



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МЕТОДИКА ВСЕСТОРОННЕЙ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО



Москва, 2016 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение	3
2. Общие положения.....	4
3. Организация и проведение всесторонней оценки	7
4. Использование результатов всесторонней оценки в рамках отдельных процедур, предусмотренных законодательством о гражданской службе.....	12
5. Обсуждение результатов всесторонней оценки и принятие кадровых решений.....	15
6. Приложение № 1	21
7. Приложение № 2	23

1. ВВЕДЕНИЕ

Люди так заняты собой, что у них нет времени вглядываться в окружающих и справедливо их оценивать.

Вот почему те, у кого много достоинств, но еще больше скромности, нередко остаются в тени.

— Жан де Лабрюйер, французский писатель XVII в.

Методика всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего (далее соответственно – методика, оценка, деятельность, гражданский служащий) разработана во исполнение положений подпункта «р» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации 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.

Методика, являясь частью Методического инструментария по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку) (Версия 2.0) (далее – Методический инструментарий по комплексной оценке), разработанного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и опубликованного на официальном сайте Минтруда России (<http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/4/0>), описывает сокращенный порядок проведения оценки деятельности гражданского служащего его непосредственным руководителем. Содержащийся в методике подход к оценке может быть реализован в любом государственном органе и не требует значительных трудозатрат.

Актуальность разработки методики обусловлена тем, что качество государственного управления во многом зависит от эффективного и результативного исполнения гражданскими служащими должностных обязанностей. Вместе с тем по объективным причинам с учетом организационных условий деятельности государственного органа, в том числе имеющихся трудовых ресурсов, зачастую не представляется возможным организовать и провести в государственном органе комплексную оценку, предусматривающую разработку индивидуально для каждого гражданского служащего моделей профессиональных и личностных качеств, детальных количественно измеримых показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности (далее – показатели) и иных инструментов комплексной оценки.

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.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Всестороннюю оценку рекомендуется проводить путем составления непосредственным руководителем¹ 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).

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

¹ Или вышестоящим руководителем в соответствии со схемой распределения полномочий по проведению всесторонней оценки.

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 государственного органа;
- целесообразности включения гражданского служащего в кадровый резерв государственного органа 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 (при их осуществлении в государственном органе);
- поощрении и награждении.



При этом рекомендуется планировать очередную аттестацию, конкурс на включение в кадровый резерв, выплату премий за выполнение особо важных и сложных заданий, поощрения и награждения после получения результатов плановой всесторонней оценки.

Внеплановая всесторонняя оценка 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.

Результаты всесторонней оценки необходимо учитывать при составлении отзывов об исполнении гражданским служащим должностных обязанностей, предусмотренных законодательством о гражданской службе и приобщаемых в соответствии с подпунктами «н» и «о» пункта 16 Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 30 мая 2005 г. № 609, к личному делу гражданского служащего.

Кроме того, 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.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ВСЕСТОРОННЕЙ ОЦЕНКИ



В целях организации в государственном органе проведения на системной основе всесторонней оценки необходимо определить сотрудника структурного подразделения государственного органа по вопросам государственной службы и кадров (далее – кадровая служба), в число обязанностей которого будут входить:

- разъяснение руководящему составу² государственного органа, а также гражданским служащим, подлежащим всесторонней оценке, порядка проведения всесторонней оценки;
- обеспечение руководящего состава государственного органа бланками отзыва;
- информирование о необходимости проведения всесторонней оценки с учетом установленных в государственном органе сроков;
- консультирование руководящего состава при заполнении ими бланков;
- контроль за проведением всесторонней оценки;
- организация обсуждения результатов всесторонней оценки;
- включение заполненных бланков в личные дела гражданских служащих.

Бланки отзыва выдаются руководителям для заполнения в начале календарного года (январе) или ином периоде, определенном в государственном органе (например, первый месяц служебного года гражданского служащего), сотрудником кадровой службы, ответственным за организацию проведения всесторонней оценки.

Кроме того, указанным сотрудником кадровой службы проводится инструктаж руководящего состава государственного органа по осуществлению всесторонней оценки и обсуждению ее результатов с гражданским служащим. Для оказания помощи руководящему составу государственного органа в проведении всесторонней оценки раздается инструкция, прилагаемая к методике (Приложение № 1).

В государственных органах могут использоваться различные схемы распределения полномочий по проведению всесторонней оценки (подписанию отзыва и его согласованию). В случае небольшого количества сотрудников в

² Под руководящим составом государственного органа в настоящей методике понимаются гражданские служащие, наделенные правом подписывать и согласовывать отзывы об исполнении гражданским служащим должностных обязанностей, предусмотренные законодательством о гражданской службе.

структурном подразделении государственного органа всесторонняя оценка может проводиться руководителем подразделения. В случае большой численности структурных подразделений государственного органа полномочия по всесторонней оценке могут быть делегированы заместителю руководителя структурного подразделения государственного органа.

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

- эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности гражданского служащего³;
- квалификация;
- профессиональные и личностные качества (компетенции).



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.

Образец бланка отзыва прилагается к методике (Приложение № 2).

Условные критерии выставления оценки содержатся в таблице. В государственном органе могут быть использованы также иные критерии выставления оценки.

Таблица

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	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.

³ В случае, если в государственном органе могут быть разработаны количественно измеримые показатели, то оценка эффективности и результативности осуществляется по показателям.

		регламентом.	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.
«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.

<p>«Г» (недостаточный уровень)</p>	<p>Гражданским служащим на низком профессиональном уровне выполнен ряд задач и подготовлены некоторые документы. Эффективность и результативность нестабильные.</p>	<p>При выполнении отдельных задач и подготовке ряда документов гражданский служащий продемонстрировал слабые профессиональные знания и низкий уровень владения профессиональными навыками, предусмотренными должностным регламентом.</p>	<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>«Д» (неудовлетворительный уровень)</p>	<p>Гражданским служащим не выполнены и не подготовлены или на очень низком профессиональном уровне выполнены и подготовлены задачи и документы.</p>	<p>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>	<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.

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.

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)⁴.

Годовые отчеты рекомендуется составлять перед проведением всесторонней оценки и осуществлением премиальных выплат за год (в декабре), годовой план целей и задач – после проведения оценки (в январе) или в иной период, определенный в государственном органе, например, соответствующий последнему и первому месяцу служебного года гражданского служащего.

На основе выставленных оценок определяется всесторонняя оценка.

В случае если выставленные оценки совпадают, то всесторонняя оценка аналогична выставленным оценкам.

В случае если оценки совпадают по двум видам оценок, то всесторонняя оценка аналогична совпадающим оценкам.

В случае если оценки не совпадают, непосредственным руководителем аналитически, исходя из представленных оценок, определяется оптимальная всесторонняя оценка.



При этом для реализации объективного подхода к определению всесторонних оценок для оценок «А», «Б» и «Д» задаются условные

⁴ 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.

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%.

В этой связи если непосредственным руководителем допущено необъективное занижение или завышение оценок, вследствие чего проставленные общие оценки выходят за рамки указанных квот, ему необходимо пересмотреть оценки так, чтобы они им соответствовали.

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.

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.

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 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.

По решению руководителя государственного органа с учетом организационных условий деятельности государственного органа, в том числе имеющихся трудовых ресурсов, всесторонняя оценка может быть интегрирована с

иными видами оценки, содержащимися в Методическом инструментарии по комплексной оценке.

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 на практике реализовать предусмотренное частью 7 статьи 27 Федерального закона № 79-ФЗ право представителя нанимателя 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.

Учитывая положения части 9 статьи 27 Федерального закона № 79-ФЗ, согласно которым если срок испытания истек, а гражданский служащий продолжает замещать должность гражданской службы, то он считается выдержавшим испытание. В этой связи внеплановую всестороннюю оценку необходимо провести до истечения срока испытания (не позднее, чем за две недели до окончания испытания).

ПРИСВОЕНИЕ КЛАССНОГО ЧИНА

Согласно пункту 4 Положения о порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим (далее – Положение о порядке присвоения и сохранения классных чинов), утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 113, классные чины присваиваются федеральным гражданским служащим 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.

Пунктами 9, 10 и 11 Положения о порядке присвоения и сохранения классных чинов установлены сроки для прохождения гражданской службы в классных чинах.

При принятии решения о присвоении очередного классного чина рекомендуется учитывать общие всесторонние оценки по итогам внеплановой и (или) плановой всесторонних оценок.

В случае если классный чин присваивается гражданскому служащему по результатам квалификационного экзамена необходимо учитывать следующее.

Пунктом 11 Положения о порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня) (далее – Положение о порядке сдачи квалификационного экзамена), утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 111, предусмотрена подготовка непосредственным руководителем не позднее чем за месяц до проведения квалификационного экзамена отзыва об уровне знаний, навыков и умений (профессиональном уровне) гражданского служащего и о возможности присвоения ему классного чина (далее – отзыв о профессиональном уровне гражданского служащего).

По результатам квалификационного экзамена в соответствии с пунктом 15 Положения о порядке сдачи квалификационного экзамена в отношении гражданского служащего конкурсной или аттестационной комиссией выносятся одно из следующих решений:

- 1) признать, что гражданский служащий сдал квалификационный экзамен, и рекомендовать его для присвоения классного чина;
- 2) признать, что гражданский служащий не сдал квалификационный экзамен.

В целях обеспечения принятия обоснованных решений по итогам квалификационного экзамена предлагается учитывать при составлении отзыва о профессиональном уровне гражданского служащего результаты внеплановой и плановой всесторонних оценок.

ОТНОШЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБОЙ, ПРИ СОКРАЩЕНИИ ДОЛЖНОСТЕЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ИЛИ УПРАЗДНЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ОРГАНА

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, которую предлагается провести в рамках внеплановой всесторонней оценки.

4. ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ВСЕСТОРОННЕЙ ОЦЕНКИ И ПРИНЯТИЕ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ

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.

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 представитель кадровой службы, в том числе психолог (при наличии).

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.

Важным является определение дальнейших целей и задач профессиональной служебной деятельности гражданского служащего для составления годового плана.

После завершения указанного обсуждения о его результатах информируется представитель кадровой службы, ответственный за проведение на системной основе всесторонней оценки в государственном органе.

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 (подпункт «а» 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 имеет преимущественное право на назначение на вышестоящую должность (в случае наличия вакантной должности).

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, находящемся 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).

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).

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).

ВСЕСТОРОННЯЯ ОЦЕНКА «Д» - «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ»

В случае, если гражданский служащий получил всестороннюю оценку «Д», целесообразно 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).

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

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** 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 «Д» повлияла низкая оценка квалификации гражданского служащего 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 «Д» 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).

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 в минимальном размере.

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 сотрудника структурного подразделения по вопросам государственной службы и кадров государственного органа (далее – кадровая служба) (психолога), а также вышестоящего руководителя гражданского служащего 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 разделе 5 настоящей методики 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

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

4. Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности⁵

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.

⁵ 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.

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 квалификации⁶

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)⁷

⁶ Необходимо подчеркнуть выставляемую гражданскому служащему оценку квалификации, содержащуюся в левом столбце таблицы, в соответствии с описанием, представленном в правом столбце таблицы.

⁷ Необходимо подчеркнуть выставляемую гражданскому служащему оценку профессиональных и личностных качеств, содержащуюся в левом столбце таблицы, в соответствии с описанием, представленным в правом столбце таблицы.

Оценка	Описание
А (очень высокий уровень)	<p>Гражданский служащий:</p> <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)	<p>Гражданский служащий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировал ориентацию на результат; - хорошо работал в команде; - проявил высокую организованность; - проявил высокую работоспособность. <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 и управление подчиненными, не ставил перед подчиненными цели, не контролировал их достижение, не давал ясных ответов на вопросы подчиненных, проявил неспособность решить возникшие проблемы.</p>

7. Всесторонняя оценка⁸

А	Б	В	Г	Д
---	---	---	---	---

Комментарии непосредственного руководителя

(непосредственный руководитель)
(должность, ФИО, подпись)

"__" _____ 20__ г.

С отзывом ознакомлен: _____

(государственный гражданский служащий)

"__" _____ 20__ г.

(ФИО, подпись)

⁸ Необходимо обвести итоговую оценку, выставляемую гражданскому служащему на основе оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, оценки квалификации, оценки профессиональных и личностных качеств.