

# 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 целях оказания помощи государственным органам во внедрении кадровых технологий, способствующих повышению результативности деятельности гражданских служащих»

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

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Внеочередная комплексная оценка</b></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><b>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</b></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"> <li>• производится с указанием группы должностей гражданской службы, на которые они могут быть назначены.</li> <li>• включает в себя оценку квалификации гражданского служащего и оценку его профессиональных качеств.</li> </ul> <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><b>Оценка при проведении конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы</b></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><b>Комплексная оценка по итогам испытания гражданского служащего</b></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> |

| <b>Весовые значения элементов комплексной оценки</b>                                       |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <b>Вид комплексной оценки</b>  | <b>Весовые значения элементов комплексной оценки</b> |  |  |
|  | <b>Оценка квалификации гражданского служащего</b>    | <b>Оценка профессиональных качеств</b> | <b>Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности</b> |
| <b>Очередная комплексная оценка</b>  | 0,2  | 0,3                                    | 0,5  |
| <b>Внеочередная комплексная оценка</b>   | 0,2  | 0,3                                    | 0,5  |
| <b>Оценка при формировании кадрового резерва</b>   | 0,8  | 0,2                                    | –  |
| <b>Оценка при проведении конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы</b> | 0,8  | 0,2                                    | –  |
| <b>Комплексная оценка по итогам испытания</b>  | 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 квалификации<sup>6</sup>

6. Оценка профессиональных и личностных качеств (компетенций)<sup>7</sup>

7. Всесторонняя оценка<sup>8</sup>

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| А | Б | В | Г | Д |
|---|---|---|---|---|

Комментарии непосредственного руководителя

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

| Оценка                           | _____  |
|----------------------------------|--|
| А (очень высокий уровень)        | (непосредственный руководитель)<br>(должность, ФИО, подпись) |
|                                  | "__" _____ 20__ г.   |
|                                  | С отзывом ознакомлен: _____                                  |
|                                  | (государственный гражданский служащий)<br>(ФИО, подпись)     |
| Б (высокий уровень)              | "__" _____ 20__ г.   |
| В (достаточный уровень)          |  |
| Г (недостаточный уровень)        |  |
| Д (неудовлетворительный уровень) |  |

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](http://www.rusnauka.com/6_PNI_2017/Economics/15_222632.doc.htm)
3. <https://elibrary.ru/item.asp?id=36796625>