

**"Өскемен қалалық мәслихатының аппараты" мемлекеттік мекемесінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалау әдістемесін бекіту туралы**

***Күшін жойған***

Шығыс Қазақстан облысы Өскемен қалалық мәслихатының 2018 жылғы 16 наурыздағы № 27/6-VI шешімі. Шығыс Қазақстан облысының Әділет департаментінде 2018 жылғы 2 сәуірде № 5585 болып тіркелді. Күші жойылды - Шығыс Қазақстан облысы Өскемен қалалық мәслихатының 2023 жылғы 21 сәуірдегі № 2/17-VIII шешімімен

      Ескерту. Күші жойылды - Шығыс Қазақстан облысы Өскемен қалалық мәслихатының 21.04.2023 № 2/17-VIII шешімімен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

      РҚАО-ның ескертпесі.

      Құжаттың мәтінінде түпнұсқаның пунктуациясы мен орфографиясы сақталған.

      "Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы Заңының 33-бабының 5 тармағына, "Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметін бағалаудың кейбір мәселелері туралы" Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2018 жылғы 16 қаңтардағы № 13 бұйрығына (нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу Тізілімінде № 16299 болып тіркелген) сәйкес Өскемен қалалық мәслихаты ШЕШІМ ҚАБЫЛДАДЫ:

      1. Қоса беріліп отырған "Өскемен қалалық мәслихатының аппараты" мемлекеттік мекемесінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалау әдістемесі бекітілсін.

      2."Өскемен қалалық мәслихатының аппараты" мемлекеттік мекемесінің мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалау әдістемесін бекіту туралы" Өскемен қалалық мәслихатының 2017 жылғы 29 наурыздағы № 15/10-VI (нормативтік құқықтық актілерді тіркеу Тізілімінде 4996 нөмірімен тіркелген, Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің эталондық бақылау банкінде 2017 жылғы 10 мамырда электрондық түрде жарияланған) шешімінің күші жойылды деп танылсын.

      3. Осы шешім оның алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі.

|  |  |
| --- | --- |
|
*Сессия төрағасы*
 |
*А. Құрманғалиев*
 |
|
*Қалалық мәслихаттың хатшысы*
 |
*А. Светаш*
 |

|  |  |
| --- | --- |
|   | Өскемен қалалық мәслихатының 2018 жылғы 16 наурыздағы № 27/6-VI шешімімен бекітілген  |

 **"Өскемен қалалық мәслихатының аппараты" мемлекеттік мекемесінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалау әдістемесі**

 **1. Жалпы ережелер**

      1. Осы "Өскемен қалалық мәслихатының аппараты" мемлекеттік мекемесінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалау әдістемесі (бұдан әрі – Әдістеме) "Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы Заңының 33-бабының 5-тармағына, "Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметін бағалаудың кейбір мәселелері туралы" Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2018 жылғы 16 қаңтардағы № 13 бұйрығына (нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 16299 болып тіркелген) сәйкес әзірленді және "Өскемен қалалық мәслихатының аппараты" мемлекеттік мекемесінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің (бұдан әрі – "Б" корпусының қызметшілері) қызметін бағалау алгоритмін айқындайды.

      2. Осы Әдістемеде қолданылатын негізгі ұғымдар:

      1) тікелей басшы – дербес бағынысында болып табылатын бағаланушы қызметшіге қатысты тұлға;

      2) жоғары тұрған басшы – дербес бағынысты болып табылатын, бағаланушы қызметшінің тікелей басшысына қатысты тұлға;

      3) нысаналы мақсатты индикаторлар (бұдан әрі – НМИ) – "Б" корпусы қызметшісінің қызметінің ерекшелігіне сәйкес (процесстік жұмысты қоспағанда) белгіленетін, "Б" корпусы қызметшілері қол жеткізген жағдайда олардың қызметінің тиімділігін дәлелдейтін көрсеткіштер;

      4) жеке жұмыс жоспары – "Б" корпусы қызметшісінің бағалау кезеңіне НМИ қарастырылған және тікелей басшысымен бірлесіп құрылатын, жоғары тұрған басшымен бекітілген құжат;

      5) құзыреттер – нақты мемлекеттік лауазымда кәсіби қызметті тиімді түрде атқару үшін қажетті білімнің, икемнің және дағдылардың жиынтығы;

      6) мінез-құлық индикаторы – "Б" корпусы қызметшісінің мінез-құлық және құзыреттер деңгейі көрінісінің сипаттамасы;

      3. "Б" корпусы қызметшілерінің қызметін бағалау (бұдан әрі – бағалау) олардың жұмысының сапасы мен тиімділігін айқындау үшін өткізіледі.

      4. "Б" корпусы қызметшісінің нақты лауазымға келу мерзімі үш айдан кем болған жағдайда соның ішінде әлеуметтік демалыстан шыққаннан немесе оқуды аяқтағаннан кейін, сондай-ақ сынақ мерзімінде бағалау өткізілмейді.

      Бағалауды өткізу кезінде "Б" корпусы қызметшілері еңбек демалысында, жалақы сақталмайтын демалысында, уақытша еңбекке жарамсыздығы кезеңінде, іс-сапарда немесе тағылымдамада болғанда, сондай-ақ қайта даярлауға, біліктілігін арттыруға жіберілгенде жұмысына қайта кіріскеннен кейін 5 жұмыс күні ішінде бағалаудан өтеді.

      5. Бағалауды өткізу үшін Өскемен қалалық мәслихатының хатшысымен "Өскемен қалалық мәслихатының аппараты" ММ аппарат басшысы (бұдан әрі – аппарат басшысы) болып табылатын Бағалау жөніндегі комиссия (бұдан әрі - Комиссия) құрылады.

      Комиссия құрамы Өскемен қалалық мәслихатының хатшысымен анықталады. Комиссия мүшелерінің саны 5 адамнан кем болмауы тиіс.

      6. Бағалау екі жеке бағыт бойынша жүргізіледі:

      1) НМИ жетістіктерін бағалау;

      2) "Б" корпусы қызметшілерінің құзыреттерін бағалау.

      7. НМИ орындалуын бағалау нәтижелері бонустар төлеу, көтермелеу, ротациялау, мемлекеттік лауазымдардан төмендету немесе босату үшін шешім қабылдауға негіз болып табылады.

      Құзыреттерді бағалау нәтижелері "Б" корпусы қызметшісінің қажетті құзыреттерін дамытуға негіз болып табылады. Бұл ретте, құзыреттерді бағалау нәтижелері бонустар төлеуге, көтермелеуге, ротациялауға, мемлекеттік лауазымдардан төмендетуге немесе босатуға әсер етпейді.

      8. Бағалауға байланысты құжаттар аппарат басшысында бағалау аяқталғаннан кейін үш жыл бойы сақталады.

 **2-тарау. НМИ анықтау тәртібі**

      9. Бағалау кезеңі басталғаннан кейін 10 жұмыс күні ішінде "Б" корпусы әкімшілік мемлекеттік қызметшісінің НМИ тікелей басшымен жеке жұмыс жоспарында Үлгілік әдістеменің 1-қосымшасына сәйкес нысанда анықталады.

      10. Жеке жұмыс жоспары тиісті НМИ әзірленген соң, ол бекіту үшін жоғары тұрған басшының қарауына енгізіледі.

      11. "Б" корпусы қызметшісінің тікелей басшысы мемлекеттік органның бірінші басшысы болған жағдайда жеке жұмыс жоспары осы лауазымды тұлғамен бекітіледі.

      12. НМИ осы Әдістеменің 13-тармағында көрсетілген талаптарға сәйкес келмесе жоғары тұрған басшы жеке жұмыс жоспарын түзетуге қайтарады.

      Жеке жұмыс жоспарын жоғары тұрған басшының қарауына қайта енгізу, түзетуге жолданған күннен бастап 2 жұмыс күнінен кешіктірілмей жүзеге асырылады.

      13. НМИ:

      1) нақты (күтілетін оң өзгерістер көрсетіле отырып қол жеткізуге тиісті нәтиже анық белгіленеді);

      2) өлшемді (НМИ өлшеу үшін нақты критерийлер белгіленеді);

      3) қолжетімді (НМИ қолда бар ресурстарды, құзыреттер мен шектеулерді ескере отырып белгіленеді);

      4) уақытпен шектеулі (НМИ қол жеткізу мерзімі белгіленеді);

      5) "Б" корпусы қызметшісінің қызметін жүзеге асыруға бағытталған болуы тиіс.

      14. НМИ саны 5 құрайды.

      15. Жеке жұмыс жоспары аппарат басшысында сақталады.

 **3-тарау. НМИ жетістігін бағалау тәртібі**

      16. Жеке жұмыс жоспарында көрсетілген НМИ жетістігіне бақылау жүргізу мақсатында тікелей басшы НМИ-да белгіленген жетістіктерге тоқсан сайын мониторинг жүргізеді.

      Тоқсан сайынғы мониторинг қортындысы бойынша тікелей басшы бағалауға жататын "Б" корпусы қызметшісіне НМИ-ге жету және сол үшін қажетті шаралар бойынша жазбаша ұсыныстар береді.

      17. Бағалауды өткізу үшін "Б" корпусы қызметшісінің тікелей басшысы Үлгілік әдістеменің 2-қосымшасына сәйкес нысанда НМИ бойынша бағалау парағын толтырады және оған қол қояды.

      18. Жеке жұмыс жоспарының жүзеге асырылуын бағалау жеке жұмыс жоспары құрылған жыл қорытындысы бойынша НМИ бағалау негізінде келесі тәртіпте жүзеге асырылады.

      НМИ барлығы орындалған жағдайда "өте жақсы" баға қойылады.

      НМИ санының 5-нен 4-і орындалған жағдайда "тиімді" баға қойылады.

      НМИ санының 5-нен 3-і орындалған жағдайда "қанағаттанарлық" баға қойылады.

      НМИ санының 5-нен 3-тен азы орындалған жағдайда "қанағаттанарлықсыз" баға қойылады.

      НМИ-дің орындалуы жеке жоспарда қарастырылған барлық көрсеткіштердің толық орындалуын көздейді.

      19. Бағалау парағы тікелей басшымен толтырылғаннан кейін, ол жоғары тұрған басшының қарауына енгізіледі.

      20. "Б" корпусы қызметшісінің тікелей басшысы мемлекеттік органның бірінші басшысы болған жағдайда бағалау парағы оның қарауына енгізіледі.

      21. "Б" корпусы қызметшісінің бағалау парағын қарау қорытындысы бойынша жоғары тұрған басшымен келесі шешімдердің бірі қабылданады:

      1) бағалаумен келісу;

      2) түзетуге жіберу.

      22. Бағалау парағы НМИ қол жеткізуін дәлелдейтін фактілердің жеткіліксіздігі немесе дәйексіздігі болған жағдайда түзетуге жолданады.

      23. Бағалау парағын жоғары тұрған басшының қарауына қайта енгізу, оны түзетуге жолдағаннан кейін 2 жұмыс күнінен кешіктірілмей жүзеге асырылады.

      24. Жоғары тұрған басшымен бағалау парағына қол қойылғаннан кейін аппарат басшысы 2 жұмыс күнінен кешіктірмей оны Комиссияның қарауына ұсынады.

 **4-тарау. Құзыреттерді бағалау тәртібі**

      25. Құзыреттерді бағалау тікелей басшымен жүргізіледі және оның нәтижесі бойынша Үлгілік әдістеменің 3-қосымшасына сәйкес нысан бойынша бағалау парағы толтырылады.

      26. Бағалау парағын толтыру барысында әр құзырет бойынша "Б" корпусы мемлекеттік лауазымдар санаттары үшін осы Әдістеменің 1-қосымшасымен көзделген мінез-құлық индикторларының жиынтығын басшылыққа алу қажет. Бір құзырет бойынша мінез-құлық индикаторларының саны 10-нан аспайды.

      27. Қызметші құзыретінің даму деңгейі бағалау кезеңінде оның қызметінде көрінген мінез-құлық индикторларының санымен келесі тәртіпте анықталады:

      1) қызметшінің қызметінде белгілі бір құзыретпен көзделген мінез-құлық индикторларының 3/4 немесе одан көбі байқалған жағдайда "күтілген нәтижеге сәйкес" бағасы қойылады.

      2) қызметшінің қызметі нақты құзыретпен көзделген мінез-құлық индикторларының 3/4-нен кеміне сәйкес келмесе, бағаланатын құзырет бойынша "күтілген нәтижеге сәйкес емес" бағасы қойылады.

      28. Тікелей басшымен бағалау парағына қол қойылғаннан кейін аппарат басшысы 2 жұмыс күнінен кешіктірмей оны Комиссияның қарауына ұсынады.

 **5-тарау. Бағалау нәтижелерін Комиссиямен қарау және бағалау нәтижесіне шағымдану**

      29. Аппарат басшысы Комиссия төрағасының келісімімен бағалауды өткізу кестесін қалыптастырады және бағалауды өткізуге дейін жеті жұмыс күні аралығында бағалауды жүргізетін тұлғаларды бағалау жүргізу туралы хабарлайды.

      30. Комиссияның отырысы оның құрамының кем дегенде үштен екісі қатысқан жағдайда өкілетті болып есептеледі.

      31. Комиссияның төрағасын не мүшесін алмастыру комиссияны құру туралы өкімге өзгертулер енгізу арқылы Өскемен қалалық мәслихаты хатшысының шешімі бойынша жүзеге асырылады.

      32. Комиссияның шешімі ашық дауыс беру арқылы қабылданады.

      33. Дауыс беру қорытындысы Комиссия мүшелерінің көпшілік дауысымен айқындалады. Дауыс саны тең болған жағдайда, бағалау жөніндегі комиссия төрағасының дауысы шешуші болып табылады.

      34. Комиссияның хатшысы "Өскемен қалалық мәслихатының аппараты" ММ қызметшісі болып табылады. Комиссияның хатшысы дауыс беруге қатыспайды.

      35. Аппарат басшысы Комиссия төрағасымен келісілген мерзімдерге Комиссия отырысының өткізілуін қамтамасыз етеді.

      36. Аппарат басшысы Комиссияның отырысына келесі құжаттарды ұсынады:

      1) толтырылған бағалау парақтарын;

      2) Үлгілік әдістеменің 5-қосымшасына сәйкес Комиссия отырысының хаттамасының жобасын;

      37. Комиссия бағалау нәтижелерін қарайды да келесі шешімдердің біреуін қабылдайды:

      1) бағалау нәтижелерін бекіту;

      2) бағалау нәтижелерін қайта қарау.

      38. Бағалау нәтижелерін қайта қарау туралы шешім қабылданған жағдайда Комиссия бағалау нәтижесін түзетіп, оны хаттаманың "Бағалау нәтижелері комиссиямен түзетілуі (бар болған жағдайда)" графасында көрсетіледі.

      39. Бағалаудың нәтижелері Өскемен қалалық мәслихатының хатшысымен бекітіледі және үлгілік әдістемесінің 5-қосымшасына сәйкес нысан бойынша тиісті хаттамасында тіркеледі.

      40. Аппарат басшысы қызметшіні бағалау нәтижелерімен ол аяқталған соң екі жұмыс күні ішінде таныстырады.

      41. "Б" корпусының қызметшісін бағалау нәтижелерімен таныстыру жазбаша түрде жүргізіледі. Қызметші танысудан бас тартқан жағдайда, еркін түрде акт құрылып, аппарат басшысымен және мемлекеттік органның басқа екі қызметшісімен қол қойылған акт толтырылады.

      42. "Б" корпусы қызметшісінің танысудан бас тартуы бағалау нәтижелерін оның қызметтік тізіміне енгізуге кедергі болмайды. Бұл жағдайда аппарат басшысымен "Б" корпусы қызметшісінің бағалау нәтижесі мемлекеттік органдардың интранет-порталы арқылы жолданады.

      43. "Б" корпусы қызметшісінің Комиссия шешіміне шағымдануы мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органда немесе оның аумақтық департаментінде шешім шыққан күннен бастап он жұмыс күні ішінде жүзеге асырылады. Шағымдарды қарау қорытындысы бойынша мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті орган келесі шешімдердің біреуін қабылдайды:

      1) мемлекеттік органға Комиссия шешімін жойып, "Б" корпусы қызметшісінің бағалау нәтижесін қайта қарау бойынша ұсыныс беру;

      2) "Б" корпусы қызметшісінің бағалау нәтижесін қайта қараусыз қалдыру.

      44. "Б" корпусы қызметшісі бағалау нәтижелеріне сот тәртібінде шағымдануға құқылы.

|  |  |
| --- | --- |
|   | "Өскемен қалалық мәслихатының аппараты" мемлекеттік мекемесінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалау әдістемесіне 1-қосымша |

 **Құзыреттердің мінез-құлық индикаторлары**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|
Құзыреттер атауы |
Мемлекеттік әкімшілік лауазымдар санаты |
Тиімді мінез-құлық индикаторлары |
Тиімсіз мінез-құлық индикаторлары |
|
қызметтік басқару  |
E-2;E-3 (құрылымдық бөлімшенің басшысы) |
Бөлімшенің қызметін жоспарлау мен қамтамасыз етуге қажетті ақпараттарды жинақтап, талдайды және басшылыққа енгізедіСеніп тапсырылған ұжымның жұмысын жоспарлайды және ұйымдастырады, олардың жоспарланған нәтижелерге қол жеткізуіне ықпал етедіҚызметкерлердің қойылған міндеттердің орындалуы барысындағы қызметіне бақылау жүргізедіБөлімше жұмысының нәтижелелілігін және сапасын қамтамасыз етеді |
Бөлімшенің қызметін жоспарлау мен қамтамасыз етуге қажетті ақпараттарды жинақтап, талдамайды және басшылыққа енгізбейдіСеніп тапсырылған ұжымның жұмысын жоспарламайды және ұйымдастырмайды, олардың жоспарланған нәтижелерге қол жеткізуіне ықпал етпейдіҚызметкерлердің қойылған міндеттердің орындалуына бақылау жүргізбейдіБөлімше жұмысының нәтижелелілігін және сапасын қамтамасыз етпейді |
|
E-4 |
Басымдылығына қарай тапсырмаларды маңыздылығы ретімен қоядыБасшылыққа сапалы құжаттар дайындайды және енгізедіӨлшеулі уақыт жағдайында жұмыс жасай алады; Белгіленген мерзімдерді сақтайды |
Тапсырмаларды жүйесіз орындайдыСапасыз құжаттар әзірлейді Жедел жұмыс жасамайды Белгіленген мерзімдерді сақтамайды |
|
ЫНТЫМАҚТАСТЫҚ  |
E-2;E-3 (құрылымдық бөлімшенің басшысы) |
Ұжымда сенімді қарым-қатынас орнатадыБөлімшенің қоғаммен тиімді жұмысын ұйымдастыру бойынша ұсыныс жасайдыБірлесіп жұмыс атқару үшін әріптестерімен тәжірибесімен және білімімен бөліседі;Әрқайсысының нәтижеге жетуге қосқан үлесін анықтайды.  |
Ұжымда өзара сенімсіз қарым-қатынас орнатады Бөлімше және қоғаммен тиімді жұмыс ұйымдастыру бойынша ұсыныс жасамайды;Бірлесіп жұмыс атқару үшін әріптестерімен тәжірибесімен және білімімен бөліспейді; Бағыныстағы тұлғалардың нәтижеге жетуге қосқан үлесін анықтамайды.  |
|
E-4 |
Ұжымның жұмысына үлесін қосады және қажет болған жағдайда түсіндірме үшін аса тәжірибелі әріптестеріне жүгінедіМемлекеттік органдар мен ұжымдардың өкілдерімен және әріптестерімен қарым-қатынасты дамытадыТалдау барысында пікір алмасады және талқылау нәтижесін ескере отырып, тапсырмаларды орындайды |
Жұмыста тұйықтық ұстанымын білдіреді және түсіндірме үшін аса тәжірибелі әріптестеріне жүгінбейдіӘртүрлі мемлекеттік органдар мен ұйымдардың өкілдерімен және әріптестерімен өзара әрекеттеспейдіӘріптестерімен мәселелерді талқыламайды |
|
ШЕШІМ ҚАБЫЛДАУ  |
E-2;E-3 (Құрылымдық бөлімшенің басшысы) |
Бөлімше қызметін ұйымдастыруда тапсырмаларды дұрыс бөле аладыШешім қабылдауда қажетті ақпараттарды жинауды ұйымдастырадыШешім қабылдаудағы тәсілдерді ұжыммен талқылайдыӘртүрлі дереккөздерден алынған мағлұматтарды ескере отырып, мүмкін болатын қауіптерді талдайды және болжамдайдыМүмкін болатын қауіптер мен салдарларды ескере отырып, құзыреті шегінде шешім қабылдайды |
Бөлімше қызметін ұйымдастыруда тапсырмаларды дұрыс бөле алмайдыШешім қабылдауда қажетті ақпараттарды жинауды сирек ұйымдастырадыШешім қабылдаудағы тәсілдерді ұжыммен талқылаудан бас тартады және басқалардың пікірін ескермейдіӘртүрлі дереккөздерден алынған мағлұматтарды ескермейді, мүмкін болатын қауіптерді талдамайды және болжамайды;Шешім қабылдау барысында мүмкін болатын қауіптер мен салдарларды ескермейді. |
|
 E-4 |
Қажетті мәліметтерді таба аладыМүмкін болатын қауіптерді ескере отырып, мәселелерді шешудің бірнеше жолын ұсынадыӨзінің пікірін негіздей алады |
Қажетті мәліметтерді таба алмайдыМүмкін болатын қауіптерді ескермейді немесе мәселелерді шешудің альтернативасын ұсынбайды; Негізсіз пікір білдіреді. |
|
ЖЕДЕЛДІЛІК  |
E-2;E-3 (Құрылымдық бөлімшенің басшысы)  |
Жұмыстың жаңа бағыттарын пайдалану жөніндегі ұсыныстарды қарайды және басшылыққа енгізеді Болып жатқан өзгерістерге талдау жасайды және жұмысты жақсарту бойынша уақтылы шаралар қабылдайдыӨзгерістерді дұрыс қабылдауды өзінің үлгі өнегесімен көрсетеді |
Жұмыстың жаңа бағыттарын пайдалану жөніндегі ұсыныстарды қарамайды және басшылыққа енгізбейді; Болып жатқан өзгерістерге талдау жасамайды және жұмысты жақсарту бойынша шаралар қабылдамайды;Болып жатқан және күтілмеген өзгерістер кезінде өзін-өзі бақыламайды.  |
|
E-4 |
Жұмысты жақсарту жөнінде ұсыныстар енгізеді Оларды енгізудің жаңа бағыттары мен әдістерін үйренедіӨзгеріс жағдайларында өзін -өзі бақылайды Өзгеріс жағдайларында тез бейімделеді |
Жұмыстың қолданыстағы рәсімдері мен әдістерін ұстанадыЖаңа бағыттар мен әдістерді зерттеп оларды енгізбейдіӨзгеріс жағдайларында өзін-өзі бақылай алмайдыӨзгеріс жағдайларында бейімделмейді немесе баяу бейімделеді |
|
ӨЗДІГІНЕН ДАМУ |
E-2;E-3 (Құрылымдық бөлімшенің басшысы) |
Бағыныстылардың құзыреттер деңгейін жоғарылату бойынша іс-шаралар ұсынадыМақсатқа жету үшін өзінің құзыреттерін дамытады және оларды бағыныстыларда дамыту үшін шаралар қабылдайдыБағыныстылармен олардың құзыреттерін, оның ішінде дамуды қажет ететін құзыреттерді талқылайды |
Бағыныстылардың құзыреттер деңгейінің жоғарылауына қызығушылық танытпайды Мақсатқа жету үшін өзінің және бағыныстыларының құзыреттерін дамытпайды; Бағыныстылармен олардың құзыреттерін талқыламайды |
|
E-4 |
Жаңа білімдер мен технологияларға қызығушылық танытадыӨзіндігінен дамуға ұмтылады, жаңа ақпараттар мен оны қолданудың әдістерін ізденедіТәжірибеде тиімділікті арттыратын жаңа дағдыларды қолданады |
Жаңа білімдер мен технологияларға қызығушылық танытпайды Өзіндігінен дамуға ұмтылмайды, жаңа ақпараттар мен оны қолдану әдістерімен қызықпайдыӨзінде бар дағдылармен шектеледі |
|
АДАЛДЫҚ  |
E-2;E-3 (Құрылымдық бөлімшенің басшысы)  |
Белгіленген стандарттар мен нормалардың, шектеулер мен тыйымдардың сақталуын бақылайдыҰжымның мүддесін өз мүддесінен жоғары қояды Жұмыста табандылық танытадыҰжымдағы сыйластық пен сенім ахуалын қалыптастырадыБағыныстылардың іс-әрекетінде шынайылық және әділеттілік принциптерін сақтауды қамтамасыз етедіРиясыздық, әділдік, адал ниеттілік, сондай-ақ, жеке тұлғаның намысы мен абыройына құрмет таныта отырып, бағыныстылары үшін әдепті мінез-құлықтың үлгісі болады |
Ұжымда белгіленген стандарттар мен нормалардың, шектеулер мен тыйымдардың орын алуына жол бередіӨз мүддесін ұжым мүддесінен жоғары қояды Жұмыста табандылық танытпайды; Ұжымдағы сыйластық пен сенім ахуалын қалыптастырмайдыБағыныстылардың іс-әрекетінде шынайылық және әділеттілік принциптерін сақтауды қамтамасыз етпейді |
|
E-4 |
Белгіленген әдептілік нормалары мен стандарттарына сүйенедіӨзінің жұмысын адал орындайдыӨзін адал, қарапайым, әділ ұстайды, басқаларға сыпайылық және биязылық танытады |
Белгіленген әдептілік нормалары мен стандарттарына сай келмейтін мінез-құлықтар танытадыӨзінің жұмысын орындау барысында немқұрайлылық білдіредіӨзін адалсыз, шамданған және басқаларға дөрекілік және менсізбеушілік қасиеттерін танытады  |
|
СТРЕССКЕ ОРНЫҚТЫЛЫҚ  |
E-2;E-3 (Құрылымдық бөлімшенің басшысы) |
Сынға сабырлықпен қарайды және негізді болған жағдайда, кемшіліктерді жою жөнінде шаралар қабылдайды. |
Сынға сабырсыз қарайды және негізді болған жағдайда, кемшіліктерді жою жөнінде шаралар қабылдамайды. |
|
E-4 |
Сынға сабырлықпен қарайды және негізді болған жағдайда, кемшіліктерді жою жөнінде шаралар қабылдайды |
Сынға сабырсыз қарайды және негізді болған жағдайда, кемшіліктерді жою жөнінде шаралар қабылдамайды |
|
ЖАУАПКЕРШІЛІК  |
E-2;E-3 (Құрылымдық бөлімшенің басшысы) |
Құрылымдық бөлімше қызметін ұйымдастыруды жеке жауапкершілігіне алады |
Құрылымдық бөлімшенің қызметін ұйымдастыру жауапкершілігін басқа лауазымды тұлғаға артады |
|
E-4 |
Өз ісі мен нәтижелері үшін жауаптылықта болады |
Өз ісі мен нәтижелері үшін жауаптылықты басқа тұлғаға артады |
|
БАСТАМАШЫЛДЫҚ  |
E-2E-3 (Құрылымдық бөлімшенің басшысы) |
Қызмет тиімділігін жоғарылатуға бағытталған инновациялық тәсілдерін және шешімдерін ендіру бойынша ұсыныстарды талдайды және енгізеді.  |
Қызмет тиімділігін жоғарылатуға бағытталған инновациялық тәсілдерін және шешімдерін ендіру бойынша ұсыныстарды талдамайды және енгізбейді. |
|
E-4 |
Ұсыныстар мен бастамаларын енгізеді және өзінің негізгі міндеттерінен басқа қосымша жұмыстарды орындайды |
Ұсыныстар мен бастамаларын енгізбейді және өзінің негізгі міндеттерінен басқа қосымша жұмыстарды орындамайды. |

 © 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» ШЖҚ РМК