

«Оцінювання результатів службової діяльності»

Результати службової діяльності державних службовців щороку підлягають оцінюванню для визначення якості виконання поставлених завдань, а також з метою прийняття рішення щодо преміювання, планування їхньої кар'єри. Таке оцінювання проводиться на підставі показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції, виконання індивідуальної програми професійного розвитку, а також показників, визначених у контракті про проходження державної служби (у разі укладення).

Основним нормативно-правовим документом, що регламентує процедуру оцінювання результатів службової діяльності державних службовців є Порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року № 640 (далі – Порядок).

Кабінет Міністрів України своєю постановою від 26 серпня 2021 року №903 вирішив деякі питання проходження державної служби. Зокрема установив: державному службовцю, який обіймав посаду державної служби за контрактом на період дії карантину та призначений як переможець конкурсу на ту саму або іншу посаду державної служби, під час оцінювання результатів його службової діяльності у 2021 році будуть враховуватися результати професійного навчання, що успішно завершене у межах виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності (індивідуальної програми професійного розвитку), складеної під час його перебування на посаді державної служби за таким контрактом.

Відповіді на найпоширеніші питання щодо оцінювання результатів службової діяльності держслужбовців.

1. Наказ (розпорядження) про визначення результатів виконання завдань державними службовцями категорії «Б» і «В» державного органу має бути виданий 1 жовтня звітного року чи може бути виданий пізніше?

Згідно з пунктом 13 Порядку наказ про визначення результатів виконання завдань державними службовцями категорії «Б» і «В» державного органу може бути виданий у період з жовтня до грудня звітного року включно. При цьому для визначення дати прийняття такого розпорядчого акту необхідно враховувати кількість державних службовців держоргану, результати виконання завдань якими підлягають оцінюванню в цьому році, оскільки необхідно здійснити всі етапи процедури оцінювання і встигнути преміювати відмінників в поточному звітному році.

2. Як правильно оформити процедуру припинення оцінювання результатів службової діяльності державного службовця, якого переведено на іншу посаду? Необхідно видавати відповідний наказ (розпорядження)?

Згідно з пунктом 8 Порядку процедура оцінювання у такому випадку припиняється автоматично, жодних розпорядчих документів для цього не потрібно.

3. Якщо працівника призначено на посаду державної служби у вересні, чи необхідно визначати йому завдання на поточний звітний рік? Чи визначати в грудні вже на наступний звітний рік?

Згідно з пунктом 12 Порядку, завдання на поточний звітний рік визначаються у січні-вересні цього року протягом 10 робочих днів з моменту призначення особи на посаду державної служби. Разом з тим, якщо згаданий строк визначення завдань спливає у жовтні звітного року, завдання на поточний рік, якщо їх не встигли визначити у вересні, встановлювати не потрібно.

4. Якщо безпосередній керівник державного службовця під час визначення результатів виконання завдань перебуває на лікарняному, хто проводить таке визначення?

У такій ситуації визначення результатів виконання завдань здійснює особа, яка виконує обов'язки тимчасово відсутнього керівника. Якщо така особа відсутня, визначення результатів проводить керівник вищого рівня по відношенню до цього державного службовця.

5. Чи необхідно службі управління персоналом проводити навчання для державних службовців державного органу щодо процедури оцінювання?

Згідно з пунктом 6 Порядку служба управління персоналом державного органу, в якому працює державний службовець, надає консультативну допомогу учасникам оцінювання. Порядок не передбачає обов'язку поводити саме навчання. Разом з тим, на думку Національного агентства з питань державної служби, для дотримання положень процедури на всіх її етапах всіма учасниками, таке навчання доцільно організувати та провести. Зробити це можна за допомогою телекомунікаційних технологій та програм.

6. Чи може бути при визначенні результатів виконання завдань враховано професійне навчання, не передбачене індивідуальною програмою професійного розвитку державного службовця?

Згідно з частиною другою статті 44 Закону України «Про державну службу» оцінювання результатів службової діяльності проводиться на підставі показників результативності, ефективності та якості, визначених з

урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції, виконання *індивідуальної програми професійного розвитку*. Таким чином, професійне навчання, не передбачене згаданою індивідуальною програмою, не враховується при проведенні оцінювання.

7. Які наслідки порушення процедури оцінювання?

Згідно зі статтею 44 Закону України «Про державну службу», а також положеннями Порядку кожен учасник процедури оцінювання має свою роль і чітко визначені обов'язки у цій процедурі. Статтею 65 згаданого Закону передбачено, що невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами, є підставою для притягнення такого державного службовця до дисциплінарної відповідальності.