

"Павлодар облысы мәслихатының аппараты" мемлекеттік мекемесінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалаудың әдістемесін бекіту туралы

Күшін жойған

Павлодар облыстық мәслихатының 2018 жылғы 14 маусымдағы № 239/22 шешімі. Павлодар облысының Әділет департаментінде 2018 жылғы 25 маусымда № 6001 болып тіркелді. Күші жойылды - Павлодар облыстық мәслихатының 2023 жылғы 27 маусымдағы № 43/3 шешімімен

Ескерту. Күші жойылды - Павлодар облыстық мәслихатының 27.06.2023 № 43/3 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) шешімімен.

Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы "Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" Заңының 33-бабы 5-тармағына, Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Төрағасының 2018 жылғы 16 қаңтардағы "Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің қызметін бағалаудың кейбір мәселелері туралы" № 13 бұйрығына сәйкес, Павлодар облыстық мәслихаты **ШЕШІМ ҚАБЫЛДАДЫ:**

1. Қоса беріліп отырған "Павлодар облысы мәслихатының аппараты" мемлекеттік мекемесінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалаудың әдістемесі бекітілсін.

2. Павлодар облыстық мәслихатының 2017 жылғы 31 наурыздағы "Павлодар облысы мәслихатының аппараты" мемлекеттік мекемесінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалаудың әдістемесін бекіту туралы" № 112/12 шешімінің (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 5463 болып тіркелген, 2017 жылғы 24 сәуірдегі Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің электрондық түрдегі эталондық бақылау банкінде жарияланған, 2017 жылғы 21 сәуірде "Регион.kz" газетінде жарияланған) күші жойылды деп танылсын.

3. Осы шешімнің орындалуын бақылау "Павлодар облысы мәслихатының аппараты" мемлекеттік мекемесінің аппарат басшысына жүктелсін.

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

Сессия төрағасы

Облыстық мәслихаттың хатшысы

С. Сыздықов

Б. Бексейітова

Павлодар облыстық
мәслихатының 2018

Павлодар облысы мәслихатының аппараты" мемлекеттік мекемесінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалаудың әдістемесі

Ескерту. Қосымша жаңа редакцияда – Павлодар облыстық мәслихатының 22.06.2022 № 175/13 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) шешімімен.

1-тарау. Жалпы ережелер

1. Осы "Павлодар облысы мәслихатының аппараты" мемлекеттік мекемесінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалаудың әдістемесі (бұдан әрі-Әдістеме) "Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 33-бабының 5-тармағына, "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалаудың үлгілік әдістемесіне сәйкес әзірленді, "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 бұйрығымен бекітілген (бұдан әрі-Үлгілік әдістеме) (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 16299 болып тіркелген) "Павлодар облысы мәслихатының аппараты" мемлекеттік мекемесі (бұдан әрі – "Б" корпусының қызметшілері) "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалаудың тәртібін айқындайды.

2. Осы Әдістемеді 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) - мемлекеттік органның стратегиялық жоспарына немесе "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 "Б" корпусы қызметшісін мемлекеттік лауазымға тағайындауға және мемлекеттік лауазымнан босатуға құқығы бар лауазымды тұлғамен (бұдан әрі - уәкілетті тұлға), Павлодар облысы мәслихатының аппараты болып табылатын (бұдан әрі - мәслихат аппараты) Бағалау жөніндегі комиссия (бұдан әрі - Комиссия) құрылады.

Комиссия құрамы уәкілетті тұлғамен 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 мәслихат аппаратында бағалау аяқталғаннан кейін үш жыл бойы сақталады.

2-тарау. НМИ анықтау тәртібі

9. НМИ Үлгілік әдістеменің 1-қосымшасына сәйкес нысан бойынша бағаланатын кезең басталғаннан кейін 10 жұмыс күні ішінде жасалатын "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшісінің жеке жұмыс жоспарында тікелей басшымен анықталады.

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

11. НМИ осы Әдістеменің 12-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.

12. НМИ:

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

өлшемді (НМИ өлшеу үшін нақты критерийлер белгіленеді);

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

уақытпен шектеулі (НМИ қол жеткізу мерзімі белгіленеді);

мемлекеттік органның стратегиялық мақсатын жүзеге асыруға бағытталған болуы тиіс.

13. НМИ саны 5 құрайды.

14. Жеке жұмыс жоспары Павлодар облысы мәслихаты аппаратының кадр жұмыстары лауазымдық міндетіне кіретін ұйымдастыру бөлімінің бас маманында (бұдан әрі - ұйымдастыру бөлімінің бас маманы) сақталады.

3-тарау. НМИ жетістігін бағалау тәртібі

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

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

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

17. 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.

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

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

- 1) бағалаумен келісу;
- 2) түзетуге жіберу.

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

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

22. Жоғары тұрған басшымен бағалау парағына қол қойылғаннан кейін ұйымдастыру бөлімінің бас маманы 2 жұмыс күнінен кешіктірмей оны Комиссияның қарауына ұсынады.

4-тарау. Құзыреттерді бағалау тәртібі

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

24. Бағалау парағын толтыру барысында әр құзырет бойынша "Б" корпусы мемлекеттік лауазымдар санаттары үшін Үлгілік әдістеменің 4-қосымшасымен көзделген мінез-құлық индикаторларының жиынтығын басшылыққа алу қажет. Бір құзырет бойынша мінез-құлық индикаторларының саны 10-нан аспайды.

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

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

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

26. Тікелей басшымен бағалау парағына қол қойылғаннан кейін ұйымдастыру бөлімінің бас маманы 2 жұмыс күнінен кешіктірмей оны Комиссияның қарауына ұсынады.

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

27. Ұйымдастыру бөлімінің бас маманы Комиссия төрағасының келісімімен бағалауды өткізу кестесін қалыптастырады және бағалауды өткізуге дейін жеті жұмыс күні аралығында бағалауды жүргізетін тұлғаларды бағалау жүргізу туралы хабарлайды.

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

29. Комиссияның төрағасын не мүшесін алмастыру комиссияны құру туралы өкімге өзгертулер енгізу арқылы уәкілетті тұлғаның шешімі бойынша жүзеге асырылады.

30. Комиссияның шешімі ашық дауыс беру арқылы қабылданады.

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

32. Комиссияның хатшысы ұйымдастыру бөлімінің бас маманы болып табылады. Комиссияның хатшысы дауыс беруге қатыспайды.

33. Ұйымдастыру бөлімінің бас маманы Комиссия төрағасымен келісілген мерзімдерге Комиссия отырысының өткізілуін қамтамасыз етеді.

34. Ұйымдастыру бөлімінің бас маманы Комиссияның отырысына келесі құжаттарды ұсынады:

- 1) толтырылған бағалау парақтарын;
- 2) Үлгілік әдістеменің 5-қосымшасына сәйкес Комиссия отырысының хаттамасының жобасын.

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

- 1) бағалау нәтижелерін бекіту;
- 2) бағалау нәтижелерін қайта қарау.

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

37. Бағалаудың нәтижелері уәкілетті тұлғамен бекітіледі және Үлгілік әдістеменің 5-қосымшасына сәйкес нысан бойынша тиісті хаттамасында тіркеледі.

38. Ұйымдастыру бөлімінің бас маманы "Б" корпусының қызметшісін бағалау нәтижелерімен ол аяқталған соң екі жұмыс күні ішінде таныстырады.

39. "Б" корпусының қызметшісін бағалау нәтижелерімен таныстыру жазбаша нысанда жүзеге асырылады. Қызметші танысудан бас тартқан жағдайда, еркін

нысанда акт жасалады, оған персоналды басқару қызметі және мемлекеттік органның басқа екі қызметшісі қол қояды.

Бұл ретте танысудан бас тартқан қызметшілерге бағалау нәтижелері осы Әдістеменің 38 - тармағында көрсетілген мерзімдерде мемлекеттік органдардың интернет-порталы және/немесе Мемлекеттік қызмет персоналы бойынша бірыңғай автоматтандырылған деректер базасы (ақпараттық жүйе) не электрондық құжат айналымы жүйесі арқылы жіберіледі.

40. "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.

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

"Павлодар облысы
мәслихатының аппараты"
мемлекеттік мекемесінің "Б"
корпусы мемлекеттік әкімшілік
қызметшілерінің қызметін
бағалаудың әдістемесіне
1-қосымша
Нысан
Жоғары тұрған басшы

(тегі, аты-жөнінің
бірінші әріптері)
күні _____
қолы _____

**"Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік
қызметшісінің жеке жұмыс жоспары**

_____ ЖЫЛ
(жеке жоспар құрастырылатын кезең)

Қызметшінің (тегі, аты, әкесінің аты (болған жағдайда))

Қызметшінің лауазымы:

Қызметшінің құрылымдық бөлімшесінің атауы:

№ п/п	Нысаналы мақсатты индикаторлардың атауы	Қ а й көрсеткішінен немесе мемлекеттік жоспарлау жүйесінің құжатынан түйінделеді	Өлшем бірлігі	Жоспарлы мәні	Қол жеткізу мерзімдері	Түйінді нәтиже*

*Нысаналы мақсатты индикатор қол жеткізуден күтілетін оң өзгерістер
Қызметші Тікелей басшы

_____ (тегі, аты-жөнінің бірінші әріптері)

күні _____

қолы _____

_____ (тегі, аты-жөнінің бірінші әріптері)

күні _____

қолы _____

"Павлодар облысы
мәслихатының аппараты"
мемлекеттік мекемесінің "Б"
корпусы мемлекеттік әкімшілік
қызметшілерінің қызметін
бағалаудың әдістемесіне
2-қосымша
Нысан
"БЕКІТЕМІН"
Жоғары тұрған басшы

_____ (тегі, аты-жөнінің
бірінші әріптері)

күні _____

қолы _____

НМИ бойынша бағалау парағы

_____ (Т.А.Ә., бағаланатын тұлғаның лауазымы)

_____ (бағаланатын кезең)

№ п/п	Нысаналы мақсатты индикаторлардың атауы	Өлшем бірлігі	Жоспарлы мәні	Нақты мәні	Көрсеткішке қол жетті / көрсеткішке қол жетпеді

Бағалау нәтижесі _____

(қанағаттанарлықсыз, қанағаттанарлық, тиімді, өте жақсы)

Қызметші

Тікелей басшы

_____ (тегі, аты-жөні)

_____ (тегі, аты-жөні)

күні _____

күні _____

қолы _____

қолы _____

"Павлодар облысы
мәслихатының аппараты"
мемлекеттік мекемесінің "Б"
корпусы мемлекеттік әкімшілік
қызметшілерінің қызметін
бағалаудың әдістемесіне
3-қосымша
Нысан

Құзыреттер бойынша бағалау парағы

_____ ЖЫЛ

(бағаланатын жыл)

Бағаланатын қызметшінің (тегі, аты, әкесінің аты (болған жағдайда))

Бағаланатын қызметшінің лауазымы: _____

Бағаланатын қызметшінің құрылымдық бөлімшесінің атауы: _____

№ р/с	Құзыреттер атауы	Бағалау нәтижелері (күтілетін нәтижеге сәйкес/күтілетін нәтижеге сәйкес емес)	Қызметшіде байқамаған мінез-құлық индикатор атауы ("күтілетін нәтижеге сәйкес емес" бағасын алған жағдайда)
1	Қызметті басқару		
2	Ынтымақтастық		
3	Шешім қабылдау		
4	Жеделділік		
5	Өздігінен даму		
6	Адалдық		
7	Жауапкершілік		
8	Бастамашылдық		
9	Стресске орнықтылық		

Қызметші

Тікелей басшы

(тегі, аты-жөні)
күні _____
қолы _____

(тегі, аты-жөні)
күні _____
қолы _____

"Павлодар облысы
мәслихатының аппараты"
мемлекеттік мекемесінің "Б"
корпусы мемлекеттік әкімшілік
қызметшілерінің қызметін
бағалаудың әдістемесіне
4-қосымша
Нысан

Құзыреттердің мінез-құлық индикаторлары

Құзыреттер атауы	Мемлекеттік әкімшілік лауазымдар санаты	Тиімді мінез-құлық индикаторлары	Тиімсіз мінез-құлық индикаторлары
Қызметтік басқару	D-1	Стратегиялық бағыттарға сәйкес нақты міндеттер қояды және тапсырмалар береді; Бөлімшенің берілген міндеттерді сапалы және уақтылы орындауына ұжымды бағыттайды және жағдай жасайды; Бөлімше жұмысын басымдылығына қарай тиімді ұйымдастырады.	Стратегиялық бағыттарға сәйкес нақты міндеттер қоя алмайды және тапсырмалар бере алмайды; Берілген міндеттерді сапалы және уақтылы орындауына ұжымды бағыттамайды және жағдай жасамайды; Бөлімше жұмысын басымдылығына мән бермей тиімсіз ұйымдастырады.
	D-3	Бөлімшенің қызметін жоспарлау мен қамтамасыз етуге қажетті ақпараттарды жинақтап, талдайды және басшылыққа енгізеді; Сеніп тапсырылған ұжымның жұмысын жоспарлайды және ұйымдастырады, олардың жоспарланған нәтижелерге қол жеткізуіне ықпал етеді; Қызметкерлердің қойылған міндеттердің орындалуы барысындағы қызметіне бақылау жүргізеді; Бөлімше жұмысының нәтижелелілігін және сапасын қамтамасыз етеді.	Бөлімшенің қызметін жоспарлау мен қамтамасыз етуге қажетті ақпараттарды жинақтап, талдамайды және басшылыққа енгізбейді; Сеніп тапсырылған ұжымның жұмысын жоспарламайды және ұйымдастырмайды, олардың жоспарланған нәтижелерге қол жеткізуіне ықпал етпейді; Қызметкерлердің қойылған міндеттердің орындалуына бақылау жүргізбейді; Бөлімше жұмысының нәтижелелілігін және сапасын қамтамасыз етпейді.

	D-4	<p>Басымдылығына қарай тапсырмаларды маңыздылығы ретімен қояды;</p> <p>Басшылыққа сапалы құжаттар дайындайды және енгізеді;</p> <p>Өлшеулі уақыт жағдайында жұмыс жасай алады;</p> <p>Белгіленген мерзімдерді сақтайды.</p>	<p>Тапсырмаларды жүйесіз орындайды;</p> <p>Сапасыз құжаттар әзірлейді;</p> <p>Жедел жұмыс жасамайды ;</p> <p>Белгіленген мерзімдерді сақтамайды.</p>
Ынтымақтастық	D-1	<p>Өз құзыреті шегінде қызметкерлерді мемлекеттік органдармен және ұйымдармен тиімді қарым-қатынасқа бағдарлайды;</p> <p>Қойылған міндеттерге қол жеткізу үшін әрбір қызметкердің әлеуетін пайдаланады;</p> <p>Басқа бөлімшелермен бірлесіп жоспарды жүзеге асырады және ортақ нәтижеге қол жеткізеді.</p>	<p>Өз құзыреті шегінде қызметкерлерді мемлекеттік органдармен және ұйымдармен тиімді қарым-қатынасқа бағдарламайды;</p> <p>Қойылған міндеттерге қол жеткізу үшін кейбір қызметкерлердің әлеуетін пайдаланады;</p> <p>Басқа бөлімшелермен бірлесіп жоспарды жүзеге асыра алмайды және ортақ нәтижеге қол жеткізбейді.</p>
	D-3	<p>Ұжымда сенімді қарым-қатынас орнатады;</p> <p>Бөлімшенің қоғаммен тиімді жұмысын ұйымдастыру бойынша ұсыныс жасайды;</p> <p>Бірлесіп жұмыс атқару үшін әріптестерімен тәжірибесімен және білімімен бөліседі;</p> <p>Әрқайсысының нәтижеге жетуге қосқан үлесін анықтайды.</p>	<p>Ұжымда өзара сенімсіз қарым-қатынас орнатады;</p> <p>Бөлімше және қоғаммен тиімді жұмыс ұйымдастыру бойынша ұсыныс жасамайды;</p> <p>Бірлесіп жұмыс атқару үшін әріптестерімен тәжірибесімен және білімімен бөліспейді;</p> <p>Бағыныстағы тұлғалардың нәтижеге жетуге қосқан үлесін анықтамайды.</p>
	D-4	<p>Ұжымның жұмысына үлесін қосады және қажет болған жағдайда түсіндірме үшін аса тәжірибелі әріптестеріне жүгінеді;</p> <p>Мемлекеттік органдар мен ұжымдардың өкілдерімен және</p>	<p>Жұмыста тұйықтық ұстанымын білдіреді және түсіндірме үшін аса тәжірибелі әріптестеріне жүгінбейді;</p> <p>Өртүрлі мемлекеттік органдар мен ұйымдардың өкілдерімен</p>

		<p>әріптестерімен қарым-қатынасты дамытады;</p> <p>Талдау барысында пікір алмасады және талқылау нәтижесін ескере отырып , тапсырмаларды орындайды.</p>	<p>және әріптестерімен өзара әрекеттеспейді;</p> <p>Әріптестерімен мәселелерді талқыламайды.</p>
Шешім қабылдау	D-1	<p>Міндеттерді дұрыс бөле алады;</p> <p>Шешім қабылдау барысында мүмкін болатын қауіптер туралы хабарлайды;</p> <p>Шешім қабылдау барысында альтернативті ұсыныс жасайды;</p> <p>Тиімді және жүйелі шешім қабылдайды;</p> <p>Жеке тәжірибесіне, басқа да маңызды болып табылатын мәліметтерге негізделген шешім қабылдайды.</p>	<p>Бөлімшеде міндеттерді дұрыс бөле алмайды;</p> <p>Орын алуы мүмкін қауіптер туралы хабарламайды;</p> <p>Шешім қабылдау барысында альтернативті ұсыныс жасамайды;</p> <p>Тиімсіз және жүйесіз шешім қабылдайды;</p> <p>Шешім қабылдау барысында тек өзінің жеке тәжірибесіне және көзқарасына сенеді.</p>
	D-3	<p>Бөлімше қызметін ұйымдастыруда тапсырмаларды дұрыс бөле алады;</p> <p>Шешім қабылдауда қажетті ақпараттарды жинауды ұйымдастырады ;</p> <p>Шешім қабылдаудағы тәсілдерді ұжыммен талқылайды;</p> <p>Өртүрлі дереккөздерден алынған мағлұматтарды ескере отырып, мүмкін болатын қауіптерді талдайды және болжамдайды;</p> <p>Мүмкін болатын қауіптер мен салдарларды ескере отырып, құзыреті шегінде шешім қабылдайды.</p>	<p>Бөлімше қызметін ұйымдастыруда тапсырмаларды дұрыс бөле алмайды;</p> <p>Шешім қабылдауда қажетті ақпараттарды жинауды сирек ұйымдастырады;</p> <p>Шешім қабылдаудағы тәсілдерді ұжыммен талқылаудан бас тартады және басқалардың пікірін ескермейді;</p> <p>Өртүрлі дереккөздерден алынған мағлұматтарды ескермейді, мүмкін болатын қауіптерді талдамайды және болжамдайды;</p> <p>Шешім қабылдау барысында мүмкін болатын қауіптер мен салдарларды ескермейді.</p>
	D-4	<p>Қажетті мәліметтерді таба алады;</p> <p>Мүмкін болатын қауіптерді ескере отырып</p>	<p>Қажетті мәліметтерді таба алмайды;</p> <p>Мүмкін болатын қауіптерді ескермейді немесе мәселелерді ш е ш у д і ң</p>

		, мәселелерді шешудің бірнеше жолын ұсынады; Өзінің пікірін негіздей алады.	альтернативасын ұсынбайды; Негізсіз пікір білдіреді.
Жеделдік	D-1	Ұжымға жаңа басымдықтарды уақытылы жеткізеді; Өзгерістерді уақтылы елеу үшін тиімді шаралар қабылдайды; Бөлімшені тиімді басқарады және ішкі және сыртқы өзгерістер кезінде нәтижеге қол жеткізеді; Жұмыстың жаңа бағыттарын қолдану бойынша ұсыныстарын талдайды және басшылыққа енгізеді.	Ұжымға жаңа басымдықтарды жеткізбейді немесе мерзімнен кеш жеткізеді; Өзгерістерді уақтылы елеу үшін шаралар қабылдамайды немесе тиімсіз шаралар қабылдайды; Бөлімшені тиімсіз басқарады және ішкі және сыртқы өзгерістер кезінде нәтижеге қол жеткізбейді; Жұмыстың жаңа бағыттарын қолдану бойынша ұсыныстарын талдамайды және басшылыққа енгізбейді.
	D-3	Жұмыстың жаңа бағыттарын пайдалану жөніндегі ұсыныстарды қарайды және басшылыққа енгізеді; Болып жатқан өзгерістерге талдау жасайды және жұмысты жақсарту бойынша уақтылы шаралар қабылдайды; Өзгерістерді 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.
	D-4	Жұмысты жақсарту жөнінде ұсыныстар енгізеді; Оларды енгізудің жаңа бағыттары мен әдістерін үйренеді; Өзгеріс жағдайларында өзін-өзі бақылайды; Өзгеріс жағдайларында тез бейімделеді.	Жұмыстың қолданыстағы рәсімдері мен әдістерін ұстанады; Жаңа бағыттар мен әдістерді зерттеп оларды енгізбейді; Өзгеріс жағдайларында өзін-өзі бақылай алмайды ; Өзгеріс жағдайларында бейімделмейді немесе баяу бейімделеді.
			Үлгілі қызметкерлерді анықтамайды және

Өздегінен даму	D-1	<p>Үлгілі қызметкерлерді жоғарылату туралы ұсыныстарды қарастырып, енгізеді.</p> <p>Қызметкерлерді дамыту бойынша жүйелі шараларды қабылдайды;</p> <p>Әріптестерімен жинақталған тәжірибесімен, білімімен бөліседі, сондай-ақ, олардың даму деңгейін анықтайды;</p> <p>Өздігінен дамуға ұмтылысын өзінің жеке үлгісінде көрсетеді.</p>	<p>оларды жоғарылату туралы ұсыныстарды қарастырмайды;</p> <p>Қызметкерлерді дамыту бойынша жүйелі шараларды қабылдамайды немесе жүйесіз шараларды қабылдайды;</p> <p>Әріптестерімен жинақталған тәжірибесімен, білімімен бөліспейді, сондай-ақ, олардың даму деңгейін анықтамайды;</p> <p>Өздігінен дамуға ұмтылысын өзінің жеке үлгісінде көрсетуге көңіл бөлмейді.</p>
	D-3	<p>Бағыныстылардың құзыреттер деңгейін жоғарылату бойынша іс-шаралар ұсынады;</p> <p>Мақсатқа жету үшін өзінің құзыреттерін дамытады және оларды бағыныстыларда дамыту үшін шаралар қабылдайды;</p> <p>Бағыныстылармен олардың құзыреттерін, оның ішінде дамуды қажет ететін құзыреттерді талқылайды.</p>	<p>Бағыныстылардың құзыреттер деңгейінің жоғарылауына қызығушылық танытпайды;</p> <p>Мақсатқа жету үшін өзінің және бағыныстыларының құзыреттерін дамытпайды;</p> <p>Бағыныстылармен олардың құзыреттерін талқыламайды.</p>
	D-4	<p>Жаңа білімдер мен технологияларға қызығушылық танытады;</p> <p>Өзіндігінен дамуға ұмтылады, жаңа ақпараттар мен оны қолданудың әдістерін ізденеді;</p> <p>Тәжірибеде тиімділікті арттыратын жаңа дағдыларды қолданады.</p>	<p>Жаңа білімдер мен технологияларға қызығушылық танытпайды;</p> <p>Өзіндігінен дамуға ұмтылмайды, жаңа ақпараттар мен оны қолдану әдістерімен қызықпайды;</p> <p>Өзінде бар дағдылармен шектеледі.</p>
		<p>Жұмыскерлермен әдептілік нормалары мен стандарттарының сақталуын қамтамасыз етеді;</p> <p>Ұжымда мемлекеттік қызметтің әдептілік</p>	<p>Жұмыскерлермен әдептілік нормалары мен</p>

	<p>нормалары мен стандарттарына берілгендік деңгейін дамытады; Басқалардың жетістіктерін мойындайды, әріптестерінің намысы мен абыройына нұқсан келтіретін олардың жеке және кәсіби қасиеттерін талқылаудан тартынады; Әдептілік нормалардың бұзылғандығын елеп ескереді және анықтайды ; Риясыздық, әділдік, адал ниеттілік, сондай-ақ, жеке тұлғаның намысы мен абыройына құрмет таныта отырып, бағыныстылары үшін әдепті мінез-құлықтың үлгісі болады; Өзінің бөлімше жұмысының тәжірибесінде ашықтық, шынайылық және әділдікке бағытталған әдеп нормалары мен құндылықтарды біріктіреді.</p>	<p>стандарттарының сақталуын қамтамасыз етпейді; Мемлекеттік қызмет жолын ұстаушылық әркімнің жеке ісі деп есептейді; Басқалардың жетістіктерін мойындамайды, әріптестерінің намысы мен абыройына нұқсан келтіретін олардың жеке және кәсіби қасиеттерін талқылауға жол береді; Әдептілік нормалардың бұзылғандығын елеп ескермейді; Риясыздық, әділдік, адал ниеттілік, сондай-ақ, жеке тұлғаның намысы мен абыройына құрмет танытпайды; Өзінің бөлімше жұмысының тәжірибесінде ашықтық, шынайылық және әділдікке бағытталған әдеп нормалары мен құндылықтарды біріктірмейді.</p>
Адалдық	<p>Белгіленген стандарттар мен нормалардың, шектеулер мен тыйымдардың сақталуын бақылайды; Ұжымның мүддесін өз мүддесінен жоғары қояды; Жұмыста табандылық танытады; Ұжымдағы сыйластық пен сенім ахуалын қалыптастырады; Бағыныстылардың іс-әрекетінде шынайылық және әділеттілік принциптерін сақтауды қамтамасыз етеді; Риясыздық, әділдік, адал ниеттілік, сондай-ақ, жеке тұлғаның намысы</p>	<p>Ұжымда белгіленген стандарттар мен нормалардың, шектеулер мен тыйымдардың орын алуына жол береді; Өз мүддесін ұжым мүддесінен жоғары қояды; Жұмыста табандылық танытпайды; Ұжымдағы сыйластық пен сенім ахуалын қалыптастырмайды; Бағыныстылардың іс-әрекетінде шынайылық</p>

		мен абыройына құрмет таныта отырып, бағыныстылары үшін әдепті мінез-құлықтың үлгісі болады.	және әділеттілік принциптерін сақтауды қамтамасыз етпейді.
	D-4	Белгіленген әдептілік нормалары мен стандарттарына сүйенеді; Өзінің жұмысын адал орындайды; Өзін адал, қарапайым, әділ ұстайды, басқаларға сыпайылық және биязылық танытады.	Белгіленген әдептілік нормалары мен стандарттарына сай келмейтін мінез-құлықтар танытады ; Өзінің жұмысын орындау барысында немқұрайлылық білдіреді ; Өзін адалсыз, шамданған және басқаларға дөрекілік және менсізбеушілік қасиеттерін танытады.
Стресске орнықтылық	D-1	Сынға сабырлықпен қарайды және негізді болған жағдайда, кемшіліктерді жою жөнінде шаралар қабылдайды.	Сынға сабырсыз қарайды және негізді болған жағдайда, кемшіліктерді жою жөнінде шаралар қабылдамайды.
	D-3	Сынға сабырлықпен қарайды және негізді болған жағдайда, кемшіліктерді жою жөнінде шаралар қабылдайды.	Сынға сабырсыз қарайды және негізді болған жағдайда, кемшіліктерді жою жөнінде шаралар қабылдамайды.
	D-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	D-1	Құрылымдық бөлімшенің қызметін ұйымдастыруды жеке жауапкершілігіне алады.	Құрылымдық бөлімшенің қызметін ұйымдастыру жауапкершілігін басқа лауазымды тұлғаға артады.
	D-3	Құрылымдық бөлімше қызметін ұйымдастыруды жеке жауапкершілігіне алады.	Құрылымдық бөлімшенің қызметін ұйымдастыру жауапкершілігін басқа лауазымды тұлғаға артады.
	D-4	Өз ісі мен нәтижелері үшін жауаптылықта болады.	Өз ісі мен нәтижелері үшін жауаптылықты басқа тұлғаға артады.

Бастамашылдық	D-1	Қызмет тиімділігін жоғарылатуға бағытталған инновациялық тәсілдер мен шешімдер енгізу жөніндегі ұсыныстарды түзеді және қарастырады.	Қызмет тиімділігін жоғарылатуға бағытталған инновациялық тәсілдер мен шешімдер енгізу жөніндегі ұсыныстарды әзірлемейді және қарастырмайды.
	D-3	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.
	D-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.

"Павлодар облысы
мәслихатының аппараты"
мемлекеттік мекемесінің "Б"
корпусы мемлекеттік әкімшілік
қызметшілерінің қызметін
бағалаудың әдістемесіне
5-қосымша
Нысан
"БЕКІТЕМІН"
Уәкілетті тұлға

(тегі, аты-жөнінің
бірінші әріптері)

күні _____
қолы _____

Бағалау жөніндегі комиссия отырысының хаттамасы

_____ (мемлекеттік органның атауы)

_____ (бағалау мерзімі жыл)

Бағалау нәтижелері

№ р/с	Қызметшілердің тегі, аты, әкесінің аты (болған жағдайда)	Бағалау нәтижелері туралы мәлімет	Бағалау нәтижелері комиссиямен түзетілуі (бар болған жағдайда)	Комиссияның ұсыныстары

1.				
2.				
...				

Комиссия қорытындысы:

Тексерілді:

Комиссияның хатшысы: _____ Күні: _____
(тегі, аты-жөні, қолы)

Комиссияның төрағасы: _____ Күні: _____
(тегі, аты-жөні, қолы)

Комиссияның мүшесі: _____ Күні: _____
(тегі, аты-жөні, қолы)