**Оценочный лист**

1. Фамилия, имя, отчество **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
2. Дата проведения оценки: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дата проведения предыдущей оценки: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. Сведения об образовании, повышении квалификации, переподготовке:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(когда и какое учебное заведение окончил, специальность и квалификация по образованию, документы о повышении квалификации)

1. Занимаемая должность на момент оценки, дата назначения, на должность:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Предыдущая история работы в компании:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Общий трудовой стаж - \_\_\_\_ в том числе стаж работы в компании \_\_\_\_\_\_\_\_, в том числе в должности - \_\_\_\_\_\_.

1. Краткое описание результатов и рекомендаций предыдущей оценки:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Краткое описание выполнения рекомендаций предыдущей оценки:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Состав оценочной комиссии:

Председатель комиссии

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заочная комиссия

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Очная комиссия

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Секретарь комиссии

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Оценка качеств

| **Название навыка** | **Тип** | **Описание** | **Критерий 1** | **Критерий 10** | **Заочная оценка** | | | | **Очная оценка** | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Оценка** | | **Комментарий** | | **Оценка** | | **Комментарий** |
| *Деловые качества* | | | | |  | |  | |  | |  |
| Вникание в предметную область | Оценка 1-10 | Степень погруженности сотрудника в предметную область, знание и понимание бизнес-кейсов заказчика, умение быстро разобраться в новой для себя предметной области, изучить бизнес заказчика | Сотрудник не понимает предметную область и бизнес заказчика, имеет большие сложности с изучением сценариев и бизнес-кейсов, непонимание сотрудника влечет ошибки и проблемы на проекте | Сотрудник хорошо понимает текущую предметную область, способен быстро разобраться с новыми для себя областями и бизнес-кейсами, знания сотрудника позволяют более быстро находить приемлемые для заказчика технические решения | 6 | |  | |  | |  |
| Трудовая дисциплина | Оценка 1-10 | Отношение сотрудника к рабочему времени, нуждам проекта, переработкам. Выполнение требований руководителей | Сотрудник не придерживается общих установленных правил, нарушает трудовую дисциплину, не готов работать сверхурочно и сверх своих обязанностей | Сотрудник полностью соблюдает установленные правила по трудовой дисциплине, лоялен новым требованиям, готов по просьбе руководителя работать сверхурочно и сверх своих обязанностей | 9 | |  | |  | |  |
| Ответственность за задачи | Оценка 1-10 | Степень ответственности за взятую или выданную задачу | С задачей, выданной сотруднику, скорее всего возникнут какие-то проблемы: задача будет неправильно трактована, сделана так, что трудно интегрируема в общее решение, сделана на других технологиях, нужно переделывать другие части и т.д. Сотруднику можно давать только самые простые и незначительные задачи | Сотруднику можно поручать любые, даже самые ответственные задачи | 6 | |  | |  | |  |
| Самостоятельность | Оценка 1-10 | Насколько сотрудник готов самостоятельно выполнять задачи без излишнего участия старшего разработчика или техлида, руководителя проекта или аналитика | Сотрудник не способен решать даже простейшие задачи самостоятельно, постоянно отвлекает более опытных коллег, РП, аналитиков по самым незначительным вопросам | Сотрудник ведет работу самостоятельно, не отвлекает коллег по работе даже для сложных вопросов, ищет решение проблем в интернете, проводит собственные исследования | 7 | |  | |  | |  |
| Продуктивность в решении задач | Оценка 1-10 | Насколько быстро сотрудник выполняет выданные ему задачи | Сотрудник работает очень медленно, все задачи делаются крайне долго | Сотрудник работает продуктивно, быстро закрывает задачи в таск-трекере, чаще всего он закрывает задачу значительно быстрее запланированного срока | 6 | |  | |  | |  |
| Качество выполнения задач | Оценка 1-10 | Насколько качественно сотрудник выполняет выданные ему задачи | Сотрудник работает некачественно, задачи делаются не с первого раза, в задаче много багов, код после сотрудника сложно поддерживать, часто за ним нужно все переделывать | Сотрудник выполняет задания качественно, полностью в стилистике проекта, не только полностью выполняя требования, но и с функциональным и архитектурным заделом на перспективу | 7 | |  | |  | |  |
| Умение работать в команде | Оценка 1-10 | Интегрированность во внутрикомандные процессы: участие в обсуждениях, совместная выработка технических решений, обмен опытом, обращение к коллегам и руководителям в случае обнаружения проблем | Сотрудник не участвует в работе команды и обсуждениях, на совещаниях молчит, инициативу не проявляет | Сотрудник активно участвует в работе команды и обсуждениях, проявляет инициативу, вносит ценные предложения по развитию продукта и работе коллег | 7 | |  | |  | |  |
| Умение обучать, оказывать помощь, вести менее опытных специалистов | Оценка 1-10 | Умение передавать знания и помогать менее опытным коллегам | Сотрудник не участвует в передаче опыта, не умеет обучать и вести менее опытных коллег | Сотрудник прекрасно вводит в строй неопытных специалистов, курирует их деятельность, обучает, всегда хорошо и доходчиво объясняет, не тратя на это слишком много времени | 6 | |  | |  | |  |
| Умение управлять командой, распределять задачи | Оценка 1-10 | Умение управлять командой, распределять и контролировать исполнение задач, учитывать предыдущий опыт, квалификацию и индивидуальные особенности членов команды разработки | Сотрудник не умеет управлять разработчиками, распределять и контролировать задачи | Сотрудник уверенно и эффективно управляет командой разработчиков, качественно оценивает трудоемкость задач и распределяет задачи в команде с учетом особенностей каждого разработчика, имеет высокий авторитет в команде | 5 | |  | |  | |  |
| Встроенность в процесс разработки | Оценка 1-10 | Знание принятых на направлении процессов разработки, умение работать с тасктрекером и другими инструментами организации разработки | Сотрудник не встроен в процесс разработки, не знает или игнорирует принятые на проекте правила ведения проекта, лучшие практики. Разработку ведет только отдельно, работать с сотрудником в рамках выстроенного процесса весьма сложно | Сотрудник отлично встроен в процесс разработки, сам активно участвует в построении или совершенствовании данного процесса, всецело следует и сам задает лучшие практики | 8 | |  | |  | |  |
| Умение работать с заказчиком и партнерами | Оценка 1-10 | Умение вести коммуникации с внешними контрагентами: партнерами и заказчиками, участвовать в рабочих совещаниях, согласованиях, сборе требований, сдачах | Сотрудник не участвует во встречах с контрагентами, не умеет правильно вести коммуникацию | Присутствие сотрудника на встречах с контрагентами всегда крайне позитивно сказывается: сотрудник умеет правильно донести свои мысли, пояснить, поучаствовать в конструктивном диалоге, при необходимости привести аргументы в споре | 6 | |  | |  | |  |
| Другие деловые качества, которые стоит отметить | Перечисление с возможной оценкой |  | | | | | | | | | |
| *Технические навыки* | | | | |  | |  | |  | |  |
| Базовые знания информатики и профильного языка программирования | Оценка 1-10 | Базовые знания в профильном языке программирование, качество написания кода, следование лучшим практикам, отсутствие скрытых ошибок и тайм-бомб, знание паттернов, структур данных и базовых алгоритмов. Знание и умение пользоваться штатными библиотеками компонентов |  |  | 6 | |  | |  | |  |
| Доп знания в информатике, других яп, компьютерных сетей и тд | Перечисление |  |  |  | 6 | |  | |  |  | |
| Знания в области баз данных и систем управления базами данных, тестирование баз данных | Оценка 1-10 |  | Понимает, что такое клиент-серверная технология и как устроена СУБД и реляционные базы. | Умеет анализировать лог-файлы СУБД и выявить медленные и некорректные SQL-запросы. Умеет писать сложные SQL-запросы. Знает, как проводить SQL-инъекции | 5 | |  | |  |  | |
| Разработка автотестов в Selenium | Оценка 1-10 |  | Может написать простейший тест из нескольких действий | Выработал подход к автоматизации, разрабатывал вспомогательные функции, освоил основные известные фреймворки, библиотеки на текущий момент. Разработал архитектуру автотестов | 6 |  | | |  |  | |
| HTML, CSS, DOM, DevTools | Оценка 1-10 |  | Может посмотреть ошибку в консоле, статус запроса | Хорошей понимание DOM. Умение писать JS скрипты, искать локаторы по CSS и xPath, | 7 |  | | |  |  | |
| Тестирование API |  |  | Отправка готового запроса в Postman\Insomnia | Самостоятельно разрабатывает сценарии тестирования запросов, создает пул запросов для каждого контроллера. Написание тестов в коде проекта, работа с фреймворками данного проекта | 7 |  | | |  |  | |
| Разработка сценариев нагрузочного  тестирования на JMeter | Оценка 1-10 |  | Разрабатывал параметризованные скрипты | Самостоятельно создавал успешную модель нагрузочного тестирования | 6 |  | | |  |  | |
| Знания в области настройки и развертывания решений | Оценка 1-10 | Настройки и мониторинг в серверных системах Windows и Linux, инструменты мониторинга приложений, серверов приложений, ресурсов системы, потоков. Настройка деплоймента, конфигурации приложений, серверов приложений и ОС, настройка CI/CD, умение работать с Docker |  |  | 5 |  | | |  |  | |
| Другие важные инженерные навыки и умения | Перечисление |  |  |  |  | | | | | | |
| Функциональное тестирование | | | | |  |  | |  | |  | |
| Написание чек-листов\тест кейсов | Оценка 1-10 |  | Имеет опыт работы с чек-листами, дорабатывал  или разрабатывал какие-либо чек-листы. | Стремится к 100% покрытию тестовой документацией своего проекта.  Вся документация постоянно обновляется, верно расставляются приоритеты,  используются теги. Его документацию легко читать и проходить другим  сотрудникам. Вся документация завязана на требования, все пролинкован о в TMS и Redmine | 7 |  | |  | |  | |
| Разработка тест-планов | Оценка 1-11 |  | На проекте пользуется тест-планом,. | Активно разрабатывает\дорабатывает тест планы. До начала тестирования продумывает свою работу в течении спринта. Постоянно пользуется статистикой по прогонам, обращает внимание Пмов и разработки на проблемы, выявленные в результате работы с тест планами | 7 |  | |  | |  | |
| Работа с другими видами тестовой документации | Перечисление |  |  |  | 6 |  | |  | | | |
| Локализация и документирование дефектов | Оценка 1-12 |  | Умеет заводить понятные дефекты по шаблону. | Точно локализует причины большинства ошибок, локализует, генерализирует,  предоставляет всю требуемую информацию. | 7 |  | |  | |  | |
| Оценка тестового покрытия, метрики в тестировании | Оценка 1-13 |  | Понимает, как может оцениваться тестирование, какие бывают метрики по тестированию и качеству. | На регулярной основе собирает на проектах метрики, анализирует  требуемые действия для улучшений, внедряет для практического применения. | 7 |  | |  | |  | |
| Тестирование требований | Оценка 1-14 |  | Просматривает выданные требования, вносит  небольшие замечания | Самостоятельно тестирует все имеющиеся требования на проекте, следит за их чистотой, актуализацией. Участвует в процессе улучшения аналитики | 7 |  | |  | |  | |
| Исследовательское тестирование | Оценка 1-15 |  | Умеет самостоятельно тестировать незнакомый продукт без тестовой документации. | Имеет большой % найденных багов в процессе исследований, документирует все найденные ошибки. Следит за актуализацией аналитики после нахождения недочетов | 5 |  | |  | |  | |
| Другие виды тестирования, применяемые в работе | Перечисление |  |  |  |  |  | |  | |  | |

1. Потребность в обучении, повышении квалификации (получение каких знаний, развитие каких навыков позволит оцениваемого сотруднику работать более эффективно):

|  |  |
| --- | --- |
| **Заочная оценка** | **Очная оценка** |
|  |  |

1. Достижения оцениваемого сотрудника, которые могут быть отмечены особо:

|  |  |
| --- | --- |
| **Заочная оценка** | **Очная оценка** |
|  |  |

1. Негативные стороны оцениваемого сотрудника, которые могут быть отмечены особо:

|  |  |
| --- | --- |
| **Заочная оценка** | **Очная оценка** |
|  |  |

1. Возможность продвижения (при каких условиях, на какую должность, на какую позицию, на какой проект, в какие сроки):

|  |  |
| --- | --- |
| **Заочная оценка** | **Очная оценка** |
|  |  |

1. Замечания и пожелания :

|  |  |
| --- | --- |
| **Заочная оценка** | **Очная оценка** |
|  |  |

1. Цели и задачи на следующий период:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Краткое текстовое резюме об оцениваемом сотруднике, его работе, прогрессе, наиболее значимых достижениях и замечаниях за оценочный период

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

Члены оценочной комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

С оценочным листом ознакомился: Дата «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

Рекомендации оценочной комиссии (с указанием мотивов, по которым они даются):

В том числе:

* *дисциплинарные меры, вплоть до выговора или увольнения;*
* *другие дисциплинарные меры или предписания, направленные на усиления контроля над деятельностью сотрудника или на увеличение производительности его труда;*
* *пересмотр должности;*
* *пересмотр заработной платы;*
* *поощрение сотрудника;*
* *перевод в другой департамент или подразделение;*
* *включение в программу лояльности;*
* *другие меры организационного характера, такие как изменение формы трудового договора, изменение юридического лица нанимателя и т.д.*
* *другие рекомендации.*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_