**İşçilərin qiymətləndirilməsi təlimatı**

**Qiymətləndirilmənin həyata keçirilməsi**

**1. Bilavasitə qiymətləndirən hər bir tapşırığın yerinə yetirilib-yetirilməməsi haqqında işçidən məlumat alır, mütamadi apardığı müşahidələr, rüblük qeydlər əsasında ümumiləşdirmə aparır və icra müddətinə nəzarət edir.**

1.2. Hər bir tapşırığın (hədəfin) tələb olunan səviyyədə (gözlənilən nəticəyə uyğun olaraq) icra edilməsi qiymətləndirilir və aşağıdakı qiymətlərdən biri verilir:

1.3 əla (5) – tapşırığı (hədəfi) tələb olunandan yüksək səviyyədə və müəyyən edilmiş icra müddətindən daha qısa müddətdə tam icra edib;

1.4 yaxşı (4) – tapşırığı (hədəfi) tələb edilən səviyyədə və icra müddətinə əməl etməklə tam icra edib;

1.5 kafi (3) – tapşırığı (hədəfi) qismən icra edib;

1.6 qeyri-kafi (2) – tapşırığı (hədəfi) icra etməyib.

**2. İşçinin xidməti fəaliyyəti aşağıdakı meyarlar üzrə qiymətləndirilir:**

2.1 peşə bilikləri – tutduğu vəzifə üzrə nəzəri və praktiki biliklərə malik olmasının və həmin biliklərin qulluq funksiyalarının icrası zamanı düzgün tətbiqinin, habelə vəzifəsinin tələblərinə uyğun olan səviyyədə inzibati icraat və kargüzarlıq sahəsində normativ hüquqi aktlara dair biliklərinin qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulur;

2.2 qulluq (xidməti) vəzifələrinə münasibəti – işçinin öz vəzifələrini, o cümlədən verilən tapşırıqları minimum nəzarətlə sərbəst, tələb edilən səviyyədə və vaxtında yerinə yetirmək, sənədləri keyfiyyətlə tərtib etmək, fəal olmaq, tələb olunandan da artıq nailiyyətlər əldə etmək üçün çalışmaq bacarıqlarının qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulur;

2.3 təhlil aparmaq, problem həll etmək və qərar vermək bacarığı – sənəd və faktları diqqətlə təhlil etmək, problemləri müəyyən etmək və anlamaq, düzgün nəticəyə gəlmək üçün müxtəlif mənbələrdən olan məlumatları müqayisə etmək və problemlərin həlli yollarını müəyyənləşdirmək, qanunauyğun və məntiqli qərarlar qəbul etmək bacarıqlarının qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulur;

2.4 yaradıcılıq və təşəbbüskarlıq – qulluq keçdiyi sahənin inkişafı ilə bağlı yaradıcı və səmərəli təkliflər irəli sürmək, işdəki problemlər və faktlarla bağlı müxtəlif və qeyri-standart həlletmə variantlarını sınaqdan keçirmək bacarıqlarının, təşəbbüs göstərməkdə sərbəstliyinin qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulur;

2.5 iş təcrübəsi və onu bölüşmə – qulluq keçdiyi sahədə malik olduğu iş təcrübəsini kollektiv üzvləri ilə bölüşmək və yeni təcrübəyə yiyələnmək bacarıqlarının qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulur;

2.6 kollektivdə işləmək və ünsiyyət qurmaq bacarığı – komanda tərkibində və iş yoldaşları ilə sıx əlaqədə işləmək, rəhbərlərlə və iş yoldaşları ilə ünsiyyət, xoş və işgüzar münasibətlər qurmaq, iş yoldaşlarına dəstək olmaq və lazım gəldikdə onlardan dəstək ala bilmək, qrupun aktiv üzvü olaraq qrup hədəflərinə nail olmağa çalışmaq, iş üzrə hədəflərə nail olmaq üçün digər struktur bölmə və qurumların əməkdaşları ilə işgüzar əlaqələr qurmaq bacarıqlarının qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulur.

2.7 proqnozlaşdırma – rəhbərlik etdiyi struktur bölmənin (vahidin) və yaxud sahənin fəaliyyət istiqamətinə uyğun olaraq hazırlanan layihələrə dair təkliflər vermək bacarıqlarının və dövlət orqanının gələcək planları ilə əlaqədar verdiyi təkliflər üzrə əldə edilən nəticələrin qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulur;

2.8 idarəetmə – tabeliyindəki işçilərə rəhbərlik etmək, onlara mənəvi dəstək olmaq, bilik və bacarıqlarının inkişafını dəstəkləmək, onlar arasında düzgün iş bölgüsü aparmaq, hədəflərə çatmaq üçün yardım etmək məqsədilə vaxtında rəy bildirmək, onları istiqamətləndirmək, kadr potensialından düzgün istifadə etməklə daim işin səmərəli təşkilinə nail olmaq, təşkilatçılıq, tabeliyindəkiləri vəzifələri üzrə təlimatlandırmaq, həvəsləndirmək və yaxud həvəsləndirmə tədbirlərinin görülməsi üçün təkliflər vermək;

2.9 kollektiv daxilində nüfuz və ruhlandırmaq bacarığı – rəhbər nüfuzunu saxlamaq, tabeliyindəki işçiləri ruhlandırmaq, onlarla xoş, qarşılıqlı işgüzar münasibətlər qurmaq, problemlərin həllində onlara dəstək olmaq, onları vaxtında və düzgün istiqamətləndirmək və onların təşəbbüskarlığını dəstəkləmək bacarıqlarının qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulur;

2.10 komanda qurmaq bacarığı – verilmiş tapşırıqların və yaranan problemlərin müvəffəqiyyətlə həllinə nail olmaq üçün tabeliyindəki işçiləri səfərbər etmək və kollektiv üzvləri arasında qarşılıqlı etimada və hörmətə əsaslanan münasibətlər yarada bilmək bacarıqlarının qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulur.

2.11 İşçilərin xidməti fəaliyyəti hər bir meyar üzrə qiymətləndirilir və aşağıdakı qiymətlərdən biri verilir:

2.12 əla (5) – bacarığı tələb ediləndən yüksək səviyyədə nümayiş etdirib, vəzifəsini gözlənildiyindən yüksək səviyyədə icra edib;

2.13 yaxşı (4) – bacarığı tələb edilən səviyyədə nümayiş etdirib, vəzifəsini gözlənilən səviyyədə icra edib;

2.14 kafi (3) – qənaətbəxşdir, bacarığı əsasən nümayiş etdirib, vəzifəsini əsasən icra edib və inkişafa ehtiyacı vardır;

2.15 qeyri-kafi (2) – qənaətbəxş deyildir, bacarığı nadir hallarda nümayiş etdirib və ya nümayiş etdirməyib, vəzifəsini qismən icra edib və yaxud icra etməyib.

**3. Qiymətləndirilmə dövründə işçinin əmək intizamına əməl etmə vəziyyəti təhlil edilir və aşağıdakı qiymətlərdən biri verilir:**

3.1 əla (5) – daxili nizam-intizam və etik davranış qaydalarına ciddi riayət edir və bu sahədə nümunəvi dövlət qulluqçusudur;

3.2 yaxşı (4) – daxili nizam-intizam qaydalarına və etik qaydalara ciddi riayət edir;

3.3 kafi (3) – daxili nizam-intizam və etik davranış qaydalarına əsasən riayət edir və iş qrafikini bəzi hallarda pozur;

3.4 qeyri-kafi (2) – daxili nizam-intizam və etik davranış qaydaları, iş qrafikini tez-tez pozur və bu barədə ona edilən xəbərdarlıqdan nəticə çıxarmır.

**4.** **Müəyyən edilən tapşırıqların (hədəflərin) icra səviyyəsi üzrə ümumi qiymət, müəyyən edilən meyarlar üzrə ümumi qiymət və verilən əmək intizamı üzrə qiymət müvafiq olaraq 50 faiz, 40 faiz və 10 faizə vurulur və alınan nəticələr toplanılmaqla aşağıdakı düstura uyğun olaraq əməkdaşın xidməti fəaliyyəti üzrə yekun qiymət müəyyən edilir:**

YQ = T x 50% + M x 40 % + Əİ x 10 %

YQ – işçinin xidməti fəaliyyəti üzrə yekun qiymət;

T – tapşırıqların (hədəflərin) icra səviyyəsi üzrə ümumi qiymət;

M – meyarlar üzrə ümumi qiymət;

Əİ – əmək intizamı üzrə qiymət.

**5. Qiymətləndirilmənin nəticəsinə əsasən tətbiq edilən tədbirlər**

5.1 Dövlət orqanının rəhbəri tərəfindən qiymətləndirilmənin nəticəsi əsasında işçi barəsində aşağıdakı tədbirlərdən birinin tətbiqi müəyyən edilə bilər:

5.1.1. qiymət əla (5 və 4.6 qiymətləri arasında) olduqda – işçi bu qiymətlə iki il ardıcıl olaraq qiymətləndirilərsə, qanunvericiliyə uyğun olaraq onun mükafatlandırılması, habelə digər həvəsləndirici tədbirlər nəzərdə tutulur;

5.1.2. qiymət yaxşı (4.5 və 3.6 qiymətləri arasında) olduqda - qanunvericiliyə uyğun olaraq onun mükafatlandırılması, fəaliyyətinin və bacarıqlarının daha da təkmilləşdirilməsi məqsədilə əlavə təhsilə və ya xüsusi təlimlərə cəlb edilməsi;

5.1.3. qiymət kafi (3.5 və 2.6 qiymətləri arasında) olduqda – fəaliyyətinin və bacarıqlarının təkmilləşdirilməsi məqsədilə əlavə təhsilə və ya xüsusi təlimlərə cəlb edilməsi;

5.1.4. qiymət qeyri-kafi (2.5 və daha aşağı) olduqda – bu qiymət növbəti qiymətləndirilmə zamanı dəyişməzsə, bilik və bacarıqlarına uyğun digər analoji vəzifəyə keçirilməsi və bu qiymət yenidən növbəti qiymətləndirilmə zamanı dəyişmədikdə, onun aşağı inzibati vəzifəyə keçirilməsi.