

Эффективность деятельности государственных гражданских служащих

- Качество государственного управления во многом зависит от эффективного и результативного исполнения гражданскими служащими должностных обязанностей.
- Проведение оценки необходимо для принятия в соответствии с положениями законодательства о гражданской службе обоснованных решений, в том числе при проведении аттестации, организации профессионального развития, определении размеров премиальных выплат, назначении на должность гражданской службы в порядке должностного роста, а также при организационно-штатных мероприятиях, что создает условия для эффективного управления кадровым составом государственного органа.

- Проведение всесторонней оценки необходимо не только для представителя нанимателя, а также для гражданского служащего, так как позволяет ему получить информацию о том, как его оценивает непосредственный руководитель, все ли он делает правильно при исполнении должностных обязанностей, в чем заключаются его слабые стороны, что необходимо для его дальнейшего профессионального развития и должностного роста.

ПРАВОВАЯ ОСНОВА ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ НА ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

- Правовой основой для внедрения системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих являются:
- Федеральный закон № 79-ФЗ;
- Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 110 (далее – Положение об аттестации);
- Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 (далее – Положение о конкурсе);
- Правила оценки гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений) с учетом качества предоставления ими государственных услуг, а также применения результатов указанной оценки как основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 12 декабря 2012 года №1284 (далее – Правила оценки гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти);

- *Эффективность и результативность* – способность гражданского служащего к достижению поставленных целей, выполнению задач и реализации планов в полном объеме с требуемым качеством в установленный срок при оптимальном использовании организационных, кадровых, финансовых, информационных и других типов ресурсов, имеющихся в распоряжении государственного органа.

Основными элементами системы комплексной оценки являются

- **оценка квалификации гражданского служащего** – оценка соответствия уровня и направления подготовки (специальности) профессионального образования, стажа гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажа (опыта) работы по специальности, направления подготовки, профессиональных знаний и навыков гражданского служащего квалификационным требованиям к должности гражданской службы;
- **оценка профессиональных качеств** – оценка соответствия проявляемых гражданским служащим при исполнении должностных обязанностей профессиональных качеств модели профессиональных качеств для должности гражданской службы;
- **оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего** – оценка способности гражданского служащего к достижению поставленных целей, выполнению задач и реализации планов в полном объеме с требуемым качеством в установленный срок при оптимальном использовании организационных, кадровых, финансовых, информационных и других типов ресурсов, имеющихся в распоряжении государственного органа.

Значимость результатов отдельных элементов комплексной оценки при расчете ее итогового значения в зависимости от вида комплексной оценки различна.

При расчете итогового значения комплексной оценки рекомендуется устанавливать следующие весовые значения ее элементов в зависимости от вида комплексной оценки:

Вид комплексной оценки	Весовые значения элементов комплексной оценки		
	Оценка квалификации гражданского служащего	Оценка профессиональных качеств	Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности
Очередная комплексная оценка	0,2	0,3	0,5
Внеочередная комплексная оценка	0,2	0,3	0,5
Оценка при формировании кадрового резерва	0,8	0,2	-
Оценка при проведении конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы	0,8	0,2	-
Комплексная оценка по итогам испытания гражданского служащего	0,2	0,4	0,4

Итоговое значение комплексной оценки рассчитывается по формуле (K_o):

- $K_o = OK_v \times ВесK_v + ОПК \times ВесПК + ОР \times ВесР$
- де:
- $OK_v, ОПК, ОР$ – значения оценки квалификации гражданского служащего, оценки его профессиональных качеств и оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности соответственно.
- $ВесK_v, ВесПК, ВесР$ – весовые значения элементов комплексной оценки. Сумма весовых коэффициентов, выраженная в долях единицы, должна быть равна 1.

Для получения итоговых значений комплексной оценки результаты, полученные по различным элементам оценки, приводятся к единой шкале:

Итоговая оценка	Соответствие требованиям
2	Выше требований
1	Соответствует требованиям
0	Ниже требований
-1	Ниже требований

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО

группы профессиональных качеств гражданского служащего:	Содержание
общие профессиональные качества;	Общие профессиональные качества включают в себя профессиональные качества, которыми должен обладать каждый гражданский служащий вне зависимости от замещаемой должности гражданской службы. К их числу относятся: 1) ориентация на результат; 2) укрепление авторитета гражданских служащих; 3) межличностное понимание, стиль общения.
прикладные профессиональные качества;	Прикладные профессиональные качества включают в себя профессиональные качества, обязательные для всех гражданских служащих, за исключением руководителей и заместителей руководителей государственных органов, и необходимые для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей по замещаемой должности гражданской службы в зависимости от ее функциональных особенностей. К прикладным профессиональным качествам относятся: 1) сбор и анализ информации; 2) качественная подготовка документов; 3) ориентация на обеспечение защиты законных интересов граждан; 4) творческий подход, инновационность; 5) убедительность коммуникаций; 6) работа в команде; 7) профессиональное саморазвитие (далее

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО

группы профессиональных качеств гражданского служащего:	Содержание
управленческие профессиональные качества.	Управленческие профессиональные качества включают в себя профессиональные качества, необходимые гражданским служащим, имеющим в линейном или функциональном подчинении гражданских служащих (руководитель государственного органа, его структурного подразделения, их заместители и др.), для эффективной реализации возложенных на них управленческих функций. К числу управленческих профессиональных качеств относятся: 1) планирование деятельности и ресурсов; 2) постановка задач и организация деятельности; 3) контроль и оценка исполнения; 4) мотивация и развитие подчиненных; 5) принятие управленческих решений; 6) стратегическое видение; 7) управление изменениями; 8) публичные выступления и внешние коммуникации.

Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего

- Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего заключается в оценке способностей гражданского служащего к достижению поставленных целей, выполнению задач и реализации планов в полном объеме с требуемым качеством в установленный срок при оптимальном использовании организационных, кадровых, финансовых, информационных и других типов ресурсов, имеющихся в распоряжении государственного органа.
- Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего проводится путем сопоставления значений показателей, отражающих планируемый и достигнутый результат профессиональной служебной деятельности отдельных гражданских служащих, структурных подразделений государственного органа и государственного органа в целом по завершению установленного отчетного периода.

- В зависимости от замещаемой должности гражданской службы рекомендуется устанавливать следующую периодичность проведения оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих:
- для руководителя государственного органа, его заместителей и гражданских служащих, замещающих должности категории «помощники (советники)» всех групп должностей – не реже 1 раза в год;
- для руководителей самостоятельных структурных подразделений государственного органа, их заместителей – не реже 1 раза в 6 месяцев;
- для иных гражданских служащих – не реже 1 раза в 3 месяца.
- Возможно использования единого подхода к периодичности оценки всех
- категорий и групп должностей гражданских служащих, например, 1 раз в год или иная периодичность, установленная государственным органом.

- Итоги оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего используются в целях:
- оценки степени достижения государственным органом долгосрочных целей, установленных документами стратегического планирования;
- мотивирования гражданских служащих на достижение долгосрочных целей деятельности государственного органа;
- создания системы контроля эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности отдельных гражданских служащих и структурных подразделений государственного органа;
- формирования оптимальной организационно-штатной структуры государственного органа, позволяющей обеспечить достижение долгосрочных целей деятельности государственного органа с минимальными затратами имеющихся в его распоряжении ресурсов.

- В качестве основного метода оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего используется оценка достижения целей с использованием показателей эффективности и результативности.
- Альтернативным методом оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, замещающих должности категории «специалисты» и «обеспечивающие специалисты», является оценка степени участия гражданского служащего в решении поставленных перед соответствующим структурным подразделением (государственным органом) задач с использованием коэффициента эффективности и результативности.

- Ключевая ответственность за проведение оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего возлагается на руководителей государственного органа и его структурных подразделений.
- Кадровая служба государственного органа осуществляет полномочия по организационному и документационному обеспечению процедур оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, сбору и обработке информации, полученной в ходе проведения оценки, а также оказанию консультативной поддержки при проведении оценочных мероприятий.

- При использовании данного метода оценки для каждого гражданского служащего формируется система целей его профессиональной служебной деятельности, показатели эффективности и результативности и плановые значения данных показателей, устанавливаемые на отчетный период.
- Система целей профессиональной служебной деятельности гражданского служащего формируется на основе его должностных обязанностей и ответственности, установленных должностным регламентом, с учетом декомпозиции долгосрочных и среднесрочных целей государственного органа.

- Формирование системы целей профессиональной служебной деятельности гражданского служащего осуществляется при соблюдении следующих требований:
- каждая поставленная на отчетный период цель должна быть конкретной, измеримой, достижимой, определенной по времени, согласованной с целями деятельности государственного органа или его структурного подразделения ;
- результаты достижения поставленной цели непосредственно зависят от эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.
- при разработке системы целей деятельности государственного органа и его структурных подразделений необходимо учитывать наличие следующих перспектив:
- 1) эффективность использования бюджетных средств;
- 2) соблюдение интересов граждан Российской Федерации и организаций;
- 3) обеспечение эффективности организационных процессов в государственном органе;
- 4) обеспечение профессионального развития гражданских служащих государственного органа Примером неправильно поставленной цели может быть «Повысить удовлетворенность граждан».
- Правильной формулировкой данной цели будет: «К 1 июля 2014 года оценка удовлетворенности граждан оказываемыми услугами должна составить не менее 4 баллов из 5 по пятибалльной шкале».

Систематизация целей и задач профессиональной служебной деятельности гражданского служащего осуществляется путем декомпозиции целей и задач государственного органа в целом до уровня целей и задач конкретного гражданского служащего и включает 3 этапа.

- **Этап 1.** Формализация системы целей деятельности государственного органа, одновременно являющейся системой целей профессиональной служебной деятельности руководителя государственного органа.
- Общее число целей деятельности государственного органа рекомендовано устанавливать в интервале от 10 до 15. Для каждой цели устанавливается не более 3 показателей эффективности и результативности.
- **Этап 2.** Формализация системы целей деятельности самостоятельных структурных подразделений государственного органа. Системы целей деятельности самостоятельных структурных подразделений государственного органа являются системами целей профессиональной служебной деятельности руководителей этих структурных подразделений.
- Цели деятельности самостоятельных структурных подразделений государственного органа формируются таким образом, чтобы их достижение обеспечивало достижение целей деятельности государственного органа.
- Общее число целей деятельности самостоятельного структурного подразделения государственного органа рекомендовано устанавливать в интервале от 3 до 5. Для каждой цели устанавливается не более 3 показателей эффективности и результативности.

- **Этап 3.** Формализация системы целей и задач профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.
- Системы целей и задач профессиональной служебной деятельности гражданских служащих одного самостоятельного структурного подразделения государственного органа формируются таким образом, чтобы их достижение обеспечивало достижение целей деятельности данного структурного подразделения государственного органа.
- Общее число целей профессиональной служебной деятельности гражданского служащего рекомендуется устанавливать в интервале от 1 до 3, общее число задач профессиональной служебной деятельности гражданского служащего – в интервале от 3 до 7. Для каждой задачи устанавливается не более 3 показателей эффективности и результативности.

- Для каждой цели деятельности должны быть установлены показатели эффективности и результативности — количественные или качественные характеристики деятельности, позволяющие определить степень достижения цели, оценить объем и качество полученного результата, сроки выполнения и эффективность использования ресурсов.

№ п/п	Стратегическая перспектива	Оцениваемые области деятельности
1.	Повышение удовлетворенности граждан и организаций	Предоставление государственных услуг
		Работа с обращениями граждан и организаций
		Информирование общества о деятельности государственного органа, связи с общественностью
2.	Эффективность использования бюджетных средств и итоги целевой деятельности	Эффективность и результативность использования бюджетных средств
		Выполнение государственных программ и планов деятельности
		Нормотворческая деятельность
		Соблюдение требований законодательства и профилактика коррупционных нарушений
		Формирование доверия общества
3.	Совершенствование организационных процессов и реализация ключевых функций	Итоги деятельности государственного органа за отчетный период
		Итоги деятельности - влияние на состояние целевой группы
		Взаимодействие с другими государственными органами
		Взаимодействие между структурными подразделениями государственного органа
		Соблюдение законодательства в области деятельности государственного органа
		Контроль, надзор, мониторинг
		Разработка и согласование нормативных правовых актов и иных документов
		Работа с документами
		Работа с базами данных
		Выполнение поручений и распоряжений
4.	Профессиональное развитие кадрового состава государственного органа	Работа по проектам, программам
		Поддержание инфраструктуры
		Профессиональное развитие и дополнительное профессиональное обучение гражданских служащих
		Индивидуальное профессиональное развитие гражданских служащих
		Материальная мотивация гражданских служащих
		Стабильность кадрового состава
		Работа с кадровым резервом государственного органа
		Привлекательность государственного органа как работодателя

ОБЩЕСТВЕННАЯ ОЦЕНКА КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО

- Общественная оценка призвана обеспечить открытость деятельности государственных органов путем привлечения граждан в качестве экспертов и улучшить эффективность работы государственных органов, поскольку на основе анализа результатов оценки деятельности отдельных государственных служащих должны быть сделаны соответствующие выводы и разработаны направления повышения качества предоставления государственных услуг с учетом мнения граждан. Создание эффективной системы общественной оценки деятельности отдельных государственных гражданских служащих является одним из перспективных направлений улучшения репутации государственных органов у населения.

- В качестве объекта общественной оценки могут выступать:
- деятельность государственного органа в области реализации ключевых функций и задач в установленной сфере деятельности;
- нормотворческая деятельность государственного органа в установленной сфере деятельности;
- эффективность реализации государственным органом государственных программ;
- итоги деятельности государственного органа в сфере государственных закупок на поставки товаров, выполнение работ и оказание услуг;
- эффективность деятельности государственного органа в сфере государственных услуг, работы с обращениями граждан и организаций.
-

- Результаты общественной оценки используются в качестве ключевых показателей эффективности и результативности при проведении оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности отдельных гражданских служащих, оказывающих влияние на результаты деятельности государственного органа, являющиеся объектом общественной оценки.

Для организации общественной оценки могут использоваться следующие способы сбора информации, отражающей общественное мнение об объекте общественной оценки:

Очные опросы	Заочные опросы
Очный опрос получателей государственных услуг в местах предоставления государственных услуг	Опрос (анкетирование) получателей государственных услуг в местах предоставления государственных услуг
Уличный опрос граждан	Опрос получателей государственных услуг через электронные терминалы, расположенные непосредственно в местах предоставления государственных услуг
Очный опрос экспертов в целях выявления экспертного мнения об объекте общественной оценки	SMS-опрос граждан
	Почтовый опрос
	Телефонный опрос
	Опрос получателей государственных услуг в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальных сайтах государственных органов или на интернет-портале государственных услуг
	Опрос на сайтах социальных сетей, либо посредством гиперссылки с сайтов социальных сетей или иных сайтов на веб-страницу с опросом

Оценка квалификации гражданского служащего

- Оценка квалификации гражданского служащего заключается в оценке соответствия уровня и направления подготовки (специальности), специализации профессионального образования гражданского служащего, стажа гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажа (опыта) работы по специальности, направлению подготовки, знаний и навыков гражданского служащего квалификационным требованиям к должности гражданской службы.

Виды комплексной оценки и их основная характеристика.

Вид комплексной оценки	Основная характеристика
Очередная комплексная оценка	Очередная комплексная оценка – комплексная оценка профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, проводимая ежегодно в соответствии с установленным в государственном органе графиком и включающая в себя оценку квалификации гражданского служащего, его профессиональных качеств, а также эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего. Итоговое значение очередной комплексной оценки, рассчитываемое как сумма последних оценок ее элементов, учитывается при проведении аттестации гражданских служащих в целях принятия по ее результатам обоснованных кадровых решений. Кроме того, результаты очередной комплексной оценки и результаты оценки отдельных ее элементов являются инструментом стимулирования гражданского служащего к обеспечению и поддержанию высокого профессионального уровня.

Вид комплексной оценки	Основная характеристика
Внеочередная комплексная оценка	Внеочередная комплексная оценка – комплексная оценка, осуществляемая при проведении внеочередной аттестации. Внеочередная комплексная оценка включает в себя оценку квалификации гражданского служащего, его профессиональных качеств, а также оценку эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Вид комплексной оценки	Основная характеристика
Оценка при формировании кадрового резерва государственного органа по результатам конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа или по решению представителя нанимателя государственного органа в случаях, установленных	Оценка при формировании кадрового резерва проводится в целях принятия решения о включении гражданского служащего в кадровый резерв государственного органа.

Вид комплексной оценки	Основная характеристика
Оценка при проведении конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы	Оценка при проведении конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы проводится в целях принятия решения о назначении гражданского служащего на вакантную должность гражданской службы, а также включении гражданского служащего в кадровый резерв государственного органа. Данная оценка включает в себя оценку квалификации гражданского служащего и оценку его профессиональных качеств.

Вид комплексной оценки	Основная характеристика
Комплексная оценка по итогам испытания гражданского служащего	Комплексная оценка по итогам испытания гражданского служащего проводится в целях проверки его соответствия замещаемой должности гражданской службы. Данная оценка включает в себя оценку квалификации гражданского служащего, его профессиональных качеств и оценку эффективности и результативности его профессиональной служебной деятельности.

Виды оценок

в системе комплексной оценки и при проведении всесторонней оценки

1



**Оценка
квалификации**



**квалификация (образование,
стаж государственной
гражданской службы или
работы по специальности
(направлению подготовки),
знания и умения)**



не реже 1 раза в 3 года

2



**Оценка
профессиональных
качеств**



**соблюдение стандартов
служебного поведения**



1 раз в год

3



**Оценка
эффективности и
результативности**



результаты



1 раз в 3-6-12 месяцев

Система всесторонней оценки



мотивированный отзыв
непосредственного руководителя

об исполнении государственным
гражданским служащим его
должностных обязанностей



Методика всесторонней оценки - часть
Методического инструментария Минтруда
России по внедрению системы комплексной
оценки профессиональной служебной
деятельности государственных гражданских
служащих (включая общественную оценку)
(Версия 2.0)



параметры оценки
государственных гражданских
служащих



оценка уровня
государственных
гражданских служащих

1 квалификация

(А) (Б) (В) (Г) (Д)

2 профессиональные и личные
качества (компетенции)

(А) (Б) (В) (Г) (Д)

3 эффективность и результативность
профессиональной служебной
деятельности

(А) (Б) (В) (Г) (Д)



периодичность проведения всесторонней оценки

плановая всесторонняя оценка

проводится ежегодно, отчетный период составляет
календарный год или служебный год

внеплановая всесторонняя оценка

проводится, в том числе когда отчетный период
составляет менее календарного года или служебного
года

Организация работы по проведению всесторонней оценки

I этап


сотрудник,
ответственный
за организацию и
проведение
всесторонней оценки в
госоргане

обязанности:

- давать разъяснения
- обеспечивать бланками
- информировать об оценке
- консультировать
- контролировать
- организовывать обсуждение
- включать оценку в личные дела

1  *

выдача бланков

2 

проведение
инструктажа


руководители
структурных
подразделений
госоргана



при выставлении оценок
руководителем учитываются:

- объем, качество и сроки выполнения задач и подготовки документов
- профессиональные знания и умения
- служебное поведение

А также принимается во внимание
годовой отчет о профессиональной
служебной деятельности,
предусмотренный частями 2 и 6
статьи 48 Федерального закона №
79-ФЗ

*образец бланка отзыва прилагается к методике (приложение № 2)

II этап

заполняя бланк отзыва, оценивает
гражданин служащего по
следующим параметрам

при этом каждый из указанных параметров
оценивается отдельно
и для него в ежегодном отзыве отмечаются
следующие оценки

К определению
всесторонних оценок
«А», «Б» и «Д»

принимает итоговое решение
(в случае его несогласия, отзыв
возвращается для возможного
пересмотра непосредственному
руководителю)


руководитель
структурного
подразделения
госоргана



квалификация	А Б В Г Д
профессиональные и личные качества (компетенции)	А Б В Г Д
эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности	А Б В Г Д

→ А Б В Г Д

→ А Б В Г Д

→ А Б В Г Д

! задаются условные
рамки по количеству
служащих, которым они
могут быть выставлены

А – не более 10%
Б – не более 20%
Д – не более 10%



вышестоящий
руководитель



Проведение предварительного
индивидуального собеседования

Структура критериев и оценок

	эффективность и результативность	квалификация	профессиональные и личностные качества (компетенции)
«А» очень высокий уровень	задачи выполнены на очень высоком уровне	глубокие проф. знания и владение в совершенстве проф. умениями сверх объема, предусмотренного должностным регламентом	✓ высокая ориентация на результат ✓ эффективная работа в команде ✓ высокая организованность ✓ очень высокая работоспособность
«Б» высокий уровень	задачи выполнены на высоком уровне	глубокие проф. знания и владение в совершенстве проф. умениями, предусмотренными должностным регламентом	✓ ориентация на результат ✓ хорошая работа в команде ✓ высокая организованность ✓ высокая работоспособность
«В» достаточный уровень	задачи выполнены на хорошем профессиональном уровне	хорошие проф. знания и хороший уровень владения проф. умениями, предусмотренными должностным регламентом	✓ ориентация на результат ✓ нормальная работа в команде ✓ хорошая организованность ✓ достаточная работоспособность
«Г» недостаточный уровень	задачи выполнены на низком профессиональном уровне (результативность нестабильная)	слабые проф. знания и низкий уровень владения проф. умениями, предусмотренными должностным регламентом	✓ ориентация на процесс ✓ недостаточная исполнительность ✓ плохая организованность ✓ перекладывание ответственности ✓ низкая работоспособность и др.
«Д» неудовлетворительный уровень	задачи не выполнены или подготовлены на очень низком профессиональном уровне	не продемонстрированы или продемонстрированы очень слабые проф. знания и очень плохой уровень владения проф. умениями, предусмотренными должностным регламентом	✓ отсутствие ориентации на результат и процесс ✓ отсутствие командной работы ✓ низкая работоспособность ✓ необдуманность в действиях ✓ неисполнительность и др.

Принятие решений по итогам обсуждения результатов оценки



- При выставлении оценок руководителем учитываются объем, качество и сроки выполнения гражданским служащим, находящимся в его непосредственном подчинении, задач и подготовки документов, проявленные профессиональные знания и навыки, анализируется его служебное поведение при взаимодействии с представителями государственных органов, иных организаций, гражданами. Кроме того, руководителем принимается во внимание информация, содержащаяся в годовом отчете о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего (далее – годовой отчет), с учетом годового плана целей и задач профессиональной служебной деятельности гражданского служащего (далее – годовой план целей и задач).
- Отчет о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, составление которого требует разработки плана целей и задач профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, предусмотрен частями 2 и 6 статьи 48 Федерального закона № 79-ФЗ.

- При этом для реализации объективного подхода к определению всесторонних оценок для оценок «А», «Б» и «Д» задаются условные рамки по количеству гражданских служащих в структурном подразделении государственного органа, которым они могут быть выставлены:
- - А – не более 10%;
- - Б – не более 20%;
- - Д – не более 10%.

- Выставление всесторонней оценки «Д» связано с необходимостью выделения гражданских служащих, исполняющих должностные обязанности на значительно более низком профессиональном уровне в сравнении с их коллегами, в том числе для определения в дальнейшем лиц, не имеющих преимущественного права на замещение должности гражданской службы в случае организационно-штатных мероприятий.

Обсуждение результатов всесторонней оценки

III этап

форматы обсуждения результатов

1

начальник ↔ подчиненный



2

вышестоящий
начальник
↕
начальник ↔ подчиненный
↕
подчиненный



3

сотрудники
кадровой службы ↔ психолог
(при наличии)
↕
начальник ↔ подчиненный
↕



итоги обсуждения



Анализ причин
возникновения сложностей и
недостатков при прохождении
государственной гражданской
службы



Определение путей
повышения результативности и
эффективности, развития
профессиональных и личных
качеств



Формирование
дальнейших целей и задач
профессиональной служебной
деятельности для составления
годового плана