

**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО
СТРОИТЕЛЬНОГО НАДЗОРА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ЭКСПЕРТИЗЫ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

от «29» июня 2018 года

№ 22-17

г. Омск

Об организации испытания при назначении на должность государственной
гражданской службы в Главном управлении государственного
строительного надзора и государственной экспертизы
Омской области

Руководствуясь статьей 27 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»:

1. Установить, что в Главном управлении государственного строительного надзора и государственной экспертизы Омской области испытание устанавливается для следующих граждан (государственных гражданских служащих):

- гражданина, впервые поступающего на государственную гражданскую службу (далее – гражданская служба) – на срок от трех месяцев до одного года;

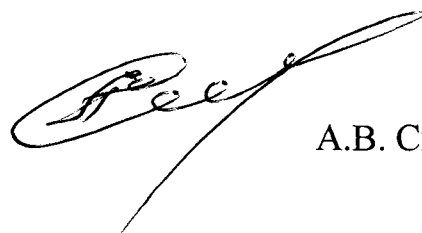
- при назначении на должность гражданской службы гражданина, ранее проходившего государственную службу Российской Федерации, - на срок от одного до шести месяцев;

- при назначении государственного гражданского служащего на должность гражданской службы в порядке перевода из другого государственного органа - на срок от одного до шести месяцев.

2. По итогам испытания в отношении государственного гражданского служащего проводится внеплановая всесторонняя оценка профессиональной служебной деятельности в порядке, установленном приложением к настоящему приказу.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Главного управления
государственного строительного
надзора и государственной
экспертизы Омской области



А.В. Скоробогатько

Приложение
к приказу Главного
управления государственного
строительного надзора и
государственной экспертизы
Омской области
от «__» _____ № _____

ПОРЯДОК

проведения внеплановой всесторонней оценки профессиональной
служебной деятельности государственного гражданского служащего
по итогам испытания

1. Настоящий порядок разработан в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон), Методикой всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, разработанной Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Министерство) и размещенной на официальном сайте Министерства в сети Интернет: gosmintrud.ru, в разделе «Государственная гражданская служба».

2. Целью проведения внеплановой всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего по итогам испытания, установленного в служебном контракте гражданского служащего в соответствии со статьей 27 Федерального закона (далее соответственно – оценка, гражданский служащий, испытание), является принятие обоснованных решений:

- о признании гражданского служащего выдержавшим испытание и продолжении с ним служебных отношений;

- о признании гражданского служащего не выдержавшим испытание и расторжении с ним служебного контракта в соответствии с частью 7 статьи 27 Федерального закона.

3. Оценка проводится руководителем структурного подразделения Главного управления, в непосредственном подчинении у которого находится гражданский служащий (далее – непосредственный руководитель), не ранее чем за две недели и не позднее чем за неделю до окончания срока испытания, установленного в служебном контракте гражданского служащего.

4. Методическое руководство по вопросам организации и проведения оценки осуществляется уполномоченным специалистом отдела по вопросам государственной службы, правовой и кадровой работы Главного управления.

5. По результатам оценки непосредственным руководителем гражданского служащего составляется отзыв об исполнении гражданским служащим должностных обязанностей по форме согласно приложению к

настоящему приказу, содержащий оценку гражданского служащего по следующим параметрам:

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

При этом каждый из указанных параметров оценивается отдельно и для него в отзыве отмечаются оценки «А», «Б», «В», «Г» или «Д» в соответствующих графах формы отзыва.

На основании выставленных оценок определяется всесторонняя оценка. В случае если выставленные оценки совпадают, то всесторонняя оценка аналогична выставленным оценкам.

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

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

6. В отзыве также указываются сведения об исполненных гражданским служащим поручениях и подготовленных им проектах документов, включающие информацию о конкретных документах, неисполненных или исполненных с нарушением сроков.

7. При проставлении оценок непосредственным руководителем учитываются объем, качество и сроки выполнения гражданским служащим задач и подготовки документов, проявленные профессиональные знания и навыки, анализируется его служебное поведение при взаимодействии с представителями государственных органов, иных организаций, гражданами.

8. В целях исключения необъективной оценки гражданского служащего после составления отзыва непосредственным руководителем, отзыв подлежит утверждению вышестоящим руководителем (заместителем начальника Главного управления или начальником Главного управления в соответствии со структурой Главного управления).

9. В случае несогласия вышестоящего руководителя с выставленными непосредственным руководителем оценками, отзыв может быть возвращен для пересмотра непосредственному руководителю. Если согласие в оценках не достигнуто, отзыв составляется вышестоящим руководителем.

10. Отзыв, утвержденный вышестоящим руководителем, подлежит обязательному обсуждению непосредственным руководителем с гражданским служащим, а в случае, если между непосредственным руководителем и вышестоящим руководителем не было достигнуто соглашение – вышестоящим руководителем с гражданским служащим.

11. Утвержденный вышестоящим руководителем отзыв является основанием для принятия начальником Главного управления одного из кадровых решений:

- о признании гражданского служащего выдержавшим испытание. В этом случае служебные отношения с ним продолжаются;

- о признании гражданского служащего не выдержавшим испытание. В этом случае начальник Главного управления вправе принять решение о расторжении с гражданским служащим служебного контракта в соответствии с частью 7 статьи 27 Федерального закона.

12. Процедуры по составлению, согласованию и обсуждению отзыва, предусмотренные настоящим порядком, осуществляются с учетом необходимости соблюдения 3-дневного срока, установленного частью 7 статьи 27 Федерального закона, для письменного предупреждения гражданского служащего о расторжении с ним служебного контракта при неудовлетворительном результате испытания.

13. Решение о расторжении служебного контракта, указанное в пункте 10 настоящего порядка, гражданский служащих вправе обжаловать в суд.

Приложение
к Порядку проведения
внеплановой всесторонней
оценки профессиональной
служебной деятельности
государственного гражданского
служащего
по итогам испытания

ФОРМА
отзыва по результатам внеплановой всесторонней оценки служебной
деятельности государственного гражданского служащего
по итогам испытания

ОТЗЫВ

об исполнении государственным гражданским служащим должностных обязанностей за
период с «__» _____ г. по «__» _____ 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.
В (достаточный уровень)	Гражданским служащим на хорошем профессиональном уровне выполнены задачи и подготовлены документы.
Г (недостаточный уровень)	Гражданский служащий на низком профессиональном уровне выполнен ряд задач и подготовлены некоторые документы. Эффективность и результативность нестабильные.
Д (неудовлетворительный уровень)	Гражданским служащим не выполнены и не

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.

	подготовлены или на очень низком профессиональном уровне выполнены и подготовлены задачи и документы
--	--

5. Оценка квалификации²

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
--------	----------

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

³ 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.

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;

	<p>- проявил затруднения с планированием своей деятельности;</p> <p>- проявил низкую работоспособность.</p> <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> <p>- продемонстрировал отсутствие ориентации на результат и процесс;</p> <p>- не взаимодействовал с коллегами. Когда это было необходимо, при выполнении задач и подготовке документов;</p> <p>- проявил очень низкую работоспособность;</p> <p>- проявил необдуманность в действиях;</p> <p>- проявил безответственность и был неисполнительными;</p> <p>- проявил полное отсутствие самостоятельности при решении проблем, по каждому вопросу прибегал к помощи непосредственного руководителя.</p> <p>Гражданский служащий, осуществляющий руководством 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>

8. Всесторонняя оценка⁴

А	Б	В	Г	Д
---	---	---	---	---

Комментарии непосредственного руководителя

« ____ » _____ г.

(непосредственный руководитель, должность, ФИО, подпись)

С отзывом ознакомлен: _____
(гражданский служащий, ФИО, подпись)

« ____ » _____ г.

⁴ Необходимо обвести итоговую оценку, выставяемую гражданскому служащему на основе оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, оценки квалификации, оценки профессиональных и личностных качеств.