за невыполнение целевого показателя, предусмотренного индивидуальным планом, присваивается 2 балла;

за частичное выполнение целевого показателя - 3 балла;

за выполнение целевого показателя (достижение ожидаемого результата) - 4 балла;

за превышение ожидаемого результата целевого показателя - 5 баллов.

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

Отказ от подписания оценочного листа служащего корпуса "Б" не может служить препятствием для направления документов на заседание Комиссии по

оценке. В этом случае работником Управления кадров и непосредственным руководителем служащего корпуса "Б" в произвольной форме составляется акт об отказе от ознакомления.

32. Итоговая годовая оценка служащего корпуса "Б" вычисляется Управлением кадров не позднее пяти рабочих дней до заседания Комиссии по оценке по следующей формуле:

$$\sum_{\text{год}} = 0,4 * \sum_{\text{кв.}} + 0,6 * \sum_{\text{ИП}}$$

где: $\sum_{\text{год}}$ – годовая оценка;

$\sum_{\text{кв.}}$ – средняя оценка за отчетные кварталы (среднеарифметическое значение). При этом полученное среднеарифметическое значение квартальных оценок с учетом шкалы, указанной в пункте 27 настоящей Методики, приводится к пятибалльной системе оценок, а именно:

значению "неудовлетворительно" (менее 80 баллов) присваиваются 2 балла, значению "удовлетворительно" (от 80 до 105 (включительно) баллов) – 3 балла,

значению "эффективно" (от 106 до 130 (включительно) баллов) – 4 балла,

значению "превосходно" (свыше 130 баллов) – 5 баллов;

$\sum_{\text{ИП}}$ – оценка выполнения индивидуального плана (среднеарифметическое значение).

33. Итоговая годовая оценка выставляется по следующей шкале: менее 3 баллов – "неудовлетворительно", от 3 до 3,9 (включительно) баллов – "удовлетворительно", от 4 до 4,9 (включительно) баллов – "эффективно", 5 баллов – "превосходно".

Глава 6. Рассмотрение результатов оценки Комиссией

34. Управления кадров обеспечивает проведение заседания Комиссии по рассмотрению результатов оценки в соответствии с графиком, согласованным с председателем Комиссии.

Управления кадров предоставляет на заседание Комиссии следующие документы:

- 1) заполненные оценочные листы;
- 2) должностная инструкция служащего корпуса "Б";
- 3) проект протокола заседания Комиссии по оценке по форме согласно приложению 4 к настоящей Методике.

35. Комиссия рассматривает результаты квартальных и годовой 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.

36. Управление кадров 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 является препятствием для внесения результатов оценки в его послужной список. В этом случае работником Управления кадров в произвольной форме составляется акт об отказе от ознакомления.

37. Документы, указанные в пункте 34 настоящей Методики, а также подписанный протокол заседания Комиссии хранятся в Управлении кадров.

Глава 7. Обжалование результатов оценки

38. Обжалование решения Комиссии служащим корпуса "Б" в уполномоченном органе по делам государственной службы осуществляется в течение десяти рабочих дней со дня вынесения решения.

39. Информация о принятом решении представляется государственным органом в течение двух недель в уполномоченный орган по делам государственной службы.

40. Служащий корпуса "Б" вправе обжаловать результаты оценки в судебном порядке.

Глава 8. Принятие решений по результатам оценки

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

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

43. 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.

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

45. 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 Республики Казахстан.

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

Приложение 1
к Методике оценки
деятельности административных
государственных служащих
корпуса "Б" Министерства
иностраннных дел Республики
Казахстан
Форма

Индивидуальный план работы административного
государственного служащего корпуса "Б"

_____ год

(период, на который составляется индивидуальный план)

Фамилия, имя, отчество (при его наличии) служащего:

— — — — —
Должность служащего: _____

—
Наименование структурного подразделения служащего:

№ п/п	Целевые показатели *	Ожидаемый результат
1	Целевой показатель 1	
2	Целевой показатель 2	
3	Целевой показатель 3	
4	...	

П р и м е ч а н и е :

* Целевые показатели определяются с учетом их направленности на достижение стратегической цели (целей) государственного органа, а в случае ее (их) отсутствия, исходя из функциональных обязанностей

с л у ж а щ е г о .

Количество целевых показателей составляет не более четырех, из них не менее половины измеримых.

Служащий _____ (фамилия, инициалы) дата _____ подпись _____	Непосредственный руководитель _____ (фамилия, инициалы) дата _____ подпись _____
---	--

Приложение 2
к Методике оценки
деятельности административных
государственных служащих
корпуса "Б" Министерства
иностраннных дел Республики
Казахстан
Форма

О ц е н о ч н ы й л и с т

_____ квартал ____ года

(о ц е н и в а е м ы й п е р и о д)

Фамилия, имя, отчество (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:			

Служащий _____ (фамилия, инициалы) дата _____ подпись _____	Непосредственный руководитель _____ (фамилия, инициалы) дата _____ подпись _____
---	--

Приложение 3
к Методике оценки

деятельности административных
государственных служащих
корпуса "Б" Министерства
иностраных дел Республики
Казахстан
Форма

О ц е н о ч н ы й л и с т

_____ г о д

(оцениваемый год)

Фамилия, имя, отчество (при его наличии) оцениваемого служащего:

— — — — —

Д о л ж н о с т ь с л у ж а щ е г о :

— — — — —

Наименование структурного подразделения служащего:

— — — — —

Оценка выполнения индивидуального плана:

№ п/п	Результат целевого показателя	Значение	Результаты самооценки служащего	Результаты оценки руководителя	Примечание
1	Результат целевого показателя 1	от 2 до 5			
2	Результат целевого показателя 2	от 2 до 5			
3	Результат целевого показателя 3	от 2 до 5			
4	...				

Служащий _____ (фамилия, инициалы) дата _____ подпись _____	Непосредственный руководитель _____ (фамилия, инициалы) дата _____ подпись _____
---	--

Приложение 4
к Методике оценки
деятельности административных
государственных служащих
корпуса "Б" Министерства
иностраных дел Республики
Казахстан
Форма

Протокол заседания Комиссии по оценке

— — — — —

(наименование государственного органа)

(вид оценки: квартальная/годовая и оцениваемый период (квартал и (или)
г о д)

Результаты оценки

№ п /п	Фамилия, имя, отчество (при его наличии) служащих	Сведения о результатах оценки	Корректировка Комиссией результатов оценки (в случае наличия)	Рекомендации Комиссии
1.				
2.				
...				

З а к л ю ч е н и е К о м и с с и и :

П р о в е р е н о :

Секретарь Комиссии: _____ Дата: _____
(фамилия, инициалы, подпись)

Председатель Комиссии: _____ Дата: _____
(фамилия, инициалы, подпись)

Член Комиссии: _____ Дата: _____
(фамилия, инициалы, подпись)

Приложение 2
к приказу Министра
иностраннных дел
Республики Казахстан
от 26 сентября 2017 года
№ 11-1-2/440

Методика оценки

деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" заграничных учреждений Республики Казахстан

Глава 1. Общие положения

1. Настоящая Методика оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" заграничных учреждений Республики Казахстан (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 административных государственных служащих корпуса "Б" заграничных учреждений Республики Казахстан (далее – служащие корпуса "Б").

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 либо периоде временной нетрудоспособности, проходят оценку в течение 5 рабочих дней после выхода на работу.

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

Непосредственным руководителем служащего корпуса "Б" является лицо, которому данный служащий подчинен согласно своей должностной инструкции.

5. Годовая оценка складывается из:

1) средней оценки служащего корпуса "Б" за отчетные кварталы;

2) оценки выполнения служащим корпуса "Б" индивидуального плана работы (далее – индивидуальный план) по форме, согласно приложению 1 к настоящей Методике.

6. Для проведения оценки служащих корпуса "Б" загранучреждений Республики Казахстан (далее – загранучреждения) Министерством иностранных дел Республики Казахстан создаются Комиссии по оценке эффективности деятельности служащих корпуса "Б" по региональному признаку, а также исходя из функциональных обязанностей служащих корпуса "Б": консульских работников и административно-технического персонала (далее – Комиссии по оценке), рабочим органом которых является Управление кадров Министерства (далее – Управление кадров).

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

Замена отсутствующих членов или председателя Комиссий по оценке осуществляется по решению Министра иностранных дел Республики Казахстан путем внесения изменений в приказы о создании Комиссии по оценке.

8. Решения Комиссий по оценке принимается открытым голосованием.

9. Результаты голосования определяются большинством голосов членов Комиссий по оценке. При равенстве голосов голос председателя Комиссий по оценке является решающим.

Секретарями Комиссий по оценке являются сотрудники Управления кадров. Секретари Комиссий по оценке не принимают участия в голосовании.

Глава 2. Составление индивидуального плана

10. Индивидуальный план составляется служащим корпуса "Б" совместно с его непосредственным руководителем не позднее десятого января оцениваемого года.

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

12. Количество целевых показателей в индивидуальном плане служащего корпуса "Б" составляет не более четырех, которые должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, с определенным сроком исполнения.

13. Индивидуальный план составляется в двух экземплярах. Один экземпляр передается в Управление кадров. Второй экземпляр находится у руководителя загранучреждения служащего корпуса "Б".

Глава 3. Подготовка к проведению оценки

14. Управление кадров формирует график проведения оценки загранучреждений по согласованию с председателем Комиссий по оценке.

Заведующий канцелярией либо иное уполномоченное лицо загранучреждения за десять календарных дней до начала проведения оценки обеспечивает своевременное уведомление служащего корпуса "Б", подлежащего оценке, и лиц, осуществляющих оценку, о проведении оценки и направляет им оценочные листы для заполнения.

Глава 4. Квартальная оценка исполнения должностных обязанностей

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

16. Базовые баллы устанавливаются на уровне 100 баллов за выполнение служащим своих должностных обязанностей.

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. 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 нарушения сроков исполнения поручений вышестоящих органов, руководства Министерства и загранучреждений, непосредственного руководителя и обращений физических и юридических лиц.

Источниками информации о фактах исполнительской дисциплины служат документально подтвержденные сведения от заведующего канцелярией или иного уполномоченного лица загранучреждения, непосредственного руководителя служащего корпуса "Б" и соответствующего курируемого департамента в Министерстве.

21. К нарушениям трудовой дисциплины относятся:

- 1) опоздания на работу без уважительной причины;
- 2) нарушения служащими служебной этики.

Источниками информации о фактах нарушения трудовой дисциплины служат документально подтвержденные сведения заведующего канцелярией или иного уполномоченного лица загранучреждения и непосредственного руководителя служащего корпуса "Б".

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 служащий корпуса "Б" представляет для согласования заполненный оценочный лист непосредственному руководителю по форме согласно приложению 2 к настоящей Методике.

24. Непосредственный руководитель с учетом представленных заведующим канцелярией или иным уполномоченным лицом сведений о фактах нарушения служащим корпуса "Б" трудовой и исполнительской 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 подписывается служащим корпуса "Б".

Отказ служащего корпуса "Б" от подписания оценочного листа не является препятствием для направления документов на заседания Комиссий по оценке. В этом случае заведующим канцелярией заграничного учреждения либо иным уполномоченным лицом и непосредственным руководителем служащего корпуса "Б" в произвольной форме составляется акт об отказе от ознакомления.

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

$$\sum_{кв} = 100 + а - в,$$

где $\sum_{кв}$ – квартальная оценка;

а – поощрительные баллы;

в – штрафные баллы.

27. Итоговая оценка исполнения должностных обязанностей выставляется по следующей шкале: менее 80 баллов – "неудовлетворительно", от 80 до 105 (включительно) баллов – "удовлетворительно", от 106 до 130 (включительно) баллов – "эффективно", свыше 130 баллов – "превосходно".

Глава 5. Годовая оценка

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

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

30. Оценка выполнения индивидуального плана выставляется по следующей шкале:

за невыполнение целевого показателя, предусмотренного индивидуальным планом, присваивается 2 балла;

за частичное выполнение целевого показателя - 3 балла;

за выполнение целевого показателя (достижение ожидаемого результата) - 4 балла;

за превышение ожидаемого результата целевого показателя - 5 баллов.

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

Отказ от подписания оценочного листа служащего корпуса "Б" не может служить препятствием для направления документов на заседание Комиссии по

оценке. В этом случае заведующим канцелярией либо иным уполномоченным лицом заграничного учреждения и непосредственным руководителем служащего корпуса "Б" в произвольной форме составляется акт об отказе от ознакомления.

Подписанные оценочные листы служащих корпуса "Б" направляются в Управление кадров:

1) по итогам квартала – не позднее 1 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за исключением четвертого квартала, оценочные листы которого направляются не позднее 1 декабря);

2) по итогам года – не позднее пятнадцатого декабря оцениваемого года.

32. Итоговая годовая оценка служащего корпуса "Б" вычисляется Управлением кадров не позднее пяти рабочих дней до заседания Комиссий по оценке по следующей формуле:

$$\sum_{\text{год}} = 0,4 * \sum_4 + 0,6 * \sum_{\text{ИП}},$$

где: $\sum_{\text{год}}$ – годовая оценка;

\sum_4 – средняя оценка исполнения должностных обязанностей за отчетные периоды (среднеарифметическое значение). При этом полученное среднеарифметическое значение оценок исполнения должностных обязанностей с учетом шкалы, указанной в пункте 27 настоящей Методики, приводится к пятибалльной системе оценок, а именно:

значению "неудовлетворительно" (менее 80 баллов) присваиваются 2 балла, значению "удовлетворительно" (от 80 до 105 (включительно) баллов) – 3 балла,

значению "эффективно" (от 106 до 130 (включительно) баллов) – 4 балла,

значению "превосходно" (свыше 130 баллов) – 5 баллов;

$\sum_{\text{ИП}}$ – оценка выполнения индивидуального плана (среднеарифметическое значение).

33. Итоговая годовая оценка выставляется по следующей шкале: менее 3 баллов – "неудовлетворительно", от 3 до 3,9 (включительно) баллов – "удовлетворительно", от 4 до 4,9 (включительно) баллов – "эффективно", 5 баллов – "превосходно".

Глава 6. Рассмотрение результатов оценки Комиссией

34. Управления кадров обеспечивает проведение заседаний Комиссий по рассмотрению результатов оценки в соответствии с графиком, согласованным с председателем Комиссий.

Управления кадров предоставляет на заседания Комиссий по оценке следующие документы:

- 1) заполненные оценочные листы;
- 2) должностная инструкция служащего корпуса "Б";
- 3) проект протоколов заседания Комиссий по оценке по форме согласно приложению 4 к настоящей Методике.

35. Комиссии рассматривают результаты оценки исполнения должностных обязанностей и годовой оценки и принимает одно из следующих решений:

- 1) утвердить результаты оценки;
- 2) пересмотреть результаты оценки.

В случае принятия решения о пересмотре результатов оценки Комиссии корректируют оценку с соответствующим пояснением в протоколах.

36. Управление кадров в течение двух рабочих дней направляет подписанные протоколы в загранучреждения, после которого заведующий канцелярией либо иное уполномоченное лицо ознакомливает служащего корпуса "Б" с результатами оценки в течение двух рабочих дней.

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

Отказ служащего корпуса "Б" от ознакомления не является препятствием для внесения результатов оценки в его послужной список. В этом случае работником Управления кадров в произвольной форме составляется акт об отказе от ознакомления.

37. Документы, указанные в пункте 34 настоящей Методики, а также подписанные протоколы заседаний Комиссий хранятся в Управлении кадров.

Глава 7. Обжалование результатов оценки

38. Обжалование решения Комиссий служащим корпуса "Б" в уполномоченном органе по делам государственной службы осуществляется в течение десяти рабочих дней со дня вынесения решения.

39. Информация о принятом решении представляется государственным органом в течение двух недель в уполномоченный орган по делам государственной службы.

40. Служащий корпуса "Б" вправе обжаловать результаты оценки в судебном порядке.

Глава 8. Принятие решений по результатам оценки

41. 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 Республики Казахстан.

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

Приложение 1
к Методике оценки
деятельности административных
государственных служащих
корпуса "Б" загранучреждений
Республики Казахстан
Форма

Индивидуальный план работы административного
государственного служащего корпуса "Б"

_____ ГОД

(период, на который составляется индивидуальный план)

Фамилия, имя, отчество (при его наличии) служащего:

_____ Должность служащего:

_____ Наименование структурного подразделения служащего:

№ п/п	Целевые показатели *	Ожидаемый результат
1	Целевой показатель 1	
2	Целевой показатель 2	
3	Целевой показатель 3	
4	...	

П р и м е ч а н и е :

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

Количество целевых показателей составляет не более четырех, из них не менее половины измеримых.

Служащий _____ (фамилия, инициалы) дата _____ подпись _____	Непосредственный руководитель _____ (фамилия, инициалы) дата _____ подпись _____
---	--

к Методике оценки
деятельности административных
государственных служащих
корпуса "Б" загранучреждений
Республики Казахстан
Форма

О ц е н о ч н ы й л и с т

_____ квартал _____ года
(оцениваемый период)

Фамилия, имя, отчество (при его наличии) служащего:

Должность служащего: _____

Наименование структурного подразделения 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:			

Служащий

(фамилия, инициалы)

дата _____

подпись _____

Непосредственный руководитель

(фамилия, инициалы)

дата _____

подпись _____

Приложение 3
к Методике оценки
деятельности административных
государственных служащих
корпуса "Б" загранучреждений
Республики Казахстан
Форма

О ц е н о ч н ы й л и с т

_____ Г О Д
(оцениваемый год)

Фамилия, имя, отчество (при его наличии) служащего:

Должность служащего: _____

Наименование структурного подразделения служащего:

Оценка выполнения индивидуального плана:

№ п/п	Результат целевого показателя	Значение	Результаты самооценки служащего	Результаты оценки руководителя	Примечание
1	Результат целевого показателя 1	от 2 до 5			
2	Результат целевого показателя 2	от 2 до 5			
3	Результат целевого показателя 3	от 2 до 5			
4	...				

Служащий _____ (фамилия, инициалы) дата _____ подпись _____	Непосредственный руководитель _____ (фамилия, инициалы) дата _____ подпись _____
---	--

Приложение 4
к Методике оценки
деятельности административных
государственных служащих
корпуса "Б" загранучреждений
Республики Казахстан
Форма

Протокол заседания Комиссии по оценке

(наименование государственного органа)

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

Результаты оценки

№ п/п	Фамилия, имя, отчество (при его наличии) служащих	Сведения о результатах оценки	Корректировка Комиссией результатов оценки (в случае наличия)	Рекомендации Комиссии
1.				
2.				
...				

З а к л ю ч е н и е К о м и с с и и :

П р о в е р е н о :

Секретарь Комиссии: _____ Дата: _____
(фамилия, инициалы, подпись)

Председатель Комиссии: _____ Дата: _____
(фамилия, инициалы, подпись)

Член Комиссии: _____ Дата: _____

(фамилия, инициалы, подпись)

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