

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

ТАЙМЫРСКИЙ ДОЛГАНО-НЕНЕЦКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН

**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ХАТАНГА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

02**.**03.2016 г. № 030 - П

**Об утверждении показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего администрации сельского поселения Хатанга**

В соответствии с Федеральным закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», в целях реализации статьи 5 Закона Красноярского края от 24.04.2008 № 5-1565 «Об особенностях правового регулирования муниципальной службы в Красноярском крае», а также в целях укрепления служебной (трудовой) дисциплины и повышения эффективности деятельности,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего администрации сельского поселения Хатанга согласно приложению .

1. Опубликовать Постановление в Информационном бюллетене Хатангского сельского Совета депутатов и администрации сельского поселения Хатанга и на официальном сайте органов местного самоуправления сельского поселения Хатанга [www.hatanga24.ru](http://www.hatanga24.ru)
2. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования.
3. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на Бондарева Е. А., заместителя Руководителя администрации сельского поселения Хатанга.

Руководитель администрации

сельского поселения Хатанга Н.А. Клыгина

**Приложение**

к Постановлению администрации

сельского поселения Хатанга

от 02.03.2016 г. № 030-П

ПОКАЗАТЕЛИ

ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ

СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО АДМИНИСТРАЦИИ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ХАТАНГА

 Оценка осуществляется в соответствии с показателями эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего, в интересах обеспечения уровня его профессионализма, соответствующего требованиям задач и функций органа местного самоуправления:

- при проведении конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы;

 - при включении в кадровый резерв;

 - при проведении аттестации;

 - при проведении квалификационного экзамена на классный чин;

 - при определении приоритетов системы подготовки и повышения

квалификации.

1. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Критерии оценки |
| 1 | 2 | 3 |
| 1.1. | Использование в процессе работы методов планирования | - навыки планирования отсутствуют;- планирование работы осуществляется при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя;- планирование работы осуществляется преимущественно самостоятельно на основе комплексного анализа ситуации и точного определения приоритетов деятельности на определенную перспективу; |
| 1.2. | Соответствие содержания выполненных работ нормативно установленным требованиям (регламенты, стандарты, нормы и т.п.) | - выполненная работа, как правило, не соответствует нормативно установленным требованиям;- выполненная работа в основном соответствует нормативно установленными требованиям;- выполненная работа полностью соответствует нормативно установленным требованиям; |
| 1.3. | Широта использования профессиональных знаний при выполнении работ | - используются узко специализированные знания функционирования одной отрасли или сферы управления;- используется широкий спектр знаний функционирования одной отрасли или сферы управления;- используется широкий спектр знаний функционирования ряда смежных отраслей или сфер управления; |
| 1.4. | 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; |
| 1.5. | Способность устанавливать и поддерживать деловые взаимоотношения | - низкая (деловые контакты не выходят за рамки структурного подразделения);- средняя (деловые контакты не выходят за рамки администрации, налаживание внешних деловых взаимоотношений осуществляется с трудом);- высокая (спектр деловых контактов широк, указанные взаимоотношения устанавливаются легко и поддерживаются в течение долгого времени); |
| 1.6. | Интенсивность работы | - низкая (работа выполняется крайне медленно);- средняя (работа выполняется в нормальном режиме);- высокая (одновременно выполняется несколько разнородовых видов работ); |
| 1.7. | Отношение к работе, к Правилам трудового распорядка | - низкая дисциплинированность, не соблюдение Правил трудового распорядка;- средняя дисциплинированность, частичное соблюдение Правил трудового распорядка;- высокая дисциплинированность, высокое соблюдение Правил трудового распорядка; |

1. ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Критерии оценки |
| 1 | 2 | 3 |
| 2.1. | 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;- порученная работа всегда выполняется своевременно; |
| 2.2. | Качество выполненных работ: |  - низкое (работа выполняется крайне не качественно, требуется доработка);- средняя (работа выполняется в нормальном качестве);- высокая (проявляется ответственное отношение к выполнению работы); |
| 2.3. | Количество выполненных работ:- высокой степени сложности;- средней степени сложности;- минимальной степени сложности | определяются на основе отчета муниципального служащего |

Для руководящих работников рассматриваются и оцениваются дополнительные критерии, характеризующие эффективность управления:

- лидерские качества;

- организация работы подчиненных (распределение обязанностей, постановка задач, контроль).

Для определения преобладающих критериев, оценки заносяться в таблицу (в числовом выражении):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| низки критерий оценки | средний критерий оценки | высокий критерий оценки |
|  |  |  |

В заключении указывается вывод о низкой, средней или высокой эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего.