Приложение № 1

к решению Чадыр-Лунгского муниципального Совета

№10/41 от 15.08.2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оценке профессиональных достижений**

**государственных служащих примэрии мун.Чадыр-Лунга**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1**. Положение об оценке профессиональных достижений государственных служащих примэрии мун.Чадыр-Лунга (в дальнейшем – Положение) разработано на основании части (9) статьи 34 [Закона № 158/2008](lex:LPLP20080704158) о государственной должности и статусе государственного служащего и Постановления Правительства № 201 от 11.03.2009 «О введении в действие положений Закона РМ о государственной должности и статусе государственного служащего» № 158/2008.

**2.** Полугодовая оценка профессиональных достижений является кадровой процедурой, посредством которой определяется уровень выполнения индивидуальных задач деятельности (в дальнейшем – задачи) и уровень проявления оценочных критериев и поведенческих характеристик (в дальнейшем – уровень проявления оценочных критериев) государственным служащим, в целях оценки достигнутых результатов и выявления потребностей в профессиональном развитии.

**3.** Оценка профессиональных достижений (в дальнейшем – оценка) применяется к каждому государственному служащему примэрии мун.Чадыр-Лунга.

**4.** В смысле настоящего Положения определяются следующие понятия:

a) *оценщик –* лицо, занимающее руководящую должность в составе примэрии мун.Чадыр-Лунга, в котором осуществляет свою деятельность оцениваемый государственный служащий, или, в зависимости от случая, который координирует деятельность указанного государственного служащего;

b) *контрассигнующий* – государственный служащий, который является вышестоящим по отношению к оценщику или, в зависимости от случая, лицо, исполняющее ответственную государственную должность;

c) *оцениваемый период* – период, за который проводится оценка государственного служащего, с 1 января по 30 июня (первое полугодие) и с 1 июля по 31 декабря (второе полугодие);

d) *период полугодовой оценки* – период, в течение которого проводится процедура оценки государственного служащего, начиная с 15 декабря по 20 января за второе полугодие предыдущего года и с 15 июня по 15 июля за первое полугодие текущего года.

**5.** Оценка не проводится, если в оцениваемом периоде государственный служащий фактически выполнял свои служебные обязанности на соответствующей государственной должности менее трех месяцев.

**6.** Оценка проводится в течение оцениваемого периода в следующих случаях:

a) прекращение, приостановление или изменение служебных отношений оцениваемого государственного служащего в течение оцениваемого периода в соответствии с законом. В этом случае оценка государственного служащего проводится в течение не более 14 дней, при этом оценивается период до прекращения, приостановления или изменения служебных отношений. Полученная государственным служащим оценка будет учитываться при его полугодовой оценке;

b) прекращение, приостановление или изменение служебных отношений или соответственно мандата оценщика в соответствии с законом. В этом случае оценщик обязан в течение не более 14 дней до прекращения, приостановления или изменения служебных отношений провести оценку подчиненных государственных служащих. Поставленные оценки будут учитываться при полугодовой оценке данных служащих.

**7.** При полугодовой оценке вновь назначенный оценщик будет учитывать информацию, зафиксированную предыдущим оценщиком. В случаях, указанных в пункте 6 настоящего Положения, вновь назначенный оценщик при присуждении оценки в ходе процедуры оценки приоритетной будет считать оценку, поставленную за более длительный оцениваемый период.

**8.** Если в течение периода оценки служебные отношения оцениваемого государственного служащего были прекращены, в соответствии с законом, процедура оценки начнется в течение не более 10 рабочих дней со дня его восстановления на государственную должность. Аналогичная процедура применяется и в случае, если государственный служащий отсутствовал в течение периода оценки по причинам, которые не могут быть ему вменены в вину.

**9.** Оценка проводится с соблюдением правового режима конфликта интересов.

**II. ПРОЦЕСС ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ**

***Постановка и пересмотр задач и показателей результативности***

1. Задачи являются ключевыми приоритетами в деятельности государственного служащего, предполагающими желаемые/ожидаемые результаты, и подлежат выполнению в течение оцениваемого периода.
2. Задачи устанавливаются каждое полугодие для каждого государственного служащего.
3. Каждому государственному служащему устанавливается по 3-5 задач за оцениваемый период. Задачи устанавливаются на основании задач и обязанностей, предусмотренных в должностной инструкции, приоритетов и задач структурного подразделения, в состав которого входит оцениваемый государственный служащий, установленных на текущий год.
4. Задачи должны соответствовать следующим требованиям:
   1. соотноситься с деятельностью, предполагающей осуществление прерогатив публичной власти, предусмотренных в должностных инструкциях, быть конкретными, ясными и четко определенными;
   2. быть измеримыми – иметь конкретную форму реализации, предполагать конечную цель, измеряемый результат;
   3. отражать каждые полгода сроки реализации;
   4. быть реалистичными, то есть выполнимыми в предусмотренные сроки реализации и с выделяемыми на это средствами;
   5. быть гибкими, то есть поддающимися пересмотру в зависимости от изменений в приоритетах органа публичной власти.
5. По каждой задаче определяются показатели результативности с целевыми значениями, которые количественно и качественно измеряют реализацию поставленных задач в установленные сроки.
6. Задачи и показатели результативности разрабатываются оценщиком в сотрудничестве с оцениваемым государственным служащим и вносятся в специальную карточку согласно Положениям действующего законодательства РМ.
7. Предложения по задачам и показателям результативности на следующий оцениваемый период обсуждаются во время оценочного собеседования с государственным служащим.
8. Проект задач и показателей результативности представляется на визирование специалисту по кадрам, который высказывается по поводу правильности формулирования задач и показателей результативности согласно требованиям, предусмотренным законодательством РМ.
9. Завизированные задачи и показатели результативности, с которыми ознакомились под роспись оценщик и оцениваемый государственный служащий, передаются примару на утверждение, но не позднее 10 рабочих дней с момента проведения оценочного собеседования.
10. Для государственного служащего, поступившего на государственную должность в течение оцениваемого периода, задачи и показатели результативности устанавливаются в течение 30 дней со дня назначения на государственную должность.
11. Для государственного служащего, окончившего испытательный срок, задачи и показатели результативности устанавливаются в течение 30 дней со дня их утверждения на государственной должности.
12. Задачи и показатели результативности могут ежеквартально подвергаться пересмотру оценщиком в сотрудничестве с оцениваемым государственным служащим в следующих случаях:
    1. первоочередные действия органа публичной власти и/или структурного подразделения были изменены, что повлекло за собой изменение задач и должностных обязанностей оцениваемого государственного служащего;
    2. организационная структура Примэрии была пересмотрена, что соответственно повлекло за собой изменение задач и должностных обязанностей оцениваемого государственного служащего;
    3. другие причины, объективные обстоятельства, возникшие в течение оцениваемого периода, привели к тому, что поставленные задачи стали невыполнимыми по мотивам, которые не могут быть вменены в вину оцениваемого государственного служащего.
13. Пересмотр задач и показателей результативности производится в течение не более 30 дней после их возникновения.

***Оценочные критерии***

1. Оценочными критериями являются профессиональные навыки и поведенческие характеристики/отношения, необходимые для выполнения целей, основных задач и должностных обязанностей.
2. Для государственных служащих, занимающих руководящие должности, устанавливаются следующие критерии оценки, изложенные в Постановлении Правительства № 201 от 11.03.2009 «О введении в действие положений Закона РМ о государственной должности и статусе государственного служащего» № 158/2008:
   1. управленческая компетентность;
   2. профессиональная компетентность;
   3. активность и инициативность;
   4. личная эффективность;
   5. межличностная эффективность.
3. Для государственных служащих – исполнителей устанавливаются следующие критерии оценки, изложенные в Постановлении Правительства № 201 от 11.03.2009 «О введении в действие положений Закона РМ о государственной должности и статусе государственного служащего» № 158/2008:
   1. профессиональная компетентность;
   2. активность и инициативность;
   3. работа в команде;
   4. личная эффективность;
   5. межличностная эффективность.

***Оценки***

1. По результатам оценки оцениваемому государственному служащему выносится одна из следующих оценок: “очень хорошо”, “хорошо”, “удовлетворительно”, “неудовлетворительно”.
2. Каждая задача и каждый оценочный критерий оцениваются в баллах от 1 до 4, без десятых долей.
3. Оценка достижения целей осуществляется на основе показателей эффективности с целевыми значениями, которые отражают количество и качество работы, а именно:
   1. 1 балл – цель не достигнута или выполнена недостаточно (менее 35%);
   2. 2 балла – цель достигнута частично, в пределах 36% – 70%;
   3. 3 балла – цель выполнена в основном, в пределах 71% – 95%;
   4. 4 балла – цель достигнута полностью, в пределах 96% – 100%.
4. Оценщик принимает решение о баллах, присуждаемых за достижение целей, принимая во внимание усилия, предпринятые оцениваемым государственным должностным лицом, степень вовлеченности, объективные и субъективные факторы, повлиявшие на их достижение/недостижение, которые могут быть выше или ниже, даже если процент достижения целей соответствует баллу, определенному выше.
5. Оценивание по критериям оценки происходит на основе описания критерия следующим образом:
   1. 1 балл – никогда в течение оцениваемого периода не проявлял характеристики, относящиеся к критерию оценки;
   2. 2 балла – иногда в течение оцениваемого периода проявлял характеристики, относящиеся к критерию оценки;
   3. 3 балла – часто в течение оцениваемого периода проявлял характеристики, относящиеся к критерию оценки;
   4. 4 балла – всегда в течение оцениваемого периода проявлял характеристики, относящиеся к критерию оценки.
6. Среднее арифметическое значение, полученное при оценке выполнения задач, и среднее арифметическое значение, полученное при оценке уровня проявления оценочных критериев, выносятся с сотыми долями.
7. Уровень оценки устанавливается на основании итогового балла, рассчитанного из суммы среднего арифметического, полученного при умножении оценки достижения целей на 80%, и среднего арифметического, полученного при умножении оценки уровня проявления критериев оценки на 20%, следующим образом:

а) оценка от 3,76 до 4,00 – «очень хорошо»: достижения, продемонстрированные работником, требуют особой оценки, так как значительно превышают верхние пределы нормативов - **10%** суммы основной заработной платы;

b) оценка от 3,26 до 3,75 – «хорошо»: достижения, продемонстрированные работником, находятся в верхних пределах установленных нормативов - **8%** суммы основной заработной платы;

c) оценка от 3,01 до 3,25 – «хорошо»: достижения, продемонстрированные работником, находятся в верхних пределах установленных нормативов - **5%** суммы основной заработной платы;

d) оценка от 2,00 до 3,00 – «удовлетворительно»: достижения, продемонстрированные работником, находятся на минимальном уровне или незначительно превышают установленные нормативы; это минимально допустимый показатель достижений, который должен быть продемонстрирован работником на уровне занимаемой должности - надбавка за достижения не выплачивается;

e) оценка от 1,00 до 1,99 – «неудовлетворительно»: достижения, продемонстрированные работником, значительно ниже установленных нормативов - надбавка за достижения не выплачивается.

1. Процедура оценки профессиональных достижений осуществляется согласно положениямПостановления Правительства № 201 от 11.03.2009 «О введении в действие положений Закона РМ о государственной должности и статусе государственного служащего» № 158/2008