



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

РОЗ'ЯСНЕННЯ

11 січня 2019 року

№ 65-р/з

Щодо неподання висновку за результатами оцінювання державних службовців до служби управління персоналом

Відповідно до пункту 3 частини третьої статті 13 Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» (далі - Закон) НАДС роз'яснює.

Положеннями статті 44 Закону визначено, що 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, виявлення потреби у професійному навчанні.

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.

Відповідно до Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року № 640, державний службовець, який займає посаду державної служби категорії «Б» або «В», зазначає результати своєї діяльності у висновку щодо результатів оцінювання службової діяльності державного службовця, який займає посаду державної служби категорії «Б» або «В», за формою згідно з додатком 7 в частині опису досягнутих результатів у розрізі кожного визначеного завдання та строку його фактичного виконання.

За результатами оцінювання виставляється негативна, позитивна або відмінна оцінка з її обґрунтуванням на основі розрахунку середнього бала за виконання кожного визначеного завдання і досягнення ключових показників, що виставляється з урахуванням критеріїв виставлення балів.

Безпосередній керівник ознайомлює відповідного державного службовця з такими результатами у порядку, визначеному Законом України «Про державну службу», після цього передає службі управління персоналом висновок щодо результатів оцінювання службової діяльності державного службовця, який займає посаду державної служби категорії «Б» або «В», з підписом керівника структурного підрозділу та відміткою про ознайомлення відповідного державного службовця.

Враховуючи вищевикладене, обов'язком безпосереднього керівника є надання висновку за результатами оцінювання державних службовців до служби управління персоналом.

Відповідно до частини першої статті 8 Закону до основних обов'язків державного службовця, зокрема, належить сумлінне і професійне виконання своїх посадових обов'язків.

Статтею 64 Закону визначено, що за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, визначених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами у сфері державної служби, посадовою інструкцією, а також порушення правил етичної поведінки та інше порушення службової дисципліни державний службовець притягається до дисциплінарної відповідальності у порядку, встановленому цим Законом.

Отже, у разі неналежного виконання посадових обов'язків безпосередніми керівниками, зокрема, неподання висновку за результатами оцінювання державних службовців до служби управління персоналом, вбачається за можливе притягнення їх до дисциплінарної відповідальності.

Голова



К. О. Ващенко