

УТВЕРЖДЕН
приказом Председателя
Контрольно-счетной палаты
Республики
Северная Осетия-Алания
от 01.02.2022 г. № 4

ПОРЯДОК
всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности
государственных гражданских служащих аппарата Контрольно-счетной
палаты Республики Северная Осетия-Алания

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Порядок разработан во исполнение положений Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления», в соответствии с Методикой всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, разработанной Министерством труда и социальной защиты РФ, иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы прохождения государственной гражданской службы (далее - гражданская служба).

1.2. Всесторонняя оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (далее - гражданские служащие) проводится его непосредственным руководителем в целях повышения результативности деятельности гражданских служащих, улучшения индивидуальной работы, оказания гражданским служащим необходимой практической помощи, повышения их ответственности за надлежащее исполнение должностных обязанностей.

Проведение всесторонней 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.

2. Организация всесторонней оценки

2.1. Всестороннюю оценку рекомендуется проводить путем составления непосредственным руководителем отзыва об исполнении гражданским служащим должностных обязанностей (далее – отзыв), содержащего оценку гражданского служащего по следующим параметрам:

– эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности гражданского служащего;

- ⊖ квалификация;
- ⊖ профессиональные и личностные качества (компетенции);
- ⊖ соблюдение служебной дисциплины, норм законодательства о противодействии коррупции, предупреждении (урегулировании) конфликта интересов и др.

2.2. Всесторонняя оценка может быть плановой (проводится ежегодно, отчетный период составляет календарный год) и внеплановой (проводится, в том числе когда отчетный период составляет менее календарного года).

Частью 4 статьи 48 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ) предусмотрено обязательное (раз в три года) проведение аттестации гражданского служащего.

В соответствии с частью 15 указанной статьи Федерального закона № 79-ФЗ по результатам аттестации гражданского служащего аттестационной комиссией принимается одно из следующих решений:

- ⊖ соответствует замещаемой должности государственной гражданской службы (далее – гражданская служба) и рекомендуется к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;
- ⊖ соответствует замещаемой должности гражданской службы;
- ⊖ соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии успешного получения дополнительного профессионального образования;
- ⊖ не соответствует замещаемой должности гражданской службы.

2.3. В целях обеспечения обоснованности принимаемых решений частью 2 статьи 48 Федерального закона № 79-ФЗ предусмотрено представление непосредственным руководителем гражданского служащего мотивированного отзыва об исполнении гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период.

В этой связи для формирования всестороннего мнения непосредственного руководителя о качестве исполнения должностных обязанностей гражданским служащим, подлежащим аттестации, при подготовке указанного мотивированного отзыва предлагается использовать результаты плановых всесторонних оценок, содержащиеся в ежегодных отзывах за аттестационный период.

Кроме того, результаты плановой всесторонней оценки могут учитываться при принятии решений о:

- ⊖ необходимости профессионального развития гражданского служащего, в том числе посредством направления его на обучение по программе дополнительного профессионального образования;

⊖ необходимости должностного роста гражданского служащего в случае наличия должности, назначение на которую осуществляется без проведения конкурса, или его горизонтального перемещения в другое структурное подразделение;

⊖ целесообразности включения гражданского служащего в кадровый резерв в порядке, предусмотренном частью 6 статьи 64 Федерального закона № 79-ФЗ, в целях создания возможности для его дальнейшего должностного роста в случае, если назначение на вышестоящую должность осуществляется по результатам конкурсных процедур;

⊖ размере премии за выполнение особо важных и сложных заданий и иных премиальных выплат;

⊖ поощрении и награждении.

Внеплановая всесторонняя оценка по решению Председателя Палаты проводится при необходимости принятия решения о целесообразности:

⊖ признания гражданского служащего выдержавшим испытание, установленное гражданскому служащему в его служебном контракте в соответствии со статьей 27 Федерального закона № 79-ФЗ;

⊖ присвоения гражданскому служащему классного чина по истечении определенного срока, установленного пунктами 7 и 8 Положения о порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 113, или законодательством субъекта Российской Федерации;

⊖ принятия решения о возможности продолжения государственно-служебных отношений при проведении организационно - штатных мероприятий;

- в иных случаях, когда необходимо получить информацию о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего для принятия кадровых решений.

2.4. Проведение всесторонней оценки необходимо не только для руководства Палаты, 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.

2.5. Руководитель, заполняя бланк отзыва, оценивает гражданского служащего, по следующим параметрам:

- эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности гражданского служащего;
- квалификация;
- профессиональные и личностные качества (компетенции);
- соблюдение служебной дисциплины, норм законодательства о противодействии коррупции, предупреждении (урегулировании) конфликта интересов и др.

При этом каждый из указанных параметров оценивается отдельно и для него в ежегодном отзыве отмечаются оценки «А», «Б», «В», «Г» или «Д» в соответствующих графах бланка отзыва, за исключением параметра о соблюдении служебной дисциплины, невыполнения норм законодательства о противодействии коррупции, предупреждении (урегулировании) конфликта интересов и др., который учитывается непосредственным руководителем без выставления оценки «А», «Б», «В», «Г» или «Д».

Образец бланка отзыва прилагается (Приложение № 2).

Условные критерии выставления оценки содержатся в таблице.

Оценка	Эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности	Квалификация	Профессиональные и личностные качества (компетенции)
«А» (очень высокий уровень)	Гражданским служащим на очень высоком профессиональном уровне выполнены задачи и подготовлены документы.	При выполнении задач и подготовке документов гражданский служащий продемонстрировал глубокие профессиональные знания и владение в совершенстве профессиональными навыками сверх объема профессиональных знаний и навыков, предусмотренного должностным регламентом.	Гражданский служащий: - продемонстрировал высокую ориентацию на результат и проявил заинтересованность в достижении поставленных целей; - продемонстрировал эффективную работу в команде; - проявил высокую организованность, - проявил очень высокую работоспособность. Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, ставил перед подчиненными ясные и четкие цели, а также реальные сроки их достижения, осуществлял эффективный контроль за выполнением задач, эффективно решил возникшие проблемы.

Оценка	Эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности	Квалификация	Профессиональные и личностные качества (компетенции)
«Б» (высокий уровень)	Гражданским служащим на высоком профессиональном уровне выполнены задачи и подготовлены документы.	При выполнении задач и подготовке документов гражданский служащий продемонстрировал глубокие профессиональные знания и высокий уровень владения профессиональными навыками, предусмотренными должностным регламентом.	Гражданский служащий: - продемонстрировал ориентацию на результат; - хорошо работал в команде; - проявил высокую организованность; - проявил высокую работоспособность. Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, ставил перед подчиненными ясные и четкие цели, а также реальные сроки их достижения, осуществлял контроль за выполнением задач, решил возникшие проблемы.
«В» (достаточный уровень)	Гражданским служащим на хорошем профессиональном уровне выполнены задачи и подготовлены документы.	При выполнении задач и подготовке документов гражданский служащий продемонстрировал хорошие профессиональные знания и хороший уровень владения навыками, предусмотренными должностным регламентом.	Гражданский служащий: - продемонстрировал ориентацию на результат; - нормально работал в команде; - проявил хорошую организованность; - проявил работоспособность. Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, ставил перед подчиненными цели, а также реальные сроки их достижения, осуществлял контроль за выполнением задач, решил большинство возникших проблем.
«Г» (недостаточный уровень)	Гражданским служащим на низком профессиональном уровне выполнен ряд задач и подготовлены некоторые документы. Эффективность и результативность нестабильные.	При выполнении отдельных задач и подготовке ряда документов гражданский служащий продемонстрировал слабые профессиональные	Гражданский служащий: - продемонстрировал ориентацию на процесс и низкую заинтересованность в достижении целей; - не всегда эффективно работал в команде; - зачастую проявлял

Оценка	Эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности	Квалификация	Профессиональные и личностные качества (компетенция)
«Д» (неудовлетворительный уровень)	Гражданским служащим не выполнены и не подготовлены или на очень низком профессиональном уровне выполнены и подготовлены задачи и документы.	знания и низкий уровень владения профессиональными навыками, предусмотренными должностным регламентом. При выполнении задач и подготовке документов гражданский служащий не продемонстрировал или продемонстрировал очень слабые профессиональные знания и очень плохой уровень владения профессиональными навыками, предусмотренными должностным регламентом.	<p>плохую организованность;</p> <ul style="list-style-type: none"> - зачастую перекладывал ответственность на других; - не всегда был исполнительным, в связи с чем требовал постоянного контроля; - проявил затруднения с планированием своей деятельности; - проявил низкую работоспособность. <p>Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, ставил перед подчиненными нечеткие цели, не ставил сроки их достижения, проявил затруднения с планированием деятельности подчиненных, осуществлял фрагментарный контроль.</p> <p>Гражданский служащий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировал отсутствие ориентации на результат и процесс; - не взаимодействовал с коллегами при выполнении задач и подготовке документов, когда это было необходимо; - проявил очень низкую работоспособность; - проявил необдуманность в действиях; - проявил безответственность и был неисполнительным; - проявил полное отсутствие самостоятельности при решении проблем, по каждому вопросу прибегал к помощи непосредственного руководителя.

Оценка	Эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности	Квалификация	Профессиональные и личностные качества (компетенции)
			Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, не ставил перед подчиненными цели, не контролировал их достижение, не давал ясных ответов на вопросы подчиненных, проявил неспособность решить возникшие проблемы.

2.6. 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.

2.7. На основе выставленных оценок определяется всесторонняя оценка.

2.8. 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.

2.9. В отзыве рекомендуется указывать сведения об исполненных гражданским служащим поручениях и подготовленных им проектах документов, включающие информацию о конкретных документах, неисполненных или исполненных с нарушением сроков. Данные материалы необходимы для подтверждения всесторонней оценки в случае последующего обжалования гражданским служащим ее результатов или результатов аттестации (квалификационного экзамена), в том числе в суде.

2.10. В целях исключения необъективной оценки гражданского служащего после составления отзыва руководителем, в непосредственном подчинении у которого находится гражданский служащий, отзыв необходимо направить для утверждения вышестоящему руководителю в соответствии с распределением обязанностей в Палате. В случае его несогласия с выставленными оценками, отзыв может быть возвращен для пересмотра руководителю, в непосредственном подчинении которого находится

гражданский служащий. Если согласие в оценках не достигнуто, отзыв составляется вышестоящим руководителем.

Выставление оценок позволяет определить гражданских служащих, осуществляющих профессиональную служебную деятельность наиболее качественно, что создает условия для развития конкуренции и стимулирует гражданских служащих к более эффективному и результативному исполнению должностных обязанностей.

2.11. Государственные гражданские служащие аппарата Контрольно-счетной палаты РСО-Алания составляют годовые отчеты и представляют их своим непосредственным руководителям до 15 января года, следующего за отчетным.

Отзыв об исполнении гражданским служащим должностных обязанностей, непосредственный руководитель представляет вышестоящему руководству в соответствии с распределением обязанностей до 25 января года, следующего за отчетным.

В срок до 31 января работник кадрового подразделения представляет все отзывы Председателю Палаты.

2.12. Испытание

В случае удовлетворительных результатов внеплановой всесторонней оценки рекомендуется признать гражданского служащего, которому установлено испытание, выдержавшим испытание.

Признание гражданского служащего, которому установлено испытание, не выдержавшим испытание на основе неудовлетворительных результатов внеплановой всесторонней оценки, позволяет реализовать предусмотренное частью 7 статьи 27 Федерального закона № 79-ФЗ право Председателя Палаты до истечения срока испытания расторгнуть служебный контракт с гражданским служащим, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания гражданского служащего не выдержавшим испытание.

Одновременно отзыв по результатам внеплановой всесторонней оценки в данном случае будет являться доказательством обоснованного признания гражданского служащего не выдержавшим испытание в случае обращения гражданского служащего в соответствии с частью 8 указанной статьи Федерального закона № 79-ФЗ в суд с заявлением об обжаловании данного решения.

Непосредственный руководитель обязан провести внеплановую всестороннюю оценку гражданского служащего не позднее, чем за две недели до окончания срока испытания, отзыв с результатами оценки представить Председателю Палаты для принятия решения.

2.13. Присвоение классного чина.

Государственным гражданским служащим классные чины присваиваются персонально, с соблюдением последовательности, в соответствии с замещаемой должностью гражданской службы в пределах группы должностей гражданской службы, а также с учетом профессионального уровня, продолжительности гражданской службы в предыдущем классном чине и в замещаемой должности гражданской службы.

При принятии решения о присвоении очередного классного чина, а так же при досрочном присвоении классного чина в порядке поощрения, учитываются общие всесторонние оценки по итогам внеплановой и (или) плановой всесторонних оценок.

В случае если классный чин присваивается гражданскому служащему по результатам квалификационного экзамена, непосредственный руководитель при составлении отзыва об уровне знаний, навыков и умений (профессиональном уровне) гражданского служащего и о возможности присвоения ему классного чина, учитывает результаты внеплановой и плановой всесторонних оценок.

2.14. Отношения, связанные с гражданской службой при сокращении должностей гражданской службы.

Согласно положениям части 4 статьи 31 Федерального закона № 79-ФЗ преимущественное право на замещение должности гражданской службы предоставляется гражданскому служащему, имеющему более высокие квалификацию, уровень профессионального образования, результаты профессиональной служебной деятельности и большую продолжительность стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности.

Для определения гражданских служащих, имеющих более высокие результаты профессиональной служебной деятельности, необходима их оценка, которая может проводиться в рамках внеплановой всесторонней оценки.

3. Обсуждение результатов всесторонней оценки и принятие кадровых решений

3.1. Обсуждение результатов всесторонней оценки является необходимым этапом оценки: Главная цель его проведения – определение перспектив дальнейшего профессионального развития гражданского служащего (должностной рост, профессиональное обучение, иные перспективы) для повышения в дальнейшем качества исполнения им должностных обязанностей.

Обсуждение результатов всесторонней оценки проводится между гражданским служащим и руководителем, в непосредственном подчинении которого он находится.

3.2. В случае, если согласие в оценках между руководителем, в непосредственном подчинении которого находится гражданский служащий, и вышестоящим руководителем не достигнуто в указанном обсуждении принимает участие также вышестоящий руководитель.

В указанном обсуждении могут участвовать помощник Председателя Палаты по кадровой работе, юрист.

В рамках указанного обсуждения определяются причины возникших сложностей и пути повышения эффективности и результативности и(или) квалификации и(или) развития профессиональных и личностных качеств (компетенций) гражданского служащего.

3.3. Важным является определение дальнейших целей и задач профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

После завершения указанного обсуждения о его результатах информируется помощник Председателя Палаты по кадровой работе.

3.4. Всесторонняя оценка «А» - очень высокий уровень

Если гражданский служащий получил всестороннюю оценку «А», необходимо в самое ближайшее время **повысить** его в должности при наличии вакантной должности гражданской службы, назначение на которую осуществляется без проведения конкурса.

В ином случае целесообразно в соответствии с частью 6 статьи 48 Федерального закона № 79-ФЗ провести по соглашению сторон служебного контракта внеочередную аттестацию. При положительном решении аттестационной комиссии с учетом полученной гражданским служащим всесторонней оценки «А» по итогам внеочередной аттестации может быть принято решение о соответствии замещаемой должности гражданской службы и дана рекомендация о **включении в кадровый резерв** для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста (подпункт 2 части 15 статьи 48 Федерального закона № 79-ФЗ).

Гражданскому служащему, получившему всестороннюю оценку «А», осуществляется выплата **премии за выполнение особо важных и сложных заданий** (иные премиальные выплаты) в максимальном размере.

Кроме того, в данном случае к гражданскому служащему могут быть применены **поощрения и награждения**, предусмотренные частью 1 статьи 55 Федерального закона № 79-ФЗ.

При необходимости принятия в дальнейшем решения о целесообразности **присвоения классного чина гражданской службы** при проведении квалификационного экзамена в отношении гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы, указанные в части 2 статьи 11 Федерального закона № 79-ФЗ, всесторонняя оценка «А» может быть рассмотрена конкурсной или аттестационной комиссией в качестве дополнительного основания для признания гражданского служащего сдавшим квалификационный экзамен и предоставления рекомендации для присвоения ему классного чина.

В случае сокращения в дальнейшем замещаемой гражданским служащим должности гражданской службы в рамках **организационно-штатных мероприятий** данный гражданский служащий имеет преимущественное право

на назначение на вышестоящую должность (в случае наличия вакантной должности).

3.5. Всесторонняя оценка «Б» - высокий уровень

Если гражданский служащий получил всестороннюю оценку «Б», рассмотрение вопроса о его **повышении** в должности возможно в дальнейшей перспективе.

При обсуждении руководителем с гражданским служащим, находящимся в его непосредственном подчинении, выставленных оценок ему может быть дана рекомендация принять участие в **конкурсе на включение в кадровый резерв** государственного органа при его проведении в государственном органе.

В отношении гражданского служащего, получившего всестороннюю оценку «Б», может быть принято решение о направлении гражданского служащего на получение **дополнительного профессионального образования** по программе, направленной на получение профессиональных знаний, необходимых для исполнения должностных обязанностей, в целях дальнейшего профессионального развития, в том числе должностного роста.

Гражданскому служащему, получившему всестороннюю оценку «Б», осуществляется выплата **премии за выполнение особо важных и сложных заданий** (иные премиальные выплаты) в повышенном, но не максимальном размере.

При проведении в дальнейшем очередной **аттестации** в случае положительного решения аттестационной комиссии с учетом полученной гражданским служащим всесторонней оценки «Б» может быть принято решение о соответствии гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы (подпункт 1 части 15 статьи 48 Федерального закона № 79-ФЗ).

При необходимости принятия в дальнейшем решения о целесообразности **присвоения классного чина гражданской службы** при проведении квалификационного экзамена в отношении гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы, указанные в части 2 статьи 11 Федерального закона № 79-ФЗ, всесторонняя оценка «Б» может быть рассмотрена конкурсной или аттестационной комиссией в качестве дополнительного основания для признания гражданского служащего сдавшим квалификационный экзамен и предоставления рекомендации для присвоения ему классного чина (подпункт «а» пункта 15 Положения о порядке сдачи квалификационного экзамена).

3.6. Всесторонняя оценка «В» - достаточный уровень

Получение гражданским служащим всесторонней оценки «В» свидетельствует о стабильном нормальном по качеству исполнении должностных обязанностей, что не предполагает принятие решения о его должностном росте.

При проведении в дальнейшем очередной аттестации в случае положительного решения аттестационной комиссии с учетом полученной гражданским служащим всесторонней оценки «В» может быть принято решение о соответствии гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы (подпункт 1 части 15 статьи 48 Федерального закона № 79-ФЗ).

При необходимости принятия в дальнейшем решения о целесообразности присвоения гражданскому служащему **классного чина гражданской службы** в порядке, предусмотренном статьей 11 Федерального закона № 79-ФЗ, в отношении гражданского служащего, получившего всестороннюю оценку «В», может быть принято решение о присвоении классного чина. Относительно принятия решения о целесообразности присвоения гражданскому служащему классного чина гражданской службы при проведении квалификационного экзамена в отношении гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы, указанные в части 2 статьи 11 Федерального закона № 79-ФЗ, всесторонняя оценка «В» может быть рассмотрена конкурсной или аттестационной комиссией в качестве дополнительного основания для признания гражданского служащего сдавшим квалификационный экзамен и предоставления рекомендации для присвоения ему классного чина (подпункт «а» пункта 15 Положения о порядке сдачи квалификационного экзамена).

3.7. Всесторонняя оценка «Г» - недостаточный уровень

В случае если гражданский служащий получил всестороннюю оценку «Г», гражданскому служащему необходимо повышение эффективности и результативности и(или) квалификации и(или) совершенствование профессиональных и личностных качеств (компетенций).

При получении гражданским служащим всесторонней оценки «Г», в том числе в связи с низкой квалификацией, целесообразно рассмотреть вопрос организации мероприятий по профессиональному развитию гражданского служащего, в том числе **дополнительного профессионального образования** по программе, направленной на получение профессиональных знаний, которых гражданскому служащему недостаточно для качественного выполнения задач и подготовки документов. Гражданскому служащему также целесообразно дать рекомендацию по самообразованию.

Гражданскому служащему, получившему всестороннюю оценку «Г», в том числе в связи с низкой эффективностью и результативностью, осуществляется выплата **премии за выполнение особо важных и сложных заданий** (иные премиальные выплаты) в пониженном размере. При этом гражданскому служащему даются рекомендации по повышению его эффективности и результативности.

При необходимости принятия в дальнейшем решения о целесообразности присвоения **классного чина гражданской службы** в порядке, предусмотренном статьей 11 Федерального закона № 79-ФЗ, в отношении гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы,

указанные в части 2 статьи 11 Федерального закона № 79-ФЗ, всесторонняя оценка «Г» может быть рассмотрена конкурсной или аттестационной комиссией в качестве дополнительного основания для признания гражданского служащего не сдавшим квалификационный экзамен (подпункт «б» пункта 15 Положения о порядке сдачи квалификационного экзамена).

В случае сокращения в дальнейшем замещаемой гражданским служащим должности гражданской службы в рамках **организационно-штатных мероприятий** данный гражданский служащий по сравнению с гражданскими служащими, получившими более высокую всестороннюю оценку, не имеет преимущественного права на замещение должности гражданской службы.

Учитывая положения пунктов 1 и 2 статьи 31 Федерального закона № 79-ФЗ, если на всестороннюю оценку «Г» повлияла низкая оценка квалификации гражданского служащего гражданский служащий с учетом уровня его квалификации, профессионального образования и стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности, направлению подготовки или уровня его профессионального образования и стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности, направлению подготовки при условии получения им дополнительного профессионального образования, соответствующего направлению деятельности по данной должности гражданской службы, назначается в случае согласия на иную должность (при наличии такой должности). Если на всестороннюю оценку «Г» повлияла низкая оценка эффективности и результативности, то с учетом обозначенных положений статьи 31 Федерального закона № 79-ФЗ гражданский служащий назначается на нижестоящую должность (при наличии такой должности).

3.8. Всесторонняя оценка «Д» - неудовлетворительный уровень

В случае, если гражданский служащий получил всестороннюю оценку «Д», возможно в соответствии с частью 6 статьи 48 Федерального закона № 79-ФЗ провести по соглашению сторон служебного контракта внеочередную аттестацию, по итогам которой в случае положительного решения аттестационной комиссии с учетом полученной гражданским служащим всесторонней оценки «Д» может быть принято решение о **несоответствии** данного гражданского служащего замещаемой должности (подпункт 4 части 15 статьи 48 Федерального закона № 79-ФЗ).

При необходимости принятия в дальнейшем решения о **присвоении классного чина гражданской службы** в порядке, предусмотренном статьей 11 Федерального закона № 79-ФЗ, в отношении гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы, указанные в части 2 статьи 11 Федерального закона № 79-ФЗ, всесторонняя оценка «Д» может быть рассмотрена конкурсной или аттестационной комиссией в качестве дополнительного основания для признания гражданского служащего не

сдавшим квалификационный экзамен (подпункт «б» пункта 15 Положения о порядке сдачи квалификационного экзамена).

В случае сокращения в дальнейшем замещаемой гражданским служащим должности гражданской службы в рамках **организационно-штатных мероприятий**, всесторонняя оценка «Д», полученная гражданским служащим, учитывается при определении преимущественного права на замещение должности гражданской службы.

3.9. При выставлении итоговой всесторонней оценки необходимо учесть соблюдение государственным гражданским служащим служебной дисциплины, норм законодательства о противодействии коррупции, предупреждении (урегулировании) конфликта интересов и др.

Инструкция для руководителя по проведению всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего и обсуждению с ним ее результатов

1. Заполните отзыв об исполнении государственным гражданским служащим (далее – отзыв, гражданский служащий) должностных обязанностей.

При заполнении пункта 3 отзыва укажите ключевые задачи (документы), отражающие результативность и эффективность гражданского служащего за отчетный период, его вклад в достижение целей и задач структурного подразделения государственного органа, в котором он проходит государственную гражданскую службу (далее – гражданская служба). В целях подтверждения результатов дальнейшей всесторонней оценки в данном пункте также указываются неисполненные гражданским служащим документы или исполненные с нарушением сроков.

Заполнение пунктов 4-7 отзыва в дальнейшем повлечет за собой соответствующие кадровые решения.

Так, после выставления итоговой всесторонней оценки «А» («очень высокий уровень») необходимо будет повысить или запланировать повышение в должности гражданского служащего, осуществить ему премиальные выплаты в максимальном размере.

Выставление итоговой всесторонней оценки «Б» («высокий уровень») предполагает повышение гражданского служащего в должности в дальнейшей перспективе, осуществление премиальных выплат в повышенном размере.

Выставление итоговой всесторонней оценки «В» («достаточный уровень») не требует принятия специальных кадровых решений.

После выставления итоговой всесторонней оценки «Г» («недостаточный уровень») гражданскому служащему необходимо будет принять меры по повышению своей эффективности и результативности профессиональной деятельности гражданского служащего, квалификации и(или) развитию профессиональных и личностных качеств. В данном случае требуется направление гражданского служащего на получение дополнительного профессионального образования.

Выставление итоговой всесторонней оценки «Д» («неудовлетворительный уровень») повлечет за собой необходимость рассмотрения вопроса о возможном понижении в должности гражданского служащего или его увольнении с гражданской службы при проведении аттестации или в случае сокращения должности гражданской службы, замещаемой данным гражданским служащим, а также осуществление ему премиальных выплат.

1.1. При выставлении итоговой всесторонней оценки необходимо учесть соблюдение государственным гражданским служащим служебной дисциплины, норм законодательства о противодействии коррупции, предупреждении (урегулировании) конфликта интересов и др.

2. Направьте отзыв на согласование вышестоящему руководителю гражданского служащего. В случае несогласия вышестоящего руководителя с результатами всесторонней оценки гражданского служащего по возможности пересмотрите их.

3. Обсудите результаты всесторонней оценки с гражданским служащим.

При необходимости пригласите для участия в обсуждении вышестоящего руководителя гражданского служащего, а также помощника Председателя Палаты по вопросам государственной службы и кадров, в случае, если не было достигнуто согласие во всесторонней оценке.

В рамках обсуждения определите:

1) перспективы дальнейшего профессионального развития гражданского служащего (должностной рост, профессиональное обучение, иные перспективы) для повышения в дальнейшем качества исполнения им должностных обязанностей. При этом можно руководствоваться рекомендациями, содержащимися в настоящем порядке всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего;

2) причины возникших сложностей и пути повышения эффективности и результативности и(или) квалификации и(или) развития профессиональных и личностных качеств (компетенций) гражданского служащего;

3) дальнейшие цели и задачи профессиональной служебной деятельности гражданского служащего для составления годового плана целей и задач профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

4. По итогам состоявшегося обсуждения передайте отзыв в срок, установленный кадровой службой, сотруднику кадровой службы, ответственному за организацию проведения всесторонней оценки.

Приложение № 2
Утверждаю

(Зам. Председателя Палаты,
аудитор, руководитель аппарата)

(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

4. Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности¹

Оценка	Описание
А (очень высокий уровень)	Гражданским служащим на очень высоком профессиональном уровне выполнены задачи и подготовлены документы.
Б (высокий уровень)	Гражданским служащим на высоком профессиональном уровне выполнены задачи и подготовлены документы.
В (достаточный уровень)	Гражданским служащим на хорошем профессиональном уровне выполнены задачи и подготовлены документы.
Г (недостаточный уровень)	Гражданским служащим на низком профессиональном уровне выполнен ряд задач и подготовлены некоторые документы. Эффективность и результативность нестабильные.
Д (неудовлетворительный уровень)	Гражданским служащим не выполнены и не подготовлены или на очень низком профессиональном уровне выполнены и подготовлены задачи и документы.

5. Оценка квалификации²

¹ Необходимо подчеркнуть выставляемую гражданскому служащему оценку эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, содержащуюся в левом столбце таблицы, в соответствии с ее описанием, представленным в правом столбце таблицы.

² Необходимо подчеркнуть выставляемую гражданскому служащему оценку квалификации, содержащуюся в левом столбце таблицы, в соответствии с описанием, представленном в правом столбце таблицы.

Оценка	Описание
А (очень высокий уровень)	При выполнении задач и подготовке документов гражданский служащий продемонстрировал глубокие профессиональные знания и владение в совершенстве профессиональными навыками сверх объема профессиональных знаний и навыков, предусмотренного должностным регламентом.
Б (высокий уровень)	При выполнении задач и подготовке документов гражданский служащий продемонстрировал глубокие профессиональные знания и высокий уровень владения профессиональными навыками, предусмотренными должностным регламентом.
В (достаточный уровень)	При выполнении задач и подготовке документов гражданский служащий продемонстрировал хорошие профессиональные знания и хороший уровень владения навыками, предусмотренными должностным регламентом.
Г (недостаточный уровень)	При выполнении отдельных задач и подготовке ряда документов гражданский служащий продемонстрировал слабые профессиональные знания и низкий уровень владения профессиональными навыками, предусмотренными должностным регламентом.
Д (неудовлетворительный уровень)	При выполнении задач и подготовке документов гражданский служащий не продемонстрировал или продемонстрировал очень слабые профессиональные знания и очень плохой уровень владения профессиональными навыками, предусмотренными должностным регламентом.

6. Оценка профессиональных и личностных качеств (компетенций)³

Оценка	Описание
А (очень высокий уровень)	Гражданский служащий: <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировал высокую ориентацию на результат и заинтересованность в достижении поставленных целей; - продемонстрировал эффективную работу в команде; - проявил высокую организованность, - проявил очень высокую работоспособность. <p>Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, ставил перед подчиненными ясные и четкие цели, а также реальные сроки их достижения, осуществлял эффективный контроль за выполнением задач, решил возникшие проблемы.</p>
Б (высокий уровень)	Гражданский служащий: <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировал ориентацию на результат; - хорошо работал в команде; - проявил высокую организованность;

³ Необходимо подчеркнуть выставляемую гражданскому служащему оценку профессиональных и личностных качеств, содержащуюся в левом столбце таблицы, в соответствии с описанием, представленным в правом столбце таблицы.

	<p>- проявил высокую работоспособность.</p> <p>Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, ставил перед подчиненными ясные и четкие цели, а также реальные сроки их достижения, осуществлял контроль за выполнением задач, решил возникшие проблемы.</p>
В (достаточный уровень)	<p>Гражданский служащий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировал ориентацию на результат; - нормально работал в команде; - проявил хорошую организованность; - проявил работоспособность. <p>Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, ставил перед подчиненными цели, а также реальные сроки их достижения, осуществлял контроль за выполнением задач, решил большинство возникших проблем.</p>
Г (недостаточный уровень)	<p>Гражданский служащий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировал ориентацию на процесс и низкую заинтересованность в достижении целей; - не всегда эффективно работал в команде; - зачастую проявлял плохую организованность; - зачастую перекладывал ответственность на других; - не всегда был исполнительным, в связи с чем требовал постоянного контроля; - проявил затруднения с планированием своей деятельности; - проявил низкую работоспособность. <p>Гражданский служащий, осуществляющий руководство и управление подчиненными, ставил перед подчиненными нечеткие цели, не ставил сроки их достижения, осуществлял фрагментарный контроль.</p>
Д (неудовлетворительный уровень)	<p>Гражданский служащий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировал отсутствие ориентации на результат и процесс; - не взаимодействовал с коллегами, когда это было необходимо, при выполнении задач и подготовке документов; - проявил очень низкую работоспособность; - проявил необдуманность в действиях; - проявил безответственность и был неисполнительным; - проявил полное отсутствие самостоятельности при решении проблем, по каждому вопросу прибегал к помощи непосредственного руководителя. <p>Гражданский служащий, осуществляющий руководство</p>

	и управление подчиненными, не ставил перед подчиненными цели, не контролировал их достижение, не давал ясных ответов на вопросы подчиненных, проявил неспособность решить возникшие проблемы.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

7. Соблюдение государственным гражданским служащим служебной дисциплины, норм законодательства о противодействии коррупции, предупреждении (урегулировании) конфликта интересов и др.

Установленный факт нарушения служебной дисциплины, невыполнения норм законодательства о противодействии коррупции, предупреждении (урегулировании) конфликта интересов и др.	Комментарии непосредственного руководителя, принятое Председателем КСП решение о наложении взыскания (иное принятое решение)

8. Всесторонняя оценка⁴

А	Б	В	Г	Д
---	---	---	---	---

Комментарии непосредственного руководителя

(непосредственный руководитель должность, ФИО, подпись)

"__" _____ 20__ г.

С отзывом ознакомлен:

(государственный гражданский служащий ФИО, подпись)

"__" _____ 20__ г.

⁴ Необходимо обвести итоговую оценку, выставляемую гражданскому служащему на основе оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, оценки квалификации, оценки профессиональных и личностных качеств, соблюдения служебной дисциплины, норм законодательства о противодействии коррупции, предупреждении (урегулировании) конфликта интересов и др.