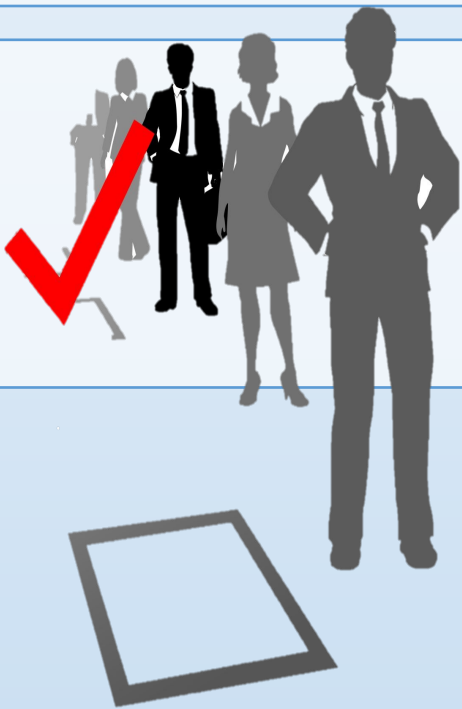


профессиональной служебной деятельности гражданского служащего



Подготовила студентка группы ГМУ 4-4:

Архипкина Елена

Преподаватель:

Профессор, д/н Беляев Александр Матвеевич

от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе» № 79 -

ФЗ

Ст. 47 – в должностном регламенте должны включаться показатели эффективности и результативности

Ст. 50 - по отдельным должностям гражданской службы может устанавливаться особый порядок оплаты труда служащих

Ст.60 - 79-ФЗ является приоритетным направлением формирования кадрового состава гражданской службы, позволяющей получить объективную информацию об их квалификации

2007 г. Указ Президента РФ от 28.06.2007 № 825 «Об оценке эффективности и деятельности органов исполнительной власти

субъектов РФ»

Утвержден Перечень показателей для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ. утвержден ряд документов по реализации норм Указа

подпункт «р» пункта 2 Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»

в 2016 году разработана **Методика всесторонней оценки государственного служащего.**



Предназначение

Результаты комплексной оценки учитываются при проведении аттестации гражданских служащих и принятии по ее результатам решений, предусмотренных частью 15 статьи 48 ФЗ №79-ФЗ. Результаты комплексной оценки также могут учитываться при принятии кадровых решений при

Проведении конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы

Проведении конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа

Проведении организационно - штатных мероприятий

Определении размеров ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы и премий, включая премии за выполнение особо важных и сложных заданий

Распределении служебной нагрузки между гражданскими служащими структурного подразделения государственного органа

Установлении гражданскому служащему испытания

Виды комплексной оценки и их основная характеристика

Вид комплексной оценки	Основная характеристика
Очередная комплексная оценка	<p>– 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.</p> <p>Периодичность проведения отдельных ее элементов:</p> <ul style="list-style-type: none">– оценка квалификации гражданских служащих – не реже 1 раза в 3 года;– оценка профессиональных качеств – не реже 1 раза в год;– оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности в зависимости от замещаемой должности гражданской службы:<ul style="list-style-type: none">• для руководителей и заместителей руководителей государственных органов, а также гражданских служащих, замещающих должности категории «помощники (советники)» всех групп должностей – не реже 1 раза в год;• для руководителей самостоятельных структурных подразделений государственных органов (департаментов, управлений) – не реже 1 раза в

<p>Внеочередная комплексная оценка</p>	<p>– комплексная оценка, осуществляемая при проведении внеочередной аттестации.</p> <p>Включает в себя оценку квалификации гражданского служащего, его профессиональных качеств, оценку эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.</p>
<p>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 № 79-ФЗ</p>	<p>Оценка при формировании кадрового резерва проводится в целях принятия решения о включении гражданского служащего в кадровый резерв государственного органа.</p> <ul style="list-style-type: none"> • производится с указанием группы должностей гражданской службы, на которые они могут быть назначены. • включает в себя оценку квалификации гражданского служащего и оценку его профессиональных качеств. <p>При проведении конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа оценка профессиональных качеств гражданского служащего осуществляется с использованием модели профессиональных качеств по группе должностей гражданской службы.</p> <p>В случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа с указанием группы должностей гражданской службы, при оценке квалификации гражданского служащего определяется его соответствие базовым и прикладным квалификационным требованиям.</p> <p>Оценка соответствия специальным квалификационным требованиям гражданских служащих, включенных в кадровый резерв, проводится при принятии решения о замещении вакантной должности гражданской службы одним из кандидатов, включенных в кадровый резерв.</p>

<p>Оценка при проведении конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы</p>	<p>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.</p> <p>Данная оценка включает в себя оценку квалификации гражданского служащего и оценку его профессиональных качеств.</p>
<p>Комплексная оценка по итогам испытания гражданского служащего</p>	<p>Комплексная оценка по итогам испытания гражданского служащего проводится в целях проверки его соответствия замещаемой должности гражданской службы.</p> <p>Включает в себя оценку квалификации гражданского служащего, его профессиональных качеств и оценку эффективности и результативности его профессиональной служебной деятельности.</p> <p>В ходе проведения оценки по итогам испытания гражданского служащего целесообразно произвести оценку его профессиональных качеств, оценку эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, а при оценке его квалификации использовать имеющиеся результаты, полученные по итогам конкурса на замещения вакантной должности гражданской службы.</p>

Весовые значения элементов 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	0,2	0,4	0,4

• Итоговое значение комплексной оценки

$$K_o = O_{KB} \times \text{Вес}_{KB} + O_{ПК} \times \text{Вес}_{ПК} + O_P \times \text{Вес}_P$$

$O_{KB}, O_{ПК}, O_P$ – значения оценки квалификации гражданского служащего, оценки его профессиональных качеств и оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности соответственно.

$\text{Вес}_{KB}, \text{Вес}_{ПК}, \text{Вес}_P$ – весовые значения элементов комплексной оценки. Сумма весовых коэффициентов, выраженная в долях единицы, должна быть равна 1.

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

Приложение № 2

Утверждаю

Начальник (директор) _____

(наименование
структурного
подразделения)

(ФИО, подпись)

"__" _____ 20__ г.

Отзыв

**об исполнении государственным гражданским служащим
должностных обязанностей в _____ году или за период с _____ 20__ г.
по _____ 20__ г.**

1. Фамилия, имя, отчество

2. Замещаемая должность государственной гражданской службы и дата назначения на должность

3. Сведения об основных задачах (документах), в решении (подготовке) которых гражданский служащий принимал участие, в том числе информация о конкретных документах, неисполненных или исполненных с нарушением сроков

5. Оценка квалификации⁶

6. Оценка профессиональных и личностных качеств (компетенций)⁷

7. Всесторонняя оценка⁸

А	Б	В	Г	Д
---	---	---	---	---

Комментарии непосредственного руководителя

Оценка	
А (очень высокий уровень)	_____ (непосредственный руководитель) (должность, ФИО, подпись) "__" _____ 20__ г.
Б (высокий уровень)	_____ (государственный гражданский служащий) (ФИО, подпись) "__" _____ 20__ г.
В (достаточный уровень)	
Г (недостаточный уровень)	
Д (неудовлетворительный уровень)	

С отзывом ознакомлен: _____

(государственный гражданский служащий)
(ФИО, подпись)

До 1990 года оценка результативности деятельности государственных служащих не проводилась, уровень оплаты жестко определялся **тарифной сеткой**.

В 2002 году была введена новая схема премирования на основе балльной оценки (**Nouveau Bonus Point Indicateur – NBI**) – инновационный инструмент в области оценки результативности деятельности государственных служащих, связанный с оценкой выполнения должностных обязанностей, управленческих обязанностей и координации работы подчиненных, а также с оценкой учета применения специальных технических и профессиональных навыков.

Основными целями внедрения NBI были следующие:

- - повышение гибкости системы карьерного роста на государственной службе;
- - укрепление в органах власти культуры, ориентированной на результат;
- - укрепление подотчетности руководителей и служащих

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. <https://rosmintrud.ru/programms/gossluzhba/16/4/0>
2. http://www.rusnauka.com/6_PNI_2017/Economics/15_222632.doc
[.htm](#)
3. <https://elibrary.ru/item.asp?id=36796625>