



**ГЛАВА ИРБИТСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

19.11.2020 № 52-П/П
пгт. Пионерский

**Об утверждении методических рекомендаций по организации
всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности
муниципальных служащих Ирбитского муниципального образования**

В целях повышения профессионального развития муниципальных служащих Ирбитского муниципального образования их профессионализма и компетентности, в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и руководствуясь статьей 28 Устава Ирбитского муниципального образования
ПОСТАНОВЛЯЮ:


1. Утвердить методические рекомендации по организации всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих Ирбитского муниципального образования (Приложение №1)

2. Руководителям органов местного самоуправления, функциональных органов Ирбитского муниципального образования организовать работу по проведению всесторонней оценки профессиональной служебной муниципальных служащих Ирбитского муниципального образования, предусмотренной в Методических рекомендациях.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Ирбитского
муниципального образования




А.В. Никифоров

Методические рекомендации по организации всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих Ирбитского муниципального образования

1. Общие положения.

1. Методические рекомендации по организации всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих Ирбитского муниципального образования (далее соответственно - Методические рекомендации, всесторонняя оценка, муниципальных служащих) разработаны в целях организации работы Ирбитском муниципальном образовании по проведению всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

2. Проведение всесторонней оценки необходимо для принятия в соответствии с положениями законодательства Российской Федерации о муниципальной службе обоснованных решений, в том числе при проведении аттестации муниципального служащего, организации профессионального развития муниципального служащего, назначении (переводе) на должность муниципальной службы в порядке должностного роста, а также при организационно-штатных мероприятиях, что создает условия для эффективного формирования кадрового состава муниципальной службы в Ирбитском муниципальном образовании.

2. Организация проведения всесторонней оценки.

3. Всесторонняя оценка включает в себя два этапа.

4. На первом этапе всесторонней оценки непосредственный руководитель муниципального служащего заполняет форму всесторонней оценки об исполнении муниципальным служащим должностных обязанностей (приложение № 1) и согласовывает выставленную оценку с вышестоящим руководителем.

5. Всесторонняя оценка проводится, начиная с 2020 года, ежегодно за отчетный период, составляющий календарный год, и представляется заместителю главы администрации Ирбитского муниципального образования, курирующему данное направление деятельности, ответственным лицом, назначенным руководителем структурного подразделения для осуществления контроля за ходом исполнения мероприятий в структурном подразделении в срок до 15 декабря текущего года.

6. При выставлении оценок руководителем учитываются объем, качество, сроки выполнения муниципальным служащим, находящимся в его непосредственном подчинении, задач и подготовки документов, проявленные профессиональные знания и навыки, анализируется его служебное поведение при взаимодействии с представителями государственных и муниципальных

органов, иных организаций, гражданами.

7. На втором этапе всесторонней оценки проводится анализ всесторонней оценки в части развития компетенций, уровня квалификации и соблюдения порядка проведения всесторонней оценки. В случае проведения всесторонней оценки в нарушении Методических рекомендаций юридический отдел возвращает всестороннюю оценку в соответствующее структурное подразделение, в котором муниципальный служащий замещает должность, с рекомендацией изменить всестороннюю оценку. Данный этап проводится заместителем главы администрации Ирбитского муниципального образования, курирующему данное направление деятельности, совместно со специалистом, ответственным за кадровую политику и муниципальную службу в органах местного самоуправления, функциональных органах Ирбитского муниципального образования

8. Форма всесторонней оценки муниципального служащего содержит следующие параметры:

- эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего;
- уровень квалификации, профиль образования, специальность;
- профессиональные и деловые качества (компетенции).

9. Для каждого параметра, указанного в пункте 8 настоящих Методических рекомендаций, в соответствующих графах выставляются оценки "А", "Б", "В", "Г".

10. На основе выставленных оценок по данным параметрам 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, всесторонняя оценка определяется непосредственным руководителем.

11. Оценка "А" может быть выставлена не более 15% муниципальных служащих от численности сотрудников структурного подразделения.

Оценка "Б" может быть выставлена не более 25% муниципальных служащих от численности сотрудников структурного подразделения.

3. Учет результатов всесторонней оценки.

12. Результаты всесторонней оценки приобщаются к личному делу муниципального служащего и учитываются при подготовке мотивированного отзыва об исполнении муниципальным служащим должностных обязанностей за аттестационный период.

13. По результатам всесторонней оценки руководитель структурного подразделения, в котором муниципальный служащий исполняет должностные обязанности, может внести предложение руководителю органа местного самоуправления, функционального органа:

- о необходимости профессионального развития муниципального служащего, в том числе посредством направления его на

обучение по программе дополнительного профессионального образования;

- о необходимости должностного роста муниципального служащего в случае наличия должности, назначение на которую осуществляется без проведения конкурса, или его перевод в другое структурное подразделение;
- о целесообразности включения гражданского служащего в кадровый резерв Ирбитского муниципального образования в порядке,
- о награждении за безупречную и эффективную профессиональную служебную деятельность гражданского служащего.

Всесторонняя оценка
об исполнении муниципального служащим должностных обязанностей
за _____ год

(ФИО муниципального служащего)

(наименование должности, отдела
и структурного подразделения)

Оценочные показатели			Всесторонняя оценка			
эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего	уровень квалификации, профиль образования, специальность	профессиональные и деловые качества (компетенции)	А	Б	В	Г

А - очень высокий уровень.

Эффективность и результативность. На очень высоком профессиональном уровне исполнены поручения соответствующих руководителей и подготовлены проекты документов (документы).

Квалификация. Глубокие профессиональные знания и владение в совершенстве профессиональными навыками сверх объема профессиональных знаний и навыков, предусмотренных должностной инструкцией.

Профессиональные и деловые качества (компетенции). Высокая ориентация на результат и заинтересованность в достижении поставленных целей, эффективная работа в команде, высокая организованность и работоспособность.

(повышение в должности при наличии свободной вакансии, назначение на которую осуществляется без проведения конкурса, рекомендация о включении в кадровый резерв)

Б - высокий уровень.

Эффективность и результативность. На высоком профессиональном уровне исполнены поручения соответствующих руководителей и подготовлены проекты документов (документы).

Квалификация. Глубокие профессиональные знания и высокий уровень владения профессиональными навыками, предусмотренных должностной инструкцией.

Профессиональные и деловые качества (компетенции). Ориентация на результат, хорошая работа в команде, высокая организованность и работоспособность.

(рассмотрение вопроса о его повышении в должности возможно в дальнейшей перспективе, рекомендация о включении в кадровый резерв, решение о направлении муниципального 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)

В - достаточный уровень.

Эффективность и результативность. Гражданским служащим на хорошем профессиональном уровне исполнены поручения соответствующих руководителей и подготовлены проекты документов (документы).

Квалификация. Хорошие профессиональные знания и хороший уровень владения навыками, предусмотренных должностной инструкцией.

Профессиональные и деловые качества (компетенции). Ориентация на результат, нормальная работа в команде, проявил хорошую организованность и работоспособность.

(свидетельствует о стабильном нормальном по качеству исполнении должностных обязанностей, что не предполагает принятие решения о его должностном росте)

Г - недостаточный уровень.

Эффективность и результативность. На низком профессиональном уровне исполнены поручения соответствующих руководителей и подготовлены некоторые проекты документов (документы). Эффективность и результативность нестабильные.

Квалификация. Слабые профессиональные знания и низкий уровень владения профессиональными навыками, предусмотренных должностной инструкцией.

Профессиональные и деловые качества (компетенции). Ориентация на процесс и низкая заинтересованность в достижении целей. Не всегда эффективная работа в команде. Недостаточная организованность, перекалывание ответственности на других, затруднения с планированием своей деятельности, потребность в контроле деятельности, низкая работоспособность.

(необходимо повышение эффективности и результативности и (или) квалификации и (или) совершенствование профессиональных и личностных качеств (компетенций), целесообразно рассмотреть вопрос организации мероприятий по профессиональному развитию муниципального служащего, в том числе дополнительного профессионального образования по программе,

направленной на получение профессиональных знаний, которых муниципальному служащему недостаточно для качественного выполнения задач и подготовки документов. Муниципальному служащему также целесообразно дать рекомендацию по самообразованию).

Решение о всесторонней оценке муниципального служащего ФИО, должность, структурное подразделение, орган местного самоуправления, функциональных органов Ирбитского муниципального образования

о необходимости должностного роста муниципального служащего в случае наличия должности, назначение на которую осуществляется без проведения конкурса, или его перевод в другой органов местного самоуправления, функциональных органов Ирбитского муниципального образования;

о необходимости профессионального развития муниципального служащего, в том числе посредством направления его на обучение по программе дополнительного профессионального образования;

о целесообразности включения муниципального служащего в кадровый резерв, в целях создания возможности для его дальнейшего должностного роста в случае, если назначение на вышестоящую должность осуществляется по результатам конкурсных процедур;

о награждении за безупречную и эффективную профессиональную служебную деятельность муниципального служащего.

Непосредственный руководитель
(должность)

подпись

ФИО
