

**О некоторых вопросах оценки деятельности административных государственных служащих**

Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 16 января 2018 года № 13. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 1 февраля 2018 года № 16299.

      В соответствии с пунктами 4 и 5 статьи 33 Закона Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года "О государственной службе Республики Казахстан" ПРИКАЗЫВАЮ:

      1. Утвердить:

      1) Методику оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "А" согласно приложению 1 к настоящему приказу;

      2) Типовую методику оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" согласно приложению 2 к настоящему приказу.

      2. Признать утратившим силу приказ 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 Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 14637, опубликован 11 февраля 2017 года в Эталонном контрольном банке нормативных правовых актов Республики Казахстан).

      3. Департаменту государственной службы Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции в установленном законодательством порядке обеспечить:

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

      2) в течение десяти календарных дней со дня государственной регистрации 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) размещение настоящего приказа на интернет-ресурсе Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции после его официального опубликования.

      4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы, курирующего вопросы государственной службы.

      Сноска. Пункт 4 - в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 25.08.2020 № 131 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

      5. Настоящий приказ вводится в действие со дня его первого официального опубликования.

|  |  |
| --- | --- |
|
*Председатель Агентства**Республики Казахстан* *по делам государственной службы**и противодействию коррупции*
 |
*А. Шпекбаев*
 |

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 1к приказу Председателя Агентства Республики Казахстанпо делам государственной службыи противодействию коррупцииот 16 января 2018 года № 13 |

 **Методика оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "А"**

 **Глава 1. Общие положения**

      1. Настоящая Методика оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "А" (далее – Методика) разработана в соответствии с пунктом 4 статьи 33 Закона Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года "О государственной службе Республики Казахстан" и определяет алгоритм оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "А" (далее – служащие корпуса "А").

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

      3. Оценка не проводится в случаях, если на момент проведения оценки срок пребывания служащего корпуса "А" на конкретной должности составляет менее одного месяца.

      В случае выхода служащего корпуса "А" из социального отпуска оценка не проводится, если его фактически отработанное время в оцениваемом периоде на конкретной должности составляет менее одного месяца.

      Служащие корпуса "А", находящиеся в трудовых отпусках, периоде временной нетрудоспособности либо направленные на переподготовку, повышение квалификации и в командировки, проходят оценку без их участия.

      Сноска. Пункт 3 - в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 17.05.2023 № 113 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

      4. Оценку, за исключением лица, указанного в пункте 5 настоящей Методики, проводит лицо (орган), наделенное правом назначения на должность и освобождения от должности служащего корпуса "А".

      Сноска. Пункт 4 - в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 23.09.2022 № 205 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

      5. Оценку деятельности Секретаря Высшего Судебного Совета – руководителя Аппарата Высшего Судебного Совета Республики Казахстан проводит Председатель Высшего Судебного Совета Республики Казахстан.

      Сноска. Пункт 5 - в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 23.09.2022 № 205 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

      6. Организационное сопровождение оценки обеспечивается службой управления персоналом государственного органа либо в случае ее отсутствия – иным структурным подразделением, определяемым лицом, проводящим оценку (далее – служба управления персоналом). Служба управления персоналом находится в подчинении у лица, проводящего оценку (далее – уполномоченное лицо).

      Сноска. Пункт 6 - в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 23.09.2022 № 205 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

 **Глава 2. Порядок составления проекта ежегодного соглашения, а также его хранения и пересмотра**

      7. Для проведения оценки между служащим корпуса "А" и уполномоченным лицом заключается ежегодное соглашение.

      Сноска. Пункт 7 - в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 23.09.2022 № 205 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

      8. Ежегодное соглашение служащего корпуса "А" заключается не позднее 20 января оцениваемого года по форме, согласно приложению 1 к настоящей Методике.

      При назначении служащего корпуса "А" на должность после срока, указанного в части первой настоящего пункта, соглашение заключается в течение десяти рабочих дней со дня его назначения на должность.

      Оценка проводится на предмет достижения служащим корпуса "А" ключевых целевых индикаторов, установленных в ежегодном соглашении, и оценки профессионального уровня и личностных качеств.

      Сноска. Пункт 8 - в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 23.09.2022 № 205 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

      9. Ключевые целевые индикаторы определяются уполномоченным лицом и вытекают из документов системы государственного планирования, ориентированных на достижение индикаторов, определенных Национальным планом развития Республики Казахстан, а также меморандума соответствующего государственного органа (политического служащего) и направлены:

      1) для руководителей аппаратов Управления делами Президента Республики Казахстан, Центральной избирательной комиссии Республики Казахстан, Высшей аудиторской палаты Республики Казахстан, Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы, Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан, Агентства по защите и развитию конкуренции Республики Казахстан, Секретаря Высшего Судебного Совета Республики Казахстан – руководителя Аппарата Высшего Судебного Совета Республики Казахстан, руководителей аппаратов центральных исполнительных органов, руководителя Национального центра по правам человека, а также руководителей аппаратов акимов областей, столицы и городов республиканского значения на:

      достижение показателей эффективности деятельности государственного органа/местного исполнительного органа, в том числе эффективности распределения и использования бюджетных средств;

      повышение эффективности управления рабочими процессами государственного органа/местного исполнительного органа;

      достижение показателей, установленных в стратегии управления персонала государственного органа;

      обеспечение качественного и своевременного исполнения поручений и актов Президента Республики Казахстан, Премьер-Министра Республики Казахстан, Администрации Президента Республики Казахстан и Канцелярии Премьер-Министра Республики Казахстан;

      обеспечение своевременного рассмотрения обращений физических и юридических лиц;

      2) для председателей комитетов центральных исполнительных органов, заместителей руководителя Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан на:

      достижение показателей эффективности деятельности по курируемым направлениям, в том числе по качеству оказания государственных услуг;

      повышение эффективности распределения и использования бюджетных средств;

      повышение эффективности управления рабочими процессами ведомства;

      обеспечение качественного и своевременного исполнения поручений и актов Президента Республики Казахстан, Премьер-Министра Республики Казахстан, Администрации Президента Республики Казахстан и Канцелярии Премьер-Министра Республики Казахстан;

      обеспечение своевременного рассмотрения обращений физических и юридических лиц.

      Сноска. Пункт 9 - в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 05.01.2023 № 1 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования); с изменением, внесенным приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 17.05.2023 № 113 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

      10. Ключевые целевые индикаторы являются:

      1) конкретными (точно определяется результат с указанием ожидаемого положительного изменения, который необходимо достичь);

      2) измеримыми (определяются конкретные критерии для измерения достижения ключевых целевых индикаторов);

      3) достижимыми (ключевые целевые индикаторы определяются с учетом имеющихся ресурсов, полномочий и ограничений);

      4) ограниченными во времени (определяется срок достижения ключевых целевых индикаторов в течение оцениваемого периода);

      5) ориентированными на реализацию стратегических целей государственного органа либо меморандума государственного органа (политического служащего).

      Сноска. Пункт 10 - в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 23.09.2022 № 205 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

      11. Количество ключевых целевых индикаторов составляет 5.

      12. При несогласии служащего с установленными ключевыми целевыми индикаторами уполномоченное лицо направляет проект соглашения в рабочий орган Национальной комиссии по кадровой политике при Президенте Республики Казахстан (далее – Национальная комиссия) с соответствующими обоснованиями служащего и уполномоченного лица, за исключением лиц, указанных в пункте 5 настоящей Методики.

      13. Национальная комиссия по итогам рассмотрения проекта соглашения и представленных обоснований выносит одно из следующих решений:

            1) рекомендует служащему корпуса "А" подписать соглашение, внесенное уполномоченным лицом;

      2) рекомендует уполномоченному лицу внести корректировки в данное соглашение.

      14. Подписанные соглашения хранятся в службе управления персоналом государственного органа, в котором работает служащий, в течение трех лет.

      15. Отказ служащего корпуса "А" от подписания соглашения по рекомендации Национальной комиссии является основанием для вынесения на рассмотрение Национальной комиссии. По итогам рассмотрения Национальная комиссия выносит рекомендацию о расторжении с ним трудового договора.

 **Глава 3. Порядок оценки деятельности, а также обжалования результатов оценки**

      16. Подготовка к проведению оценки осуществляется службой управления персоналом и включает в себя подготовку материалов, необходимых для проведения оценки, и определение графика проведения оценки.

      17. К материалам, необходимым для проведения оценки, относятся:

      1) информация о деятельности структурных подразделений государственных органов, их подведомственных организаций либо государственных органов, деятельность которых курирует служащий корпуса "А";

      2) сведения, характеризующие деятельность служащего корпуса "А" в оцениваемом периоде (ежегодное соглашение и документы, подтверждающие реализацию ежегодного соглашения).

      18. Материалы, указанные в пункте 17 настоящей Методики, формируются, обобщаются и вносятся службой управления персоналом на рассмотрение уполномоченного лица.

      19. По итогам рассмотрения представленных материалов уполномоченным лицом выставляются итоговые оценки (от 0 до 5-ти) в соответствующей графе оценочного листа по форме, согласно приложению 2 к настоящей Методике.

      20. Службой управления персоналом оформляется оценочный лист по форме, согласно приложению 2 к настоящей Методике с указанием средней итоговой оценки достижения ключевых целевых индикаторов, средней итоговой оценки профессионального уровня и личностных качеств и итоговой оценки, вычисленной по формуле, предусмотренный пунктом 22 настоящего Приказа.

      21. Оформленный оценочный лист представляется на подпись уполномоченному лицу службой управления персоналом.

      22. Итоговая оценка служащего вычисляется по следующей формуле:



      Где:

      a – итоговая оценка служащего;

      b – среднеарифметическое значение итоговых оценок достижения ключевых целевых индикаторов, предусмотренных соглашением (сумма всех итоговых оценок, деленная на количество индикаторов);

      c – среднеарифметическое значение итоговых оценок профессионального уровня и личностных качеств (сумма всех итоговых оценок, деленная на количество показателей).

      23. Итоговая оценка выставляется по пятибалльной шкале со следующими значениями:

      0 - 2,99 баллов – "неудовлетворительно",

      3 - 3,99 баллов – "удовлетворительно",

      4 и более баллов – "эффективно".

      24. В случае необходимости дополнительной информации для проведения оценки с оцениваемым служащим проводится собеседование.

      Собеседование со служащими, указанными в части третьей пункта 3 настоящей Методики, проводится с помощью использования дистанционных средств видеосвязи.

      Служба управления персоналом уведомляет служащего о проведении собеседования за семь рабочих дней до начала его проведения.

      Служащим, указанным в части третьей пункта 3 настоящей Методики, уведомление направляется заказным письмом с уведомлением о его вручении и/или телефонограммой и/или телеграммой и/или текстовым сообщением по абонентскому номеру сотовой связи или по электронному адресу либо с использованием иных средств связи, обеспечивающих фиксацию извещения или вызова.

      В собеседовании принимает участие оцениваемый служащий, уполномоченное лицо, представитель службы управления персоналом, а также по решению уполномоченного лица непосредственный руководитель оцениваемого служащего.

      Сноска. Пункт 24 - в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 17.05.2023 № 113 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

      25. По результатам проведения оценки уполномоченным лицом на оцениваемого служащего заполняется отзыв о его деятельности за оцениваемый период, который содержит информацию о достижении каждого ключевого целевого индикатора, отраженного в соглашении, а также характеристику по каждому показателю оценки профессионального уровня и личностных качеств.

      Сноска. В пункт 25 вносятся изменения на казахском языке, текст на русском языке не меняется в соответствии с приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 11.03.2021 № 47 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

      26. Служба управления персоналом ознакомляет оцениваемого служащего с результатами оценки в течение двух рабочих дней со дня ее завершения.

      Ознакомление служащих, указанных в части третьей пункта 3 настоящей Методики, осуществляется посредством направления заказного письма с уведомлением о его вручении и/или телефонограммы и/или телеграммы и/или текстового сообщения по абонентскому номеру сотовой связи или по электронному адресу либо с использованием иных средств связи, обеспечивающих фиксацию извещения или вызова.

      Сноска. Пункт 26 - в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 17.05.2023 № 113 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

      27. Служащему, отказавшемуся от ознакомления, результаты оценки направляются посредством интранет - портала государственных органов и/или единой автоматизированной базы данных (информационной системы) по персоналу государственной службы либо системы электронного документооборота в сроки, указанные в пункте 26 настоящей Методики.

      Сноска. Пункт 27 - в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 23.09.2022 № 205 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

      28. В случае несогласия с результатами оценки служащий корпуса "А" вправе обратиться с соответствующим заявлением в произвольной форме в Национальную комиссию в течение десяти рабочих дней со дня ознакомления с результатами оценки.

      29. Результаты оценки деятельности служащего являются основаниями для принятия решений по выплате бонусов, поощрению, обучению, ротации, расторжению трудового договора.

      30. Исключен приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 23.09.2022 № 205 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

 **Глава 4. Порядок направления результатов оценки в уполномоченный орган по делам государственной службы и Национальную комиссию по кадровой политике**

      31. Государственный орган в течение десяти рабочих дней со дня завершения оценки направляет в уполномоченный орган по делам государственной службы копии следующих документов:

      1) ежегодные соглашения служащих корпуса "А";

      2) оценочные листы;

      3) отзывы о деятельности служащих корпуса "А".

      4) стратегию управления персоналом, а также справку об исполнении стратегии управления персоналом за отчетный период\*.

      Примечание:

      \*Данные документы предусмотрены в отношении лиц, указанных в подпункте 1) пункта 9 настоящей Методики.

      Сноска. Пункт 31 - в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 23.09.2022 № 205 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

      32. Уполномоченный орган по делам государственной службы осуществляет анализ годовой оценки и не позднее 20 февраля вносит их в рабочий орган Национальной комиссии.

      Сноска. Пункт 32 – в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 11.03.2021 № 47 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

      33. Рабочий орган Национальной комиссии на основании материалов, представленных уполномоченным органом по делам государственной службы, принимает решение о вынесении их на рассмотрение Национальной комиссии.

      34. Национальная комиссия по итогам рассмотрения материалов, представленных рабочим органом, и проведения собеседования со служащими корпуса "А" (при необходимости), принимает одно из следующих решений:

      1) соответствует занимаемой должности;

      2) не соответствует занимаемой должности.

      35. В случае выявления необъективных или недостоверных данных оценки Национальная комиссия пересматривает результаты оценки, в протоколе указываются соответствующие причины и пояснения, а также указание на качество проведенной оценки и рекомендации по дисциплинарным мерам в отношении уполномоченного лица.

      36. Оформление протокола заседания Национальной комиссии, а также его направление уполномоченному лицу осуществляется ее рабочим органом.

      37. Решение Национальной комиссии является основанием для принятия решения:

      1) о продлении трудового договора со служащим;

      2) о расторжении трудового договора со служащим;

      3) о ротации служащего.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 1к Методике оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "А"Форма |

                        Ежегодное соглашение служащего корпуса "А"

             \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                   (Ф.И.О. (при его наличии), должность оцениваемого лица)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|
№
п/п |
Наименование ключевых целевых индикаторов |
Из какого показателя меморандума политического служащего либо документа системы государственного планирования вытекает |
Единица измерения |
Плановое значение |
Сроки достижения |
Конечный результат |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

            \* конечный результат - ожидаемое положительное изменение от достижения

ключевого целевого индикатора.

Уполномоченное лицо\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                               (фамилия, имя, отчество (при его наличии))

Должность\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Служащий\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                         (фамилия, имя, отчество (при его наличии))

Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Согласен с тем, что настоящее соглашение будет опубликовано

на интернет-ресурсе\* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                    (наименование государственного органа)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись государственного служащего)

\* В случае наличия сведений составляющих государственные секреты в соответствии

законодательством Республики Казахстан, соглашение опубликованию на интернет-ресурсе

не подлежит

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 2к Методике оценки деятельностиадминистративных  |
|   | государственныхслужащих корпуса "А"Форма |

                                    **Оценочный лист**

                   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                   (Ф.И.О. (при его наличии), должность оцениваемого лица)

                                     \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                           (оцениваемый период)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|
№
п/п |
Наименование ключевых целевых индикаторов |
Единица измерения |
Плановое значение |
Фактическое значение |
Итоговая оценка (от 0 до 5-ти) |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|
**Средняя итоговая оценка достижения КЦИ (сумма всех итоговых оценок, деленная на количество индикаторов)** |  |
|
№
п/п |
Показатели оценки профессионального уровня и личностных качеств |  |
|
1. |
Ориентированность на услугополучателя  |  |
|
2. |
Ориентированность на создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе |  |
|
3. |
Инициативность  |  |
|
**Средняя итоговая оценка профессионального уровня и личностных качеств (сумма всех итоговых оценок, деленная на количество показателей)** |  |
|
**Итоговая оценка** |  |

      **Результат оценки** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                         (неудовлетворительно, удовлетворительно, эффективно)

Уполномоченное лицо\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                               (фамилия, имя, отчество (при его наличии))

Должность\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

С результатами оценки ознакомлен (а):

Служащий\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                               (фамилия, имя, отчество (при его наличии))

Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

В случае несогласия обоснование \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 3к Методике оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "А" |
|   | Форма |

                                                      Национальная комиссия по

                                                 кадровой политике при

                                                 Президенте Республики Казахстан

                         **Отзыв о деятельности административного**

                         **государственного служащего корпуса "А"**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                         (фамилия, имя, отчество (при его наличии))

       Период оценки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                     (указывается период оценки)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                   (указывается оценка служащего корпуса "А", а также приводится

                   характеристика его деятельности за оцениваемый период, развернутая

                   информация по достижению ключевых целевых индикаторов)

Дополнительная информация:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность, подпись, фамилия, инициалы уполномоченного лица)

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 2к приказу Председателя Агентства Республики Казахстанпо делам государственной службыи противодействию коррупцииот 16 января 2018 года № 13 |

 **Типовая методика оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б"**

      Сноска. Типовая методика - в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 08.02.2023 № 34 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

 **Глава 1. Общие положения**

      1. Настоящая типовая методика оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" (далее – Методика) разработана в соответствии с пунктом 5 статьи 33 Закона Республики Казахстан "О государственной службе Республики Казахстан" (далее – Закон) и определяет типовой порядок оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б".

      2. Методика оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" государственных органов утверждается первыми руководителями госорганов на основе настоящей Методики с учетом специфики деятельности государственного органа.

      3. Основные используемые понятия в настоящей Методике:

      1) вышестоящий руководитель – лицо, по отношению к которому непосредственный руководитель оцениваемого служащего находится в прямом подчинении;

      2) непосредственный руководитель – вышестоящее по государственной должности лицо, по отношению к которому государственный служащий находится в прямом подчинении в соответствии с его должностной инструкцией;

      3) оценивающее лицо – непосредственный руководитель и/или вышестоящий руководитель в зависимости от специфики деятельности государственного органа, а также круг лиц из рабочего окружения оцениваемого лица при оценке методом 360;

      4) руководитель структурного подразделения/государственного органа – административный государственный служащий корпуса "Б" категорий B-1, В-3 (руководители самостоятельных структурных подразделений), C-1, С-3 (руководители самостоятельных структурных подразделений), D-1, D-3 (руководители структурных подразделений), C-O-1, D-O-1, D-R-1, C-R-1, Е-1, Е-2, E-R-1;

      5) служащий корпуса "Б" – лицо, занимающее административную государственную должность корпуса "Б", за исключением руководителя структурного подразделения/государственного органа;

      6) оцениваемое лицо – руководитель структурного подразделения/государственного органа или служащий корпуса "Б";

      7) ключевые целевые индикаторы (далее – КЦИ) – показатели, устанавливаемые для руководителя структурного подразделения/ государственного органа и направленные на достижение документов системы государственного планирования, в том числе национальных проектов, соглашения служащего корпуса "А" либо направленные на повышение эффективности деятельности государственного органа;

      8) метод ранжирования – метод оценки, при котором оценка деятельности служащих корпуса "Б" определяется с учетом степени их соответствия параметрам оценки – качество выполнения функциональных обязанностей, соблюдение сроков выполнения задач, инициативность и самостоятельность, соблюдение трудовой дисциплины, объем и сложность выполняемой работы;

      9) метод 360 – метод оценки, направленный на выявление наличия у оцениваемого лица требуемых компетенций путем опроса круга лиц из рабочего окружения оцениваемого лица;

      10) калибровочные сессии – периодические встречи оценивающих лиц для обсуждения, возможной корректировки и утверждения результатов оценки деятельности оцениваемых лиц;

      11) оцениваемый период – период оценки результатов работы государственного служащего;

      12) действовал до 31.08.2023 приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 17.05.2023 № 113.

      Сноска. Пункт 3 с изменениями, внесенными приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 17.05.2023 № 113 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

      4. Оценка деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" (далее – оценка) проводится для определения эффективности и качества их работы посредством единой информационной системы по управлению персоналом (далее – информационная система). При этом в случае отсутствия технической возможности оценка проводится на бумажных носителях, либо в информационных системах, функционирующих в государственных органах.

      Оценка осуществляется на основании результатов достижения КЦИ, методами ранжирования и 360 в зависимости от категории должности оцениваемого лица.

      Оценка служащих корпуса "Б" государственных органов, в которых введена система автоматизированной оценки проводится с учетом особенностей, определенными внутренними документами данных государственных органов.

      Сноска. Пункт 4 - в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 17.05.2023 № 113 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

      5. Оценка по достижению КЦИ и методу ранжирования проводится по итогам квартала – не позднее десятого числа месяца, следующего за отчетным кварталом, по методу 360 проводится по итогам года – не позднее десятого числа месяца, следующего за отчетным годом.

      Итоговая оценка по КЦИ и ранжированию складывается из средней оценки служащего корпуса "Б" за отчетные кварталы.

      6. Оценка не проводится в случаях, если срок пребывания оцениваемого служащего на конкретной должности в оцениваемом периоде составляет менее одного месяца. Если в период проведения оценки оцениваемый служащий находится в трудовом или социальном отпуске, периоде временной нетрудоспособности, командировке, стажировке, переподготовке или повышении квалификации, оценка служащего по достижению КЦИ, оценка по методу ранжирования и/или 360 проводится без его участия в установленные пунктом 5 сроки.

      Абзац второй пункта 6 действовал до 31.08.2023 приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 17.05.2023 № 113.

      Сноска. Пункт 6 - в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 17.05.2023 № 113 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

      7. Оценка служащих, уволенных из государственного органа до окончания оцениваемого периода, проводится без их участия в установленные пунктом 5 сроки.

      8. Результаты оценки выставляются по следующей градации:

      "Выполняет функциональные обязанности эффективно",

      "Выполняет функциональные обязанности надлежащим образом",

      "Выполняет функциональные обязанности удовлетворительно",

      "Выполняет функциональные обязанности не удовлетворительно" (неудовлетворительная оценка).

      Результату "Выполняет функциональные обязанности эффективно" соответствует диапазон оценок от 4 до 5 баллов, "Выполняет функциональные обязанности надлежащим образом" от 3 до 3,99 баллов, "Выполняет функциональные обязанности удовлетворительно" от 2 до 2,99 баллов, "Выполняет функциональные обязанности не удовлетворительно" от 0 до 1,99 баллов.

      9. Результаты достижения КЦИ и результаты оценки по методу ранжирования являются основанием для принятия решений по выплате бонусов, поощрению, обучению, ротации, повышению, понижению в государственной должности либо увольнению.

      Сноска. Пункт 9 - в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 17.05.2023 № 113 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

      10. Результаты оценки по методу 360 являются основанием для принятия решений по обучению служащего.

      11. Организационное сопровождение оценки обеспечивается службой управления персоналом либо в случае ее отсутствия – структурное подразделение (лицо), на которое возложено исполнение обязанностей службы управления персоналом (кадровой службой) (далее – служба управления персоналом), в том числе посредством информационной системы.

      При этом службой управления персоналом в информационной системе создается график оценки служащих, который утверждается должностным лицом, имеющим право назначения на государственную должность и освобождения от государственной должности административного государственного служащего корпуса "Б".

      12. Служба управления персоналом обеспечивает ознакомление оцениваемого служащего с результатами оценки в течение двух рабочих дней со дня ее завершения.

      Ознакомление служащих, указанных в части второй пункта 6 настоящей Методики, осуществляется посредством направления заказного письма с уведомлением о его вручении и/или телефонограммы и/или телеграммы и/или текстового сообщения по абонентскому номеру сотовой связи или по электронному адресу либо с использованием иных средств связи, обеспечивающих фиксацию извещения или вызова.

      Сноска. Пункт 12 - в редакции приказа Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 17.05.2023 № 113 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

      13. В случае несогласия с результатами оценки служащий обращается с соответствующим заявлением в произвольной форме о проведении калибровочной сессии к должностному лицу, имеющему право назначения на государственную должность и освобождения от государственной должности административного государственного служащего корпуса "Б" в течение пяти рабочих дней со дня ознакомления с результатами оценки.

      14. Решение калибровочной сессии может быть обжаловано государственным служащим в соответствии с установленным порядком Административного процедурно-процессуального кодекса Республики Казахстан.

      15. Документы, связанные с оценкой, хранятся в службе управления персоналом в течение трех лет со дня завершения оценки, а также при наличии технической возможности в информационной системе.

      16. Результаты оценки являются строго конфиденциальной информацией и не подлежат разглашению третьим лицам, за исключением случаев, когда государственный орган обязан раскрыть данную информацию в соответствии с Законом Республики Казахстан "О доступе к информации".

      17. Разногласия, связанные с процедурой оценки, рассматриваются службой управления персоналом при содействии всех заинтересованных лиц и сторон.

      18. Оценивающее лицо обеспечивает:

      1) доведение до сведения оцениваемых лиц стратегических целей государственного органа/структурного подразделения, общих результатов работы государственного органа/структурного подразделения за оцениваемый период;

      2) своевременную постановку, согласование и утверждение КЦИ;

      3) проведение в течение оцениваемого периода регулярного мониторинга степени выполнения КЦИ и предоставление им итоговой оценки деятельности и конструктивной обратной связи; проведение в течение оцениваемого периода регулярного мониторинга степени выполнения функциональных обязанностей оцениваемыми лицами и предоставление им итоговой оценки деятельности работника и конструктивной обратной связи;

      4) участие в калибровочных сессиях и в решении спорных вопросов по оценке оцениваемых лиц, в случае их возникновения в процессе оценки.

      19. Оцениваемое лицо обеспечивает:

      1) проведение регулярного мониторинга степени выполнения им КЦИ/поставленных задач;

      2) проведение своевременной самооценки в рамках оценки его деятельности по методу 360;

      3) участие во встречах с руководителем по обсуждению результатов оценки деятельности.

      20. Руководители службы управления персоналом обеспечивают:

      1) организацию и сопровождение процесса оценки деятельности, включая подготовку коммуникационных сообщений, консультирование участников процесса оценки;

      2) проведение своевременного анализа и согласование КЦИ;

      3) при необходимости, участие во встречах руководителя и работника, помощь в разрешении спорных вопросов путем консультирования по вопросам процесса оценки деятельности;

      4) проведение калибровочной сессии, включая подготовку информации по каждому работнику в рамках подготовки к калибровочным сессиям;

      5) полноту и своевременность заполнения необходимых документов в рамках оценки деятельности за отчетный период, введение необходимых учетных записей, отправку соответствующих уведомлений работникам в рамках проведения оценки деятельности работников.

      21. Результаты оценки могут быть известны только оцениваемому лицу, оценивающему лицу, руководителю службы управления персоналом (кадровой службы) и участникам калибровочных сессий.

 **Глава 2. Порядок оценки руководителя структурного подразделения/государственного органа по достижению КЦИ**

      22. Оценка деятельности руководителя структурного подразделения/государственного органа осуществляется на основе оценки достижения КЦИ.

      23. КЦИ устанавливается оценивающим лицом по согласованию со структурным подразделением, координирующего вопрос стратегического планирования (при наличии), а также со службой управления персоналом в индивидуальном плане работы руководителя структурного подразделения/государственного органа, составляемого в течение десяти рабочих дней после начала оцениваемого периода по форме, согласно приложению 1 к настоящей Методике.

      При назначении служащего на должность после начала оцениваемого периода КЦИ устанавливаются в течение десяти рабочих дней со дня его назначения на должность.

      При этом в течение пяти рабочих дней со дня установления (утверждения) КЦИ служба управления персоналом обеспечивает (при наличии технической возможности) размещение индивидуального плана работы в информационной системе.

      В случае, если срок с даты назначения служащего до окончания оцениваемого периода составляет менее трех месяцев, КЦИ указанному служащему не устанавливаются.

      Оценка достижения КЦИ руководителя структурного подразделения/государственного органа осуществляется оценивающим лицом в сроки, установленные в пункте 5.

      При этом служба управления персоналом по согласованию со структурным подразделением, координирующим вопрос стратегического планирования (при наличии) в целях обеспечения достоверности сведений проводят предварительный расчет фактических значений КЦИ и посредством информационной системы (при наличии технической возможности) направляет его оценивающему лицу в срок не позднее пяти рабочих дней до наступления последнего дня оценки согласно пункту 5 настоящей Методики.

      24. КЦИ устанавливаются в количестве от трех до пяти и должны отражать ожидаемые конкретные результаты деятельности оцениваемого лица до конца оцениваемого периода.

      25. КЦИ должны иметь количественные и качественные индикаторы измеримости достижения целей и быть:

      1) конкретными (точно определяется результат с указанием ожидаемого положительного изменения, который необходимо достичь);

      2) измеримыми (определяются конкретные критерии для измерения достижения КЦИ);

      3) достижимыми (КЦИ определяются с учетом имеющихся ресурсов, полномочий и ограничений);

      4) ограниченными во времени (определяется срок достижения КЦИ в течение оцениваемого периода);

      5) ориентированными на реализацию документов системы государственного планирования, в том числе национальных проектов, стратегических целей государственного органа, соглашения служащего корпуса "А", либо на повышение эффективности деятельности государственного органа.

      26. Внесение изменений в КЦИ осуществляется в случае изменения функций и структуры государственного органа, непосредственно влияющего на достижение КЦИ.

      27. Информационная система, либо в случае ее отсутствия служба управления персоналом, уведомляет руководителя структурного подразделения/государственного органа о проведении в отношении него оценки не позднее пятого числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

      28. Оценочный лист направляется для рассмотрения оценивающему лицу посредством информационной системы, либо в случае ее отсутствия службой управления персоналом.

      По итогам рассмотрения представленных материалов оценивающим лицом выставляются оценки (от 0 до 5-ти) в соответствующей графе оценочного листа по форме согласно приложению 2 к настоящей Методике.

      При выставлении оценок оценивающее лицо использует таблицу определения допустимой оценки в зависимости от процента реализации ключевого целевого индикатора по форме, согласно приложению 3 к настоящей Методике.

 **Глава 3. Порядок оценки служащих корпуса "Б" методом ранжирования**

      29. Оценка служащих корпуса "Б" осуществляется по методу ранжирования.

      30. Оценка служащих корпуса "Б" по методу ранжирования осуществляется руководителем структурного подразделения/государственного органа по форме, согласно приложению 4 к настоящей Методике посредством информационной системы, функционирующей в государственном органе (при наличии технической возможности). При этом в случае отсутствия технической возможности оценка проводится на бумажных носителях.

      31. Информационная система, либо в случае ее отсутствия служба управления персоналом уведомляет служащего корпуса "Б" о проведении в отношении него оценки не позднее десятого числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

      32. Оценивающему лицу оценочный лист направляется информационной системой, либо в случае ее отсутствия службой управления персоналом.

      Оценивающим лицом выставляются оценки (от 0 до 5-ти) в соответствующей графе оценочного листа по форме согласно приложению 4 к настоящей Методике.

      В случае если количество служащих корпуса "Б" структурного подразделения превышает пятьдесят человек, оценка осуществляется также лицами, определяемыми оценивающим лицом.

      33. Оценка служащих корпуса "Б" с учетом уровня достигнутых ими результатов при выполнении функциональных обязанностей, а также объема и сложности выполняемой работы в оцениваемом периоде определяется по следующим параметрам:

      качество выполнения функциональных обязанностей;

      соблюдение сроков выполнения задач;

      самостоятельность и инициативность;

      трудовая дисциплина.

 **Глава 4. Порядок оценки по методу 360**

      34. Оценка по методу 360 проводится один раз в год анонимно в информационной системе. При этом в случае отсутствия технической возможности оценка проводится на бумажных носителях.

      Руководители структурных подразделений (государственного органа) проходят оценку методом 360 по форме, согласно приложению 5 к настоящей Методике, служащие корпуса "Б" по форме, согласно приложению 6 к настоящей Методике.

      35. Методом 360 оцениваются следующие компетенции в зависимости от категории оцениваемых лиц:

      для руководителей структурных подразделений:

      управление деятельностью;

      выстраивание эффективных коммуникаций;

      следование этическим нормам и принципам;

      управление изменениями;

      ориентация на результат;

      самостоятельность и навыки принятия решений;

      управление командой;

      лидерские качества;

      сотрудничество;

      оперативность;

      саморазвитие;

      инициативность;

      для служащих корпуса "Б":

      выстраивание эффективных коммуникаций;

      следование этическим нормам и принципам;

      управление изменениями;

      ориентация на результат;

      самостоятельность и навыки принятия решений;

      сотрудничество;

      оперативность;

      саморазвитие.

      36. Количество участвующих в опросе лиц должно быть не менее трех и не более семи человек, индивидуально определяемых информационной системой, либо в случае ее отсутствия службой управления персоналом, для каждого оцениваемого лица.

      В оценке служащего методом 360 также предусмотрена его самооценка. При этом в итоговых результатах самооценка служащего не учитывается.

      В круг опрашиваемых лиц включаются:

      1) непосредственный руководитель;

      2) служащий корпуса "Б", находящийся в прямом подчинении оцениваемого лица;

      3) лица, находящиеся с оцениваемым лицом на одном уровне по должности и тесно взаимодействующие с ним.

      37. Служба управления персоналом администрирует процесс оценки по методу 360, формирует индивидуальные отчеты и организует предоставление обратной связи по результатам оценки 360 по формам согласно приложениям 7 и 8 настоящей Методики. При формировании тематики семинаров повышения квалификации и дисциплин курсов переподготовки службой управления персоналом должны быть учтены результаты оценки метода 360, в том числе наименее выраженные компетенции служащего.

 **Глава 5. Порядок проведения калибровочных сессий и предоставления обратной связи**

      38. С целью согласования и соблюдения единого подхода к процессу оценки государственные органы проводят калибровочные сессии в порядке, предусмотренном в пункте 13 настоящей Методики.

      39. Должностное лицо, имеющее право назначения на государственную должность и освобождения от государственной должности административного государственного служащего корпуса "Б" принимает решение о проведении калибровочной сессии и утверждает ее состав в течение трех рабочих дней со дня поступления обращения служащего.

      40. Калибровочная сессия проводится в течение десяти рабочих дней со дня обращения служащего в порядке, предусмотренном в пункте 13 настоящей Методики.

      41. Служба управления персоналом организовывает деятельность калибровочной сессии.

      42. На калибровочной сессии оценивающее лицо кратко описывает работу оцениваемого лица и аргументирует свою оценку.

      Участники калибровочной сессии могут поддержать оценку оценивающего лица либо привести аргументы для корректировки оценки.

      Корректировка оценки осуществляется как в сторону повышения, так и в сторону понижения.

      Итоговая оценка принимается большинством голосов участников калибровочной сессии и оформляется соответствующим протоколом. Служба управления персоналом обеспечивает размещение протокола в информационной системе (при наличии технической возможности) в течение трех рабочих дней со дня его подписания.

      43. По результатам калибровочной сессии оценивающее лицо проводит встречи с оцениваемым служащим и предоставляет обратную связь о результатах итоговой оценки.

      Во время встречи обсуждаются следующие вопросы:

      обзор достижений за оцениваемый период;

      обзор развития навыков и компетенций;

      обзор потенциала и обсуждение карьерных устремлений работника.

      Оценивающее лицо обеспечивает атмосферу открытого и дружелюбного диалога во время встречи.

 **Глава 6. Порядок оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" за период работы с 1 июля 2021 года по 31 декабря 2022 года, находящихся в социальных отпусках, периоде временной нетрудоспособности**

      Сноска. Глава 6 действовала до 31.08.2023 приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 17.05.2023 № 113.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 1к типовой Методикеоценки деятельностиадминистративных государственныхслужащих корпуса "Б" |
|   | Форма |
|   | "УТВЕРЖДАЮ"Вышестоящий руководитель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(фамилия, инициалы)дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

 **Индивидуальный план работы руководителя структурного подразделения**
**(государственного органа)**
**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
**год (период, на который составляется индивидуальный план)**

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

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

Наименование структурного подразделения служащего:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|
№ № п/п |
Наименование КЦИ |
Из какого показателя соглашения служащего корпуса "А" либо документа системы государственного планирования вытекает |
Ед. измерения |
Плановое значение |
Срок достижения |
Конечный результат\* |
|
1 квартал |
2 квартал |
3 квартал |
4 квартал |
1 квартал |
2 квартал |
3 квартал |
4 квартал |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

      Примечание: ожидаемое положительное изменение от достижения ключевого целевого индикатора.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 2к типовой Методикеоценки деятельностиадминистративных государственныхслужащих корпуса "Б" |
|   | Форма |

 **Лист оценки по КЦИ**
**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
**(Ф.И.О., должность оцениваемого лица)**
**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
**(оцениваемый период)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|
№ п/п |
Наименование КЦИ |
Ед. измерения |
Плановое значение |
Фактическое значение |
|
1 квартал |
2 квартал |
3 квартал |
4 квартал |
1 квартал |
2 квартал |
3 квартал |
4 квартал |
1 квартал |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

      Продолжение таблицы

|  |  |
| --- | --- |
|
Реализация КЦИ в процентах |
Оценка |
|
1 квартал |
2 квартал |
3 квартал |
4 квартал |
1 квартал |
2 квартал |
3 квартал |
4 квартал |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

      Итоговая оценка: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

сумма оценок по КЦИ деленная на количество КЦИ

Результат оценки: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(выполняет функциональные обязанности эффективно, выполняет функциональные

обязанности надлежащим образом, выполняет функциональные обязанности

удовлетворительно, выполняет функциональные обязанности не удовлетворительно)

      Результат оценки служащему выставляется исходя из итоговой оценки

|  |  |
| --- | --- |
|
Оцениваемое лицо\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(фамилия, инициалы)дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_подпись\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
Оценивающее лицо\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(фамилия, инициалы)дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_подпись\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 3к типовой Методикеоценки деятельностиадминистративных государственныхслужащих корпуса "Б" |

 **Таблица определения допустимой оценки в зависимости от процента реализации ключевого целевого индикатора**

|  |  |
| --- | --- |
|
Реализация ключевого целевого индикатора в процентах и параметров ранжирования |
Диапазон допустимой оценки\* |
|
100 и выше |
5 |
|
95-99,99 |
4,75-4,99 |
|
90-94,99 |
4,5-4,74 |
|
85-89,99 |
4,25-4,49 |
|
80-84,99 |
4-4,24 |
|
75-79,99 |
3,75-3,99 |
|
70-74,99 |
3,5-3,74 |
|
65-69,99 |
3,25-3,49 |
|
60-64,99 |
3-3,24 |
|
55-59,99 |
2,75-2,99 |
|
50-54,99 |
2,5-2,74 |
|
45-49,99 |
2,25-2,49 |
|
40-44,49 |
2-2,24 |
|
35-39,99 |
1,75-1,99 |
|
30-34,99 |
1,5-1,74 |
|
25-29,99 |
1,25-1,49 |
|
20-24,99 |
1-1,24 |
|
15-19,99 |
0,75-0,99 |
|
10-14,99 |
0,5-0,74 |
|
5-9,99 |
0,25-0,49 |
|
0-4,99 |
0-0,24 |

      Примечание: Оценка определяется в зависимости от процента реализации ключевого целевого индикатора. При этом в допустимом диапазоне оценивающее лицо выставляет оценку по своему усмотрению.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 4к типовой Методикеоценки деятельностиадминистративных государственныхслужащих корпуса "Б" |
|   | Форма |

 **Оценочный лист по методу ранжирования**

      Ф.И.О. оцениваемого служащего \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. оценивающего служащего (руководителя структурного

подразделения/государственного органа) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

В целях оценки деятельности административных государственных служащих

корпуса "Б" (далее – оценка) предлагаем Вам оценить своих коллег методом

ранжирования по 5-балльной шкале.

Оценки необходимо выставлять объективно, без личных симпатий/антипатий.

Анкету необходимо заполнить сразу же от начала до конца, не отвлекаясь.

Так, Вы сможете сэкономить время и повысить достоверность результатов.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|
Параметры |
Критерии |
Оценка(от 1 до 5 баллов) |
Комментарий |
|
1. Качество выполнения функциональных обязанностей\* |
Отсутствие обоснованных замечаний, возвратов, жалоб |  |  |
|
2. Соблюдение сроков выполнения задач |
Отсутствие нарушения сроков исполнения документов, поручений, задач |  |  |
|
3. Самостоятельность и инициативность. |
Умение служащего выполнять функциональные обязанности с высокой долей самостоятельности. Инициирование проработанных подходов, предложений, направленных на улучшение сферы деятельности государственного органа. Активность и участие в решении задач государственного органа. |  |  |
|
4. Соблюдение трудовой дисциплины |
Отсутствие опозданий, преждевременного выхода с работы без уважительной причины, отсутствие дисциплинарных взысканий и нарушений служебной этики |  |  |
|
Средняя итоговая оценка |  |  |

      Примечание: Для расчета средней итоговой оценки необходимо сумму выставленных оценок разделить на количество оцениваемых параметров.

Результат оценки: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (выполняет функциональные обязанности эффективно, выполняет функциональные обязанности надлежащим образом, выполняет функциональные обязанности удовлетворительно, выполняет функциональные обязанности не удовлетворительно)

Результат оценки служащему выставляется исходя из средней итоговой оценки

Обоснование к выставленной оценке \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 5к типовой Методикеоценки деятельностиадминистративных государственныхслужащих корпуса "Б" |
|   | Форма |

 **Оценочный лист руководителей структурных подразделений методом 360**

      Ф.И.О. руководителя структурного подразделения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 **Уважаемый респондент!**

      В целях оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" (далее – оценка) предлагаем Вам оценить своих коллег методом 360.

Примечание: метод 360 – метод оценки, направленный на выявление наличия у оцениваемого лица требуемых компетенций путем опроса круга лиц из рабочего окружения оцениваемого лица;

Данный метод поможет Вашему коллеге лучше понять свои сильные и слабые стороны, увидеть потенциал дальнейшего роста и развития.

В графе ответы необходимо указать один из предложенных вариантов ответа (компетенция не проявляется, компетенция проявляется редко, компетенция проявляется примерно в половине случаев, компетенция проявляется в большинстве случаев, компетенция проявляется всегда).

Оценки необходимо выставлять объективно, без личных симпатий/антипатий. Анонимность и конфиденциальность гарантируется.

Анкету необходимо заполнить сразу же от начала до конца, не отвлекаясь. Так, Вы сможете сэкономить время и повысить достоверность результатов.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|
№ п/п |
Наименование компетенций |
Вопросы по компетенциям |
Ответы |
|

1 |
Управление деятельностью |
Ставит конкретные задачи и дает поручения в соответствии со стратегическими целями |  |
|
Создает условия и ориентирует коллектив на качественное и своевременное выполнение подразделением поставленных задач |  |
|
Эффективно организует работу подразделения, расставляя приоритеты |  |
|
Средняя оценка по управлению деятельностью |  |
|

2 |
Выстраивание эффективных коммуникаций |
Умеет координировать свою деятельность с коллегами, открыт к коммуникациям, проявляет готовность к деловому сотрудничеству, при необходимости помогает коллегам |  |
|
Умеет решать конфликты с пользой для общего дела, при этом аргументированно доносит свою точку зрения и учитывает мнение коллег |  |
|
Выстраивает эффективную работу группы/команды/ с заинтересованные сторонами |  |
|
Средняя оценка по выстраиванию эффективных коммуникаций |  |
|
3 |
Следование этическим нормам и принципам |
Строго следует правилам этического поведения в любых ситуациях в соответствии с Этическим кодексом |  |
|
Придерживается принципам добропорядочности, честности, доброжелательности, уважительности к коллегам и заинтересованным сторонам |  |
|
В стрессовой ситуации не теряется, ищет и находит решения |  |
|
Средняя оценка по следованию этическим нормам и принципам |  |
|

4 |
Управление изменениями |
Положительно относится к изменениям в организации |  |
|
Адаптирует тактику своих действий в соответствии с изменившейся ситуацией, анализирует причины неудачи и меняет подходы или стратегию |  |
|
Поддерживает и поощряет инициативы работников |  |
|
Средняя оценка по управлению изменениями |  |
|

5 |
Ориентация на результат |
Ставит сложные цели и достигает их |  |
|
Прилагает дополнительные усилия для выполнения задач |  |
|
Берет на себя ответственность за достижение результата |  |
|
Средняя оценка по ориентации на результат |  |
|
6 |
Самостоятельность и навыки принятия решений |
Умеет анализировать возможности, риски, а также рассчитывать и планировать ресурсы |  |
|
Умеет эффективно действовать в условиях неопределенности |  |
|
Предлагает несколько вариантов решения задач, с учетом возможных рисков |  |
|
Средняя оценка по самостоятельности и навыкам принятия решений |  |
|
7 |
Управление командой |
Никогда не бывает пристрастным к людям, всегда умеет избегать личных симпатий и антипатий |  |
|
Умеет определять и учитывать индивидуальность подчиненного при взаимодействии и мотивации |  |
|
Умеет вдохновлять и мотивировать команду |  |
|
Средняя оценка по управлению командой |  |
|
8 |
Лидерские качества |
Демонстрирует энтузиазм и талант, веру в свои собственные убеждения |  |
|
Харизматичен, использует силу своей личности для того, чтобы мотивировать подчиненных |  |
|
Настроен мотивировать персонал, грамотно выбирает соотношение поощрения и порицания |  |
|
Средняя оценка по лидерским качествам |  |
|
9 |
Сотрудничество |
Ориентирует работников на выстраивание эффективного взаимодействия с государственными органами и организациями в пределах компетенции |  |
|
Использует потенциал каждого работника для достижения поставленных задач |  |
|
Совместно со структурными подразделениями государственного органа реализует планы и достигает общих результатов |  |
|
Cредняя оценка по сотрудничеству |  |
|
10 |
Оперативность |
Своевременно доводит до коллектива новые приоритеты |  |
|
Разрабатывает эффективные меры для своевременного реагирования на изменения |  |
|
Эффективно управляет подразделением и достигает результата при внутренних и внешних изменениях |  |
|
Средняя оценка по оперативности |  |
|
11 |
Саморазвитие |
Выявляет и вносит предложения по продвижению перспективных работников |  |
|
Принимает системные меры по развитию работников |  |
|
Демонстрирует на личном примере стремление к саморазвитию |  |
|
Средняя оценка по саморазвитию |  |
|
12 |
Инициативность |
Рассматривает и разрабатывает предложения по внедрению инновационных подходов и решений, направленных на повышение эффективности деятельности |  |
|
Анализирует и вносит предложения по внедрению инновационных подходов и решений, направленных на повышение эффективности деятельности |  |
|
Инициирует проекты для совершенствования деятельности государственного органа |  |
|
Средняя оценка по инициативности |  |

      В графе ответы указывается один из предложенных вариантов ответа:

компетенция не проявляется;

компетенция проявляется редко;

компетенция проявляется примерно в половине случаев;

компетенция проявляется в большинстве случаев;

компетенция проявляется всегда.

Средняя оценка высчитывается в автоматическом режиме путем суммирования баллов и деления на количество ответов респондентов по каждой компетенции.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 6к типовой Методикеоценки деятельностиадминистративных государственныхслужащих корпуса "Б" |
|   | Форма |

 **Оценочный лист служащих корпуса "Б" методом 360**

      Ф.И.О. оцениваемого служащего \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 **Уважаемый респондент!**

      В целях оценки деятельности административных государственных служащих корпуса "Б" (далее – оценка) предлагаем Вам оценить своих коллег методом 360 градусов.

Примечание: метод 360 – метод оценки, направленный на выявление наличия у оцениваемого лица требуемых компетенций путем опроса круга лиц из рабочего окружения оцениваемого лица;

Данный метод поможет Вашему коллеге лучше понять свои сильные и слабые стороны, увидеть потенциал дальнейшего роста и развития.

В графе ответы необходимо указать один из предложенных вариантов ответа (компетенция не проявляется, компетенция проявляется редко, компетенция проявляется примерно в половине случаев, компетенция проявляется в большинстве случаев, компетенция проявляется всегда).

Оценки необходимо выставлять объективно, без личных симпатий/антипатий. Анонимность и конфиденциальность гарантируется.

Анкету необходимо заполнить сразу же от начала до конца, не отвлекаясь.

Так, Вы сможете сэкономить время и повысить достоверность результатов.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|
№ п/п |
Наименование компетенций |
Вопросы по компетенциям |
Ответы |
|

1 |
Выстраивание эффективных коммуникаций |
Умеет координировать свою деятельность с коллегами, открыт к коммуникациям, проявляет готовность к деловому сотрудничеству, при необходимости помогает коллегам |  |
|
Умеет решать конфликты с пользой для общего дела, при этом аргументированно доносит свою точку зрения и учитывает мнение коллег |  |
|
Выстраивает эффективную работу группы/команды/ с заинтересованные сторонами |  |
|
Средняя оценка по выстраиванию эффективных коммуникаций |  |
|

2 |
Следование этическим нормам и принципам |
Строго следует правилам этического поведения в любых ситуациях в соответствии с Этическим кодексом |  |
|
Придерживается принципам добропорядочности, честности, доброжелательности, уважительности к коллегам и заинтересованным сторонам |  |
|
В стрессовой ситуации не теряется, ищет и находит решения |  |
|
Средняя оценка по следованию этическим нормам и принципам |  |
|

3 |
Управление изменениями |
Положительно относится к изменениям в организации |  |
|
Адаптирует тактику своих действий в соответствии с изменившейся ситуацией, анализирует причины неудачи и меняет подходы или стратегию |  |
|
Поддерживает и поощряет инициативы работников |  |
|
Средняя оценка по управлению изменениями |  |
|

4 |
Ориентация на результат |
Ставит сложные цели и достигает их |  |
|
Прилагает дополнительные усилия для выполнения задач |  |
|
Берет на себя ответственность за достижение результата |  |
|
Средняя оценка по ориентации на результат |  |
|

5 |
Самостоятельность и навыки принятия решений |
Умеет анализировать возможности, риски, а также рассчитывать и планировать ресурсы |  |
|
Умеет эффективно действовать в условиях неопределенности |  |
|
Предлагает несколько вариантов решения задач, с учетом возможных рисков |  |
|
Средняя оценка по самостоятельности и навыкам принятия решений |  |
|
6 |
Сотрудничество |
Вносит вклад в работу коллектива и при необходимости обращается за разъяснениями к более опытным коллегам |  |
|
Развивает взаимодействие с коллегами и представителями государственных органов и организаций |  |
|
Обменивается мнениями и с учетом обсуждения выполняет задачи |  |
|
Средняя оценка по сотрудничеству |  |
|
7 |
Оперативность |
Вносит предложения по улучшению работы |  |
|
Изучает новые подходы и способы их внедрения |  |
|
Быстро адаптируется в меняющихся условиях |  |
|
Средняя оценка по оперативности |  |
|
8 |
Саморазвитие |
Проявляет интерес к новым знаниям и технологиям |  |
|
Стремится к саморазвитию, ищет новую информацию и способы ее применения |  |
|
Применяет на практике новые навыки, позволяющие повысить его эффективности |  |
|
Средняя оценка по саморазвитию |  |

      В графе ответы указывается один из предложенных вариантов ответа:

компетенция не проявляется;

компетенция проявляется редко;

компетенция проявляется примерно в половине случаев;

компетенция проявляется в большинстве случаев;

компетенция проявляется всегда.

Средняя оценка высчитывается в автоматическом режиме путем суммирования баллов и деления на количество ответов респондентов по каждой компетенции.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 7к типовой Методикеоценки деятельностиадминистративных государственныхслужащих корпуса "Б" |
|   | Форма |

 **Результат оценки служащего методом 360 градусов**
**(для руководителей структурных подразделений)**

      Ф.И.О. руководителя структурного подразделения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|
№ |
Компетенция |
Средняя итоговая оценка по компетенциям |
Паутинка |
|
1 |
Управление
деятельностью |  |
|
2 |
Выстраивание
Эффективных коммуникаций |  |
|
3 |
Следование этическим нормам и принципам |  |
|
4 |
Управление изменениями |  |
|
5 |
Ориентация на результат |  |
|
6 |
Самостоятельность и навыки принятия решений |  |
|
7 |
Управление командой |  |
|
8 |
Лидерские качества |  |
|
9 |
Сотрудничества |  |
|
10 |
Оперативность |  |
|
11 |
Саморазвитие |  |
|
12 |
Инициативность |  |

      Расчет средних итоговых результатов оценки по каждой компетенции осуществляется в автоматическом режиме путем суммирования баллов каждого респондента и деления на количество респондентов (кроме самооценки).

Результаты оценки: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 8к типовой Методикеоценки деятельностиадминистративных государственныхслужащих корпуса "Б" |
|   | Форма |

 **Результат оценки служащего методом 360 градусов (для служащих корпуса "Б")**

      Ф.И.О. оцениваемого служащего \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|
№№ |
Компетенция |
Средняя итоговая оценка по каждой компетенции |
Паутинка |
|
1
1 |
Выстраивание эффективных коммуникаций |  |
|
22 |
Следование этическим нормам и принципам |  |
|
33 |
Управление изменениями |  |
|
44 |
Ориентация на результат |  |
|
55 |
Самостоятельность и навыки принятия решений |  |
|
66 |
Сотрудничество |  |
|
77 |
Оперативность |  |
|
88 |
Саморазвитие |  |

      Расчет средних итоговых результатов оценки по каждой компетенции осуществляется в автоматическом режиме путем суммирования баллов каждого респондента и деление на количество респондентов (кроме самооценки).

Результаты оценки: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 9к типовой Методике оценкидеятельности административныхгосударственных служащихкорпуса "Б" |

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

      Сноска. Приложение 9 действовало до 31.08.2023 приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 17.05.2023 № 113.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 10к типовой Методике оценкидеятельности административныхгосударственных служащихкорпуса "Б" |

 **Лист оценки по КЦИ**

      Сноска. Приложение 10 действовало до 31.08.2023 приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 17.05.2023 № 113.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 11к типовой Методике оценкидеятельности административныхгосударственных служащихкорпуса "Б" |

 **Протокол заседания Комиссии по оценке**

      Сноска. Приложение 11 действовало до 31.08.2023 приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы от 17.05.2023 № 113.

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