

**МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ - АЛАНИЯ**

П Р И К А З

« 8 » августа 2022 г.

№ 58

г. Владикавказ

**Об утверждении Порядка организации и проведения оценки
эффективности и результативности профессиональной служебной
деятельности государственных гражданских служащих Министерства
экономического развития Республики Северная Осетия - Алания**

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также в целях организации работы по проведению оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Министерства экономического развития Республики Северная Осетия-Алания **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Порядок организации и проведения оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Министерства экономического развития Республики Северная Осетия-Алания (далее – Порядок, Министерство).

2. Руководителям структурных подразделений Министерства ежегодно проводить оценку эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Министерства в соответствии с утвержденным Порядком.

3. Руководителям структурных подразделений Министерства **в срок до 31 октября** представлять в отдел кадровой и мобилизационной работы оценочные листы, заполненные в соответствии с Порядком.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



З. Кучиев

УТВЕРЖДЕН
приказом Министерства
экономического развития Республики
Северная Осетия-Алания

от « 8 » августа 2022 г.

№ 58

ПОРЯДОК
организации и проведения оценки эффективности и
результативности профессиональной служебной деятельности
государственных гражданских служащих Министерства экономического
развития Республики Северная Осетия - Алания

В разделе должностного регламента государственного гражданского служащего (далее – гражданских служащих) Министерства экономического развития Республики Северная Осетия-Алания (далее - Министерство) «Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего» устанавливаются конкретные показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего на основании определенных ему должностных обязанностей.

Показатели эффективности и результативности деятельности определяются непосредственным руководителем гражданского служащего.

Показатели включают:

1) количественные: количество подготовленных документов; объем подготовленных документов; количество граждан (организаций), которым предоставлена государственная услуга;

2) качественные: доля прошедших экспертизу с положительной оценкой документов, подготовленных государственным гражданским служащим, в общем количестве подготовленных им документов, прошедших экспертизу; доля граждан (организаций), давших положительную оценку деятельности государственного гражданского служащего, в общем количестве оценивающих граждан (организаций); соответствие требованиям подготовки документов; полнота и логичность в изложении материала; точность, недопущение ошибок;

3) своевременности: доля подготовленных в срок документов в общем количестве подготовленных государственным гражданским служащим документов.

Оценка деятельности гражданского служащего осуществляется по показателям, установленным в его должностном регламенте в соответствии с Приложением 1 к Порядку.

Эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности гражданских служащих Министерства оценивается непосредственным руководителем по показателям, установленным в должностных регламентах.

Оцениваемый период – интервал времени, по результату работы в котором оценивается деятельность гражданского служащего, равен календарному году.

На каждого гражданского служащего заполняется оценочный лист, в котором указаны показатели, установленные должностным регламентом гражданского служащего, с вариантами оценок и баллами за каждый вариант.

По итогам набранных баллов определяется процент, указывающий, что деятельность гражданского служащего признается:

«высокой степени результативности» - от 80% до 100%;

«достаточной степени результативности» - от 50% до 80%;

«низкой степени результативности» - менее 50%.

Итоги оценки результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих учитываются при проведении аттестации, сдаче квалификационных экзаменов, а также при принятии решения о должностном росте, установлении надбавки за особые условия, распределении премии гражданским служащим.

Организационное и методическое обеспечение оценки деятельности гражданских служащих в Министерстве осуществляется отделом кадровой и мобилизационной работы.

Не позднее 31 декабря руководители структурных подразделений Министерства (лица, их замещающие в установленном порядке) направляют в отдел кадровой и мобилизационной работы заполненные оценочные листы о результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих служебной запиской со списком гражданских служащих, в отношении которых произведена оценка и в отношении которых не проведена, с указанием причин не проведения.

В отношении гражданских служащих, отсутствующих в течение всего оцениваемого периода (временная нетрудоспособность, отпуск, командировки и иные причины), оценка не производится.

В случае если в течение оцениваемого периода гражданский служащий был переведен в иное структурное подразделение, оценку на него предоставляют руководители обоих структурных подразделений.

Отдел кадровой и мобилизационной работы на основании предоставленных оценок направляет Министру аналитический отчет о своевременности предоставления и полноте предоставленных данных, о соответствии оформления и заполнения оценочных листов предъявляемым требованиям, а также иную аналитическую информацию, формируемую по решению Министра.

Приложение 1
к Порядку организации и проведения
оценки эффективности и результативности
профессиональной служебной деятельности
гражданских служащих Министерства
экономического развития Республики Северная
Осетия-Алания, утвержденному приказом
Министерства экономического развития
Республики Северная Осетия-Алания

от « 8 » августа 2022 г.

№ 58

**Показатели
эффективности и результативности профессиональной служебной
деятельности гражданских служащих Министерства экономического
развития Республики Северная Осетия-Алания:**

1. Показатели эффективности

№ п/п	Показатели	Варианты оценки	Баллы
1.	Использование в процессе работы методов планирования	- навыки планирования отсутствуют;	1
		- планирование работы осуществляется при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя;	2
		- планирование работы осуществляется преимущественно самостоятельно на основе комплексного анализа ситуации и точного определения приоритетов деятельности на определенную перспективу	3
2.	Соответствие содержания выполненных работ нормативно установленным требованиям (регламенты, стандарты, нормы и т.п.)	- выполненная работа, как правило, не соответствует нормативно установленным требованиям;	1
		- выполненная работа в основном соответствует нормативно установленным требованиям;	2
		- выполненная работа полностью соответствует нормативно установленным требованиям	3
3.	Широта использования знаний, указанных в п.2.2 должностного	- используется узкий спектр знаний функционирования одного	1

	регламента, при выполнении работ	направления деятельности отдела или сферы управления; - используется широкий спектр знаний функционирования одного направления деятельности отдела или сферы управления; - используется широкий спектр знаний функционирования ряда смежных направлений или сфер управления	2 3
4.	Использование в процессе работы автоматизированных средств обработки информации	- навыки практического использования автоматизированных средств обработки информации отсутствуют; - возможности автоматизированных средств обработки информации используются не в полном объеме; - возможности автоматизированных средств обработки информации используются в полном объеме	1 2 3
5.	Интенсивность работы	- низкая (работа выполняется крайне медленно); - средняя (работа выполняется в нормальном режиме); - высокая (одновременно выполняется несколько разнородных видов работ)	1 2 3

2. Показатели результативности

№ п/п	Показатели	Варианты оценки	Баллы
1.	Своевременность выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями	- порученная работа, как правило, выполняется несвоевременно; - порученная работа выполняется своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя; - отдельные поручения выполняются несвоевременно; - порученная работа всегда выполняется своевременно	0 1 2 3
2.	Качество выполненных работ:	- выполненная работа, как правило, требует значительной доработки и правок; - выполненная работа, как правило, требует незначительной доработки и правок; - выполненная работа, как правило, не требует доработки и правок	1 2 3

Пример подсчёта итогов оценки:

При 7 показателях оценки с оценочной шкалой 1,2,3 – максимальный балл 21=100%

При набранной оценке от 17 баллов (81%) до 21 балла (100%) гражданскому служащему выставляется высокая степень результативности.

При оценке от 11 до 17 баллов допустимая степень результативности.

При оценке менее 11 баллов низкая степень оценки.

Приложение 2
к Порядку организации и проведения
оценки эффективности и результативности
профессиональной служебной деятельности
гражданских служащих Министерства
экономического развития Республики Северная
Осетия-Алания, утвержденному приказом
Министерства экономического развития
Республики Северная Осетия-Алания

от « 8 » августа 2022 г.

№ 58

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
эффективности и результативности профессиональной служебной
деятельности гражданского служащего РСО-Алания за _____ год

В _____
(наименование государственного органа)

(ФИО гражданского служащего)

замещающего должность гражданской службы РСО-Алания _____

(наименование должности)

(наименование структурного подразделения)

Оценка деятельности гражданского служащего по показателям
эффективности и результативности профессиональной служебной
деятельности, установленным должностным регламентом:

№ п/п	Показатели	Варианты оценки	Баллы

		Итого:	

По итогам выставленных оценок гражданский служащий набрал:
..... баллов, что составляет% из 100%.

Установлено, что деятельность гражданского служащего _____
(высокой, достаточной,
невысокой)
степени результативности.

(должность руководителя структурного подразделения, ФИО)

(подпись)

(дата)

Ознакомлен: _____ / _____ « _____ » _____ 20____
г.
(ФИО гражданского служащего, подпись, дата)