

## Об утверждении Методики оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" акимата города Астаны

### *Утративший силу*

Постановление акимата города Астаны от 18 марта 2017 года № 04-540. Зарегистрировано Департаментом юстиции города Астаны 19 апреля 2017 года № 1101. Утратило силу постановлением акимата города Астаны от 17 апреля 2018 года № 04-584.

**Сноска. Утратило силу постановлением акимата города Астаны от 17.04.2018 № 04-584 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования)**

В соответствии со статьей 37 Закона Республики Казахстан от 23 января 2001 года "О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан", пунктом 5 статьи 33 Закона Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года "О государственной службе Республики Казахстан", приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 29 декабря 2016 года № 110 "О некоторых вопросах оценки деятельности административных государственных служащих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 31 декабря 2016 года № 14637, акимат города Астаны **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемую Методику оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" акимата города Астаны.

2. Признать утратившим силу постановление акимата города Астаны от 20 мая 2016 года № 04-1025 "Об утверждении Методики оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" акимата города Астаны (зарегистрировано в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 1024, опубликовано в газетах "Астана ақшамы" от 7 июня 2016 года № 64 (3416), "Вечерняя Астана" от 7 июня 2016 года № 64 (3434).

3. Возложить на руководителя Государственного учреждения "Аппарат акима города Астаны" направление копии настоящего постановления после государственной регистрации в органах юстиции, в печатном и электронном виде для официального опубликования в периодических печатных изданиях и в Информационно-правовой системе "Эділет", а также в Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения "Республиканский центр правовой информации Министерства юстиции

Республики Казахстан" для включения в Эталонный контрольный банк нормативных правовых актов Республики Казахстан, и размещение на интернет-ресурсе акимата города Астаны.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя Государственного учреждения "Аппарат акима города Астаны" Джакенова Б.О.

5. 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.

*Аким города Астаны*

*А. Исекешев*

Утверждена  
постановлением акимата  
города Астаны  
от 18 марта 2017 года  
№ 04-540

## **Методика оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" акимата города Астаны**

### **1. Общие положения**

1. Настоящая Методика оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" акимата города Астаны (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" (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 в период временной нетрудоспособности, проходят оценку в течение пяти 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.

Для руководителей местных исполнительных органов города Астаны, финансируемых из местного бюджета, оценка проводится акимом города Астаны 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 по форме согласно приложению 1 к настоящей Методике.

6. Для проведения оценки должностным лицом, имеющим право назначения на государственную должность и освобождения от государственной должности служащего корпуса "Б", создается Комиссия по оценке деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" (далее – Комиссия), рабочим органом которой является служба управления персоналом.

7. Заседание Комиссии 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 составляется служащим корпуса "Б" совместно с его непосредственным руководителем не позднее десятого января оцениваемого года по форме согласно приложению 1 к настоящей Методике.

11. При назначении служащего корпуса "Б" на должность после срока, указанного в пункте 10 настоящей Методики, индивидуальный план работы

служащего корпуса "Б" на занимаемой должности составляет в течение десяти рабочих дней со дня назначения его на должность.

12. Количество целевых показателей в индивидуальном плане работы 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 службу управления персоналом. Вторым экземпляром 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 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.

### **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. Показатели деятельности, превышающие средние объемы текущей работы и сложные виды деятельности, определяются государственными органами самостоятельно, исходя из своей отраслевой 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 нарушения сроков исполнения поручений вышестоящих органов, руководства государственного органа, непосредственного руководителя и обращений физических и юридических лиц.

Источниками информации о фактах нарушения исполнительской дисциплины служат документально подтвержденные сведения от службы документооборота 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 службы управления персоналом 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 службой управления персоналом, службой документооборота 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. В этом случае работником службы управления персоналом 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:

$$\sum_{кв} = 100 + a - \epsilon,$$

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 баллов (включительно) – "удовлетворительно";

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

свыше 130 баллов – "превосходно".

## 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 работы, 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 служащего корпуса "Б" от подписания оценочного листа не может служить препятствием для направления документов на заседание Комиссии по оценке. В этом случае работником службы управления персоналом и непосредственным руководителем служащего корпуса "Б" в произвольной форме составляется акт об отказе от ознакомления.

32. Итоговая годовая оценка служащего корпуса "Б" вычисляется службой управления персоналом 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:

$\sum_{год}$

– годовая оценка;

$\sum_{кв.}$

– 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 баллов) – 3 балла;

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

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

$\sum_{ИП}$

– оценка выполнения индивидуального плана работы (среднеарифметическое значение).

33. Итоговая годовая оценка выставляется по следующей шкале:

менее 3 баллов – "неудовлетворительно";

от 3 до 3,9 баллов – "удовлетворительно";

от 4 до 4,9 баллов – "эффективно";

5 баллов – "превосходно".

## **6. Рассмотрение результатов оценки Комиссией**

34. Служба управления персоналом обеспечивает проведение заседания Комиссии по рассмотрению результатов оценки в соответствии с графиком, согласованным с председателем Комиссии.

Служба управления персоналом представляет на заседание Комиссии следующие документы:

1) заполненные оценочные листы;

2) должностная инструкция служащего корпуса "Б";

3) проект протокола заседания Комиссии 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. 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 является 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.

37. Документы, указанные в пункте 34 настоящей Методики, а также подписанный протокол заседания Комиссии хранятся в службе управления персоналом.

## **7. Обжалование результатов оценки**

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

39. Уполномоченный орган по делам государственной службы или его территориальный департамент в течение десяти рабочих дней со дня поступления жалобы служащего корпуса "Б" осуществляет ее рассмотрение и в случаях обнаружения нарушений установленного законодательством Республики Казахстан порядка проведения оценки выносит соответствующую рекомендацию

40. Информация о принятом решении представляется государственным органом в течение двух недель в уполномоченный орган по делам государственной службы или его территориальный департамент.

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

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

42. Результаты оценки являются основанием для принятия решений по выплате бонусов и обучению.

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

44. 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.

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

46. 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.

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

Приложение 1  
к Методике оценки деятельности  
административных государственных  
служащих корпуса "Б" акимата  
города Астаны

## **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.	...	

Примечание:

\* 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.

С л у ж а щ и й

Непосредственный                      руководитель

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(фамилия, инициалы)

(фамилия, инициалы)

—

—

дата \_\_\_\_\_

дата \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Приложение 2  
к Методике оценки деятельности  
административных государственных  
служащих корпуса "Б" акимата  
города Астаны

## Оценочный лист

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

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:			

С л у ж а щ и й

Непосредственный                      руководитель

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(фамилия,                      инициалы)

(фамилия,                      инициалы)

дата \_\_\_\_\_

дата \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Приложение 3  
к Методике оценки деятельности  
административных государственных  
служащих корпуса "Б" акимата  
города Астаны

# Оценочный лист

\_\_\_\_\_ ГОД

(оцениваемый год)

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

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

Наименование структурного подразделения оцениваемого 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.	...				

С л у ж а щ и й

Непосредственный

руководитель

(фамилия, \_\_\_\_\_ инициалы) (фамилия, \_\_\_\_\_ инициалы)

дата \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_

Приложение 4  
к Методике оценки  
деятельности административных  
государственных служащих  
корпуса "Б" акимата  
города Астаны

## Протокол заседания Комиссии по оценке

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

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

## Результаты оценки

--	--	--	--	--

