



РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН
Муниципальное образование
«Бабаюртовский район»

Администрация муниципального района

Постановление

«12» марта 2024 г.

№ 127

**Об утверждении Положения о комплексной оценке
муниципальных служащих администрации муниципального
района «Бабаюртовский район»**

В соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Закона Республики Дагестан от 11 марта 2008 года №9 «О муниципальной службе в Республике Дагестан», администрация муниципального района «Бабаюртовский район» постановляет:

1. Утвердить Положение о комплексной оценке муниципальных служащих администрации муниципального района «Бабаюртовский район».

2. Настоящее постановление разместить на официальном сайте администрации МР «Бабаюртовский район» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава муниципального района

Д.П. Исламов

Утвержден
постановлением администрации
муниципального района
«Бабаюртовский район»
от 12 марта 2024 г. № 127

**Положение
о комплексной оценке муниципальных служащих
МР «Бабаюртовский район»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о комплексной оценке муниципальных служащих (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» в целях реализации приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы и его эффективного использования.

2. Положение содержит подробное описание системы комплексной оценки муниципальных служащих и отдельных её элементов, устанавливает порядок организации и проведения комплексной оценки, а также содержит методику расчёта результатов комплексной оценки.

3. Целями проведения комплексной оценки являются:

- совершенствование управления кадровым составом в органах местного самоуправления и повышение качества его формирования;
- выявление препятствий и проблемных областей в служебной деятельности муниципальных служащих;
- создание системы мониторинга и контроля за результатами профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих администрации МР «Бабаюртовский район»;
- внедрение и развитие механизмов стимулирования и мотивации муниципальных служащих;
- принятие обоснованных кадровых решений на основе объективной информации о квалификации муниципального служащего, его профессиональных качествах и эффективности, и результативности профессиональной служебной деятельности.

4. Предметом комплексной оценки являются:

- профессиональные и личностные качества муниципальных служащих;
- уровень компетенций муниципального служащего;
- результативность достижения муниципальными служащими целей и задач органов местного самоуправления;

- качество выполнения должностных обязанностей муниципальными служащими;

- эффективность служебной деятельности муниципальных служащих.

5. Система комплексной оценки включает в себя следующие виды оценки:

- оценку квалификации муниципального служащего;
- оценку профессионального потенциала муниципального служащего;
- оценку эффективности и результативности деятельности муниципального служащего.

6. Применение комплексной оценки и/или ее отдельных видов осуществляется в следующих случаях:

- при проведении конкурса на замещение должностей муниципальной службы;
- при проведении конкурса на включение в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы;
- при проведении аттестации;
- в период испытания муниципального служащего в целях проверки его соответствия занимаемой должности и признании выдержавшим либо не выдержавшим испытание;
- при формировании плана индивидуального развития и определения необходимости развития конкретных необходимых профессиональных компетенций;
- при распределении служебной нагрузки между муниципальными служащими;
- при определении объёмов материального стимулирования муниципальных служащих;
- при проведении организационно-штатных мероприятий;
- в иных случаях.

7. Комплексная оценка и её отдельные виды осуществляется по решению представителя нанимателя (работодателя).

8. Уполномоченным на проведение комплексной оценки (её отдельных видов) является кадровая служба администрации МР «Бабаюртовский район».

II. Основные понятия и определения

9. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

Комплексная оценка муниципального служащего - набор оценочных процедур, технологий и методов, позволяющих получить всестороннюю оценку муниципального служащего и его профессиональной служебной деятельности.

Показатели эффективности и результативности - набор количественных и качественных характеристик, позволяющих определить степень достижения целей, оценить объем и качество полученного результата, сроки выполнения и эффективность использования ресурсов.

Эффективность и результативность - способность муниципального служащего к достижению поставленных целей, выполнению задач и реализации планов в полном объеме с требуемым качеством в установленный срок при оптимальном использовании организационных, кадровых, финансовых, информационных и других ресурсов, имеющихся в его распоряжении.

Профессиональный потенциал - совокупная оценка личностных и профессиональных возможностей муниципального служащего.

Компетенция - способность и готовность муниципального служащего применять знания, навыки и умения, используемые для достижения желаемых результатов, которые дают ему возможность быть компетентным при выполнении должностных обязанностей.

Профессиональная компетенция - совокупность профессиональных знаний, умений, а также способов выполнения профессиональной служебной деятельности муниципального служащего.

Управленческая компетенция - совокупность навыков, практического опыта и личностных качеств, необходимых руководителю для выполнения управленческих функций.

Корпоративная компетенция - модель поведения, отражающая основные ценности и стратегические направления органа местного самоуправления.

Профиль компетенций - детальное описание стандартов поведения служащего или набор стандартов действий, ведущих к достижению целей и задач, поставленных перед организацией, осуществлению профессиональной служебной деятельности.

III. Оценка квалификации муниципального служащего

10. Оценка квалификации муниципального служащего осуществляется с целью определения уровня соответствия его знаний, умений и навыков базовым и профессиональным квалификационным требованиям к замещаемой должности муниципальной службы.

11. Оценка квалификации муниципального служащего осуществляется посредством профессионального тестирования.

Тестирование проводится в индивидуальной или групповой форме с ограничением или без ограничения времени.

Структура вопросов теста формируется на определение:

- знание Конституции Российской Федерации и основ конституционного строя Российской Федерации - 10 процентов всех вопросов;
- знания правовых основ в сфере муниципальной службы, местного самоуправления и противодействия коррупции - 30 процентов всех вопросов;
- знаний отраслевого законодательства по видам деятельности органа местного самоуправления (структурного подразделения) - 40 процентов всех вопросов;
- знаний русского языка - 10 процентов всех вопросов;
- знания в области информационно-коммуникационных технологий - 10 процентов всех вопросов.

12. При подведении итогов оценки квалификации муниципального служащего используется шкала, представленная в таблице 1.

Таблица 1

Доля правильных ответов на вопросы теста	Оценочный балл	Оценка уровня квалификации
более 90 %	4	Высокий уровень квалификации
от 80% до 90%	3	Повышенный уровень квалификации
от 71 % до 80 %	2	Достаточный уровень квалификации
от 50 % до 70 %	1	Средний уровень квалификации
менее 50 %	0	Низкий уровень квалификации

IV. Оценка профессионального потенциала муниципального служащего

13. Высокий профессионализм муниципальных служащих позволяет успешно достигать целей и задач, поставленных перед органом местной власти. Низкий уровень их компетентности и заинтересованности значительно снижает ожидаемые результаты деятельности органа местного самоуправления.

Оценка профессионального потенциала муниципального служащего заключается в оценке проявляемых муниципальным служащим в ходе профессиональной служебной деятельности профессиональных качеств профиля компетенций.

14. Для каждой группы должностей формируется профиль компетенций и определяется степень проявления у муниципального служащего той или иной компетенции.

15. Для высшей и главной групп должностей муниципальной службы профиль компетенций состоит из следующих блоков:

- корпоративные компетенции;
- управленческие компетенции;
- профессиональные компетенции.

Для остальных должностей муниципальной службы профиль профессиональных компетенций формируется из блоков:

- корпоративные компетенции;
- профессиональные компетенции.

Профиль и состав компетенций представлен в таблице 2.

Таблица 2

Группа должностей	Корпоративные компетенции	Управленческие компетенции	Профессиональные компетенции
Высшая	1. Лояльность (преданность) принципам муниципальной службы; 2. Стремление к самореализации на муниципальной службе	1. Планирование и организация деятельности; 2. Принятие управленческих решений; 3. Формирование и управление командой; 4. Развитие подчиненных и передача опыта	1. Навыки обработки большого количества информационного материала; 2. Аналитическое мышление; 3. Решительность; 4. Ориентация на результат
Главная	1. Лояльность (преданность) принципам муниципальной службы; 2. Стремление к самореализации на	1. Планирование и организация деятельности; 2. Принятие управленческих решений; 3. Формирование и управление командой;	1. Навыки обработки большого количества информационного материала; 2. Умение структурно и систематизировано

	муниципальной службе	4. Развитие подчиненных и передача опыта	представить информацию; 3. Концептуальное мышление; 4. Инициативность
Ведущая	1. Лояльность (преданность) принципам муниципальной службы; 2. Стремление к самореализации на муниципальной службе		1. Извлечение и обработка информации; 2. Навыки анализа и решения проблемных ситуаций; 3. Аналитическое мышление; 4. Интенсивность работы; 5. Навыки планирования; 6. Проведение экспертизы нормативных документов
Старшая	1. Лояльность (преданность) принципам муниципальной службы; 2. Стремление к самореализации на муниципальной службе		1. Самостоятельность; 2. Аккуратность, внимательность; 3. Навыки планирования; 4. Ориентация на качество исполнения функций; 5. Проведение экспертизы нормативных документов; 6. Понимание устройства органов власти

Младшая	1. Лояльность (преданность) принципам муниципальной службы; 2. Стремление к самореализации на муниципальной службе		1. Интенсивность работы; 2. Письменная коммуникация; 3. Аккуратность, внимательность; 4. Навыки планирования; 5. Ориентация на качество исполнения функций; 6. Понимание устройства органов власти
---------	---	--	---

16. Каждый блок компетенций состоит из 2-6 компетенций, степень проявления компетенции у конкретного муниципального служащего оценивается по шкале от 1 до 5 баллов. Достижение 5 баллов соответствует максимальному уровню развития компетенции.

Бланки профиля компетенций по каждой группе должностей и степень её проявления представлен в приложении 1.

17. Оценка степени проявления компетенций у муниципального служащего осуществляется вышестоящим руководителем муниципального служащего.

В целях объективности определения результатов степени проявления компетенций у муниципального служащего оценка может осуществляться:

- вышестоящим руководителем муниципального служащего;
- непосредственным руководителем муниципального служащего или коллегой - муниципального служащего;
- оцениваемым муниципальным служащим.

18. Для получения общей итоговой оценки степени проявления компетенций у муниципального служащего все значения оценок суммируются.

В случае осуществление оценки несколькими экспертами определяется средний балл.

19. Для подведения итогов формируются отчёты о результатах оценки профессионального потенциала по каждому муниципальному служащему, который содержит:

- фамилию, имя, отчество и должность муниципального служащего;
- перечень компетенций в соответствии с профилем компетенций по должности муниципальной службы;
- результат оценок компетенций;

20. Шкала оценки степени проявления компетенций у муниципального служащего представлена в таблице 3.

Таблица 3

Уровни развития муниципального служащего профилю компетенций	Суммарные значения оценок по всем компетенциям профиля (баллы)		
	для высшей и главной групп должносте й	для ведущей группы должност и	для старшей и младшей групп должносте й
А - уровень мастерства, лидерский уровень (намного превышает ожидаемый уровень). Данный уровень развития компетенций как обязательный необходим только для руководителей, которые по своим должностным обязанностям могут принимать стратегические решения. Достижение руководителем лидерского уровня развития компетенции означает, что он не только сам проявляет необходимые навыки, но и создает возможности для других муниципальных служащих развивать данную компетенцию	от 40 до 50	от 32 до 40	от 32 до 40
В - уровень высокой компетентности (сильный уровень). Предполагается особо высокий уровень развития умений. Муниципальный служащий владеет сложными умениями, способен активно влиять на происходящее, проявлять соответствующие навыки в ситуациях повышенной сложности. Этот уровень предусматривает способность человека заранее предвидеть и предотвращать негативные события	от 30 до 40	от 24 до 32	от 24 до 32

С - уровень базовой компетентности (уровень опыта). Базовый уровень, необходим и достаточен для специалиста. Он дает представление о том, какое именно поведение и какие способности предполагаются данной компетенцией. Базовый уровень является оптимальным для эффективной работы специалиста среднего звена	от 20 до 30	от 16 до 24	от 16 до 24
Д - уровень ограниченной компетентности (уровень развития; приемлемый, но недостаточный уровень). Муниципальный служащий частично проявляет навыки, входящие в состав компетенции. Стремится проявлять нужные навыки, понимает их необходимость, но у него это не всегда получается. Если муниципальный служащий соответствует уровню D, то это нормально, но предполагается, что он должен развиваться	от 15 до 20	от 12 до 16	от 12 до 16

Е - уровень некомпетентности (неудовлетворительный уровень).¹ Муниципальный служащий не владеет необходимыми навыками и не старается их применять. Уровень Е является неудовлетворительным, поскольку муниципальный служащий не только не проявляет навыки, но и не понимает их важность и не пытается их развивать.	От 10 до 15	от 8 до 12	от 8 до 12
---	-------------	------------	------------

V. Оценка эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих

21. Оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего заключается в определении степени его участия в решении поставленных перед соответствующим структурным подразделением целей, выполнении задач и реализации планов в полном объеме с требуемым качеством в установленный срок при оптимальном использовании

организационных, кадровых, финансовых, информационных и других ресурсов, имеющихся в его распоряжении.

При этом должны учитываться результаты исполнения муниципальным служащим функциональных обязанностей, установленных должностной инструкцией, профессиональные умения и опыт работы муниципального служащего, его организаторские способности, соблюдение служебной дисциплины.

22. Оценка деятельности эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих осуществляется руководителем структурного подразделения в два этапа.

23. Первый этап - определение степени участия муниципального служащего в решении поставленных перед соответствующим структурным подразделением целей, выполнении задач и реализации планов, по показателям, представленным в таблице 4.

Таблица 4

Показателям определения степени участия	Шкала оценки степени участия (баллы)
Мотивы муниципального служащего - ориентир деятельности муниципального служащего направлен на достижение целей, задач и реализацию миссии органа местного самоуправления	от 0,5 до 1,5
Понимание внутриорганизационных процессов - способность муниципального служащего видеть и использовать тенденции и события, происходящие внутри организации, влияющие на результаты деятельности подразделения/органа местного самоуправления	от 0,5 до 1,5
Работа в команде и сотрудничество - стремление сотрудничать с другими, быть частью единой команды, работать вместе, а не отдельно или в соревновании с кем-либо (оценивается только у служащих, работающих в команде с другими)	от 0,5 до 1,5
Средний балл:	От 0,5 до 1,5

24. Для определения степени участия муниципального служащего в решении поставленных перед соответствующим структурным подразделением целей, выполнении задач и реализации планов рассчитывается средний балл по каждому показателю, шаг которого равен 0,5.

25. Второй этап - оценка исполнения муниципальным служащим функциональных обязанностей по девяти показателям:

1. своевременность выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями;

¹ Данный уровень используется только при оценке компетенций.

2. качество выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями;

3. результативность и работоспособность в процессе выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями;

4. использование в процессе работы методов планирования;

5. соответствие содержания выполненных работ установленным требованиям (регламенты, стандарты, нормы и т.д.);

6. использование в процессе работы современных информационно-коммуникационных технологий;

7. интенсивность работы;

8. объём знаний и навыков;

9. эффективность в условиях многозадачности.

26. Критерии оценки, позволяющие определить исполнение муниципальным служащим функциональных обязанностей и их вес представлены в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Показатели оценки исполнения муниципальным служащим функциональных обязанностей	Критерии оценки исполнения муниципальным служащим функциональных обязанностей	Баллы
1	Своевременность выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями	порученная работа, как правило, выполняется несвоевременно	0

		порученная работа выполняется своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя	1
		порученная работа всегда выполняется своевременно	2
2	Качество выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями	выполняются однотипные работы по отработанной схеме, устоявшемуся регламенту (шаблону) в соответствии с инструкцией; при отклонении от шаблона сотрудник не способен самостоятельно найти решение	0
		выполняются работы различной сложности, не выходящие за рамки должностных обязанностей, сотрудник способен самостоятельно сформулировать проблему	1
		выполняются все задания, независимо от степени сложности за счёт умения сконцентрироваться в решающий момент, с выгодой использовать накопленную информацию, активно участвует в поиске наиболее эффективных решений и в последующем их внедрении	2
3	Результативность и работоспособность в процессе	необходим детальный инструктаж и контроль за	0

	выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями	сотрудником при выполнении любых заданий в процессе и по результатам их выполнения; работоспособность находится на низком уровне, может зависеть от настроения	
		необходим дополнительный инструктаж и контроль только при выполнении сложных и нестандартных заданий в процессе и по результатам их выполнения; сотрудник трудолюбив, стремится к повышению результативности своего труда	1
		выполнение работы осуществляется самостоятельно, предварительно планируя и контролируя процесс; сотрудник умеет рационально организовать рабочий процесс на своём месте, минимизировать потери рабочего времени	2
4	Использование в процессе работы методов планирования	навыки планирования отсутствуют	0
		планирование работы осуществляется при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя	1
		планирование работы осуществляется преимущественно	2

		самостоятельно на основе комплексного анализа ситуации и точного определения приоритетов деятельности на определенную перспективу	
5	Соответствие содержания выполненных работ установленным требованиям (регламенты, стандарты, нормы и т.д.)	выполненная работа, как правило, не соответствует нормативно установленным требованиям	0
		выполненная работа в основном соответствует нормативно установленным требованиям	1
		выполненная работа полностью соответствует нормативно установленным требованиям	2
6	Использование в процессе работы современных информационно-коммуникационных технологий	навыки практического использования современных информационно-коммуникационных технологий отсутствуют	1
		возможности использования современных информационно-коммуникационных технологий реализуются не в полном объеме	2
		возможности использования современных информационно-коммуникационных технологий реализуются в полном объеме	
7	Интенсивность работы	низкая - работа выполняется крайне медленно, без энтузиазма, неохотно	0
		средняя - работа выполняется в нормальном режиме	1
		высокая - выполнение задания высокой напряженности и интенсивности (участие в разработке, подготовке и реализации крупных, значимых мероприятий, большой объем задания, срочность и неотложность работы, работа, требующая повышенного внимания, активное, безупречное и эффективное выполнение указанной работы)	2
8	Объем знаний и навыков	сотрудник владеет знаниями и навыками в пределах своего рабочего места в	0

		соответствии с должностными обязанностями	
		в совершенстве знает специфику своей деятельности, предлагает уже готовые варианты решения по сложным нестандартным вопросам	1
		сотрудник обладает существенным опытом, знаниями и умениями, которые позволяют консультировать ему коллег по сложным вопросам	2
9	Эффективность в условиях многозадачности	сотрудник постоянно отвлекается от более приоритетного дела, отсутствуют навыки концентрации внимания, планирования рабочего времени	0
		сотрудник старается эффективно взаимодействовать для снижения нагрузки и повышения эффективности и результативности, требуется помощь в переключении на другую более срочную задачу	1
		сотрудник сконцентрирован, правильно ставит приоритеты в работе, продуктивно распределяет свои ресурсы в течение рабочего дня	2
	ИТОГО:		

27. В процессе проведения оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего руководитель структурного подразделения заполняет бланки, отмечая оценки, которые характеризуют оцениваемого муниципального служащего в процессе выполнения своих должностных обязанностей.

28. Для получения итогового значения оценки эффективности и результативности деятельности муниципального служащего средний балл степени участия муниципального служащего складывается к суммированному баллу по показателям оценки, позволяющим определить исполнение муниципальным служащим функциональных обязанностей.

29. Для определения итогового результата оценки эффективности и результативности деятельности муниципального служащего используется шкала, представленная в таблице 6.

Таблица 6

Уровень эффективности и результативности муниципального служащего	Общее количество баллов
Высокий уровень: Достиг результатов в большей степени, чем ожидалось, очень хорошая деятельность не несколькими направлениям, требуется лишь эпизодический контроль, соответствует высоким ожиданиям руководства	от 16,5 включительно до 19,5
Хороший уровень: Достиг результатов и внес вклад в служебную деятельность в соответствии с ожидаемым результатом, отсутствие очевидных ошибок и претензий руководства, требуется стандартный контроль	от 13,5 включительно до 16,5 включительно
Базовый уровень: Соответствуют критериям служебной деятельности, успешно применяет компетенции для решения стандартных задач, эффективно справляется с типичными проблемами, возникающими в ходе работы	от 10,5 включительно до 13,5 включительно
Приемлемый уровень: Соответствуют критериям служебной деятельности частично, отсутствие инициативы, необходимость в постоянном контроле, требуется улучшение служебной деятельности	от 6,5 включительно до 10,5 включительно
Неприемлемый уровень: Служебная деятельность не удовлетворительная для данной должности: систематически допускает серьезные ошибки, неспособность работать самостоятельно, многочисленные нарекания со стороны коллег, требуется значительно улучшение служебной деятельности	менее 6,5

VI. Результаты комплексной оценки

30. Для получения итогового значения комплексной оценки баллы по каждому из видов оценки суммируются.

31. Для определения итоговых результатов комплексной оценки используется шкала, представленная в таблице 7.

Таблица 7

Уровень эффективности и результативности муниципального служащего	Общее количество баллов		
	для высшей и главной групп должностей	для ведущей группы должности	для старшей и младшей групп должностей
Высокий уровень профессионализма	59,5-73,5	51,5-63,5	51,5-63,5
Средний уровень профессионализма	45,5-59,5	39,5-51,5	39,5-51,5
Достаточный уровень профессионализма	31,5-45,5	27,5-39,5	27,5-39,5
Уровень профессионализма ниже среднего	22,5-31,5	19,5-27,5	19,5-27,5
Низкий (неудовлетворенный) уровень профессионализма	менее 16,5 - 21	менее 14,5-18	менее 14,5-18

32. На основании полученных результатов комплексной оценки и её отдельных видов уполномоченный орган осуществляет анализ достигнутых результатов оценки муниципального служащего и формирует отчёт о результатах.

VII. Применение результатов комплексной оценки муниципальных служащих и/или ее отдельных видов

33. Результаты комплексной оценки и/или её отдельных видов могут учитываться при принятии различных кадровых решений и проведении организационно – штатных мероприятий, представленных в таблице 8.

Таблица 8

Уровень эффективности и результативности муниципального служащего	При аттестации муниципального служащего	При принятии решения о присвоении классного чина муниципальному служащему	При принятии решения по результатам испытания
---	---	---	---

Высокий уровень профессионализма	ур	Соответствует замещаемой должности муниципальной службы / Соответствует замещаемой долж- ности муниципальной службы и рекомендуется для включения в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы в порядке должностного роста	Рекомендован для присвоения классного чина (очередного классного чина) / Рекомендован для присвоения очередного классного чина на одну ступень выше в пределах одной группы должностей	Признать выдержавшим испытание и назначить на должность муниципально й службы
Средний уровень профессионализма	ур	Соответствует замещаемой должности муниципальной службы	Рекомендован для присвоения классного чина (очередного классного чина)	Признать выдержавшим испытание и назначить на должность муниципально й службы
Достаточный уровень профессионализма		Соответствует замещаемой должности муниципальной службы	Рекомендован для присвоения классного чина (очередного классного чина)	Признать выдержавшим испытание и назначить на должность муниципально й службы
Уровень профессионализма ниже среднего		Соответствует замещаемой должности муниципальной службы при условии успешного прохождения повышения квалификации	Не рекомендован для присвоения классного чина (очередно го классного чина)	Признать выдержавшим испытание на- значить на должность муниципально й службы
Низкий (неудовлетворитель- ный) уровень профессионализма		Не соответствует замещаемой должности муниципальной службы	Не рекомендован для присвоения классного	Признать не выдержавшим испытание

		чина ередного классного чина)	
--	--	--	--

34. В случае предстоящего сокращения должности муниципальной службы преимущественное право на замещение должности имеет муниципальный служащий, получивший более высокую оценку по результатам проведения комплексной оценки или ее отдельных видов.

35. Результаты комплексной оценки или ее отдельных видов могут учитываться при формировании и реализации планов индивидуального развития в части учета необходимости развития компетенций, ориентированных на эффективное достижение поставленных целей.

План индивидуального развития муниципального служащего представляет собой документ, содержащий цели и программу развития муниципального служащего, перечень компетенций, которые нуждаются в развитии.

36. Результаты оценки эффективности и результативности деятельности муниципального служащего могут учитываться при определении объемов материального стимулирования муниципального служащего, представленной в таблице 9.

Таблица 9

Уровень эффективности и результативности муниципального служащего	Объем материального стимулирования
Высокий уровень: Достиг результатов в большей степени, чем ожидалось, очень хорошая деятельность по нескольким направлениям, требуется лишь эпизодический контроль, соответствует высоким ожиданиям руководства	Максимальный размер (от 100 % и более)
Хороший уровень: Достиг результатов и внес вклад в служебную деятельность в соответствии с ожидаемым результатом, отсутствие очевидных ошибок и претензий руководства, требуется стандартный контроль	Повышенный, но не максимальный размер (от 80% до 99%)

Базовый уровень: Соответствует критериям служебной деятельности, успешно применяет компетенции для решения стандартных задач, эффективно справляется с типичными проблемами, возникающими в ходе работы	Средний размер (от 50% до 80%)
Приемлемый уровень: Соответствует критериям служебной деятельности частично, отсутствие инициативы, необходимость в постоянном контроле, требуется улучшение служебной деятельности	Пониженный размер (не более 50%)
Неприемлемый уровень: Служебная деятельность не удовлетворительная для данной должности: систематически допускает серьезные ошибки, неспособность работать самостоятельно, многочисленные нарекания со стороны коллег, требуется значительное улучшение служебной деятельности	Выплата не предусмотрена