

Облыстық мәслихаттың 2018 жылғы 11 сәуірдегі № 283 ""Ақтөбе облыстық мәслихатының аппараты" мемлекеттік мекемесінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалаудың әдістемесін бекіту туралы" шешіміне өзгерістер енгізу туралы

Ақтөбе облысы мәслихатының 2022 жылғы 25 мамырдағы № 134 шешімі

Ақтөбе облыстық мәслихаты ШЕШТІ:

1. Ақтөбе облыстық мәслихатының 2018 жылғы 11 сәуірдегі № 283 ""Ақтөбе облыстық мәслихатының аппараты" мемлекеттік мекемесінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалаудың әдістемесін бекіту туралы" шешіміне (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 5912 тіркелген) келесі өзгерістер енгізілсін:

көрсетілген шешіммен бекітілген "Ақтөбе облыстық мәслихатының аппараты" мемлекеттік мекемесінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалау әдістемесінде (бұдан әрі - Әдістеме):

5-тармақ келесі редакцияда жазылсын:

"5. Бағалауды өткізу үшін "Б" корпусы қызметшісін мемлекеттік лауазымға тағайындауға және мемлекеттік лауазымнан босатуға құқығы бар лауазымды тұлғамен (бұдан әрі – уәкілетті тұлға) персоналды басқару қызметінің (кадр қызметінің) міндеттерін атқару жүктелген тұлға (бұдан әрі - персоналды басқару қызметі) жұмыс органы болып табылатын Бағалау жөніндегі комиссия (бұдан әрі – Комиссия) құрылады.

Комиссияның құрамы уәкілетті тұлғамен анықталады. Комиссия мүшелерінің саны кемінде 5 адамды құрайды.";

41-тармақ келесі редакцияда жазылсын:

"41. "Б" корпусының қызметшісін бағалау нәтижелерімен таныстыру жазбаша түрде жүргізіледі. Қызметші танысудан бас тартқан жағдайда, еркін түрде акт құрылып, персоналды басқару қызметімен және мемлекеттік органның өзге екі қызметшісімен қол қойылады.

Бұл ретте танысудан бас тартқан қызметшілерге бағалау нәтижелері осы Әдістеменің 40-тармағында көрсетілген мерзімдерде мемлекеттік органдардың интранет-порталы және/немесе мемлекеттік қызмет персоналы бойынша бірыңғай автоматтандырылған деректер базасы (ақпараттық жүйе) не электрондық құжат айналымы жүйесі арқылы жіберіледі.";

42-тармақ алынып тасталсын.

"Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалаудың әдістемесіне 4-қосымша осы шешімнің қосымшасына сәйкес жаңа редакцияда жазылсын.

2. Осы шешімнің орындалуын бақылау Ақтөбе облыстық мәслихаты аппаратының басшысына жүктелсін.

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

Облыстық мәслихатының хатшысы

А. Нугманов

Ақтөбе облыстық мәслихатының
2022 жылғы 25 мамырдағы
№ 134 шешіміне қосымша
"Б" корпусы мемлекеттік
әкімшілік қызметшілерінің
қызметін бағалау әдістемесіне
4-қосымша

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 бағыттап 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-2; D-3 (құрылымдық бөлімше басшысы).	• 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	• 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

Ынтымақтастық		қызметіне бақылау жүргізеді. Бөлімше жұмысының нәтижелелілігін және сапасын қамтамасыз етеді.	орындалуына бақылау жүргізбейді. Бөлімше жұмысының нәтижелелілігін және сапасын қамтамасыз етпейді.
	D-3; * D-4; D-5. * За исключением лиц, указанных в вышестоящей строке данной графы	- Басымдылығына қарай тапсырмаларды маңыздылығы ретімен қояды. - Басшылыққа сапалы құжаттар дайындайды және енгізеді. - Өлшеулі уақыт жағдайында жұмыс жасай алады. - Белгіленген мерзімдерді сақтайды.	- Тапсырмаларды жүйесіз орындайды; - Сапасыз құжаттар әзірлейді; - Жедел жұмыс жасамайды; - Белгіленген мерзімдерді сақтамайды.
	D-1	- Өз құзыреті шегінде қызметкерлерді мемлекеттік органдармен және ұйымдармен тиімді қарым-қатынасқа бағдарлайды. - Қойылған міндеттерге қол жеткізу үшін әрбір қызметкердің әлеуетін пайдаланады. - Б а с қ а бөлімшелермен бірлесіп жоспарды жүзеге асырады және ортақ нәтижеге қол жеткізеді.	- Өз құзыреті шегінде қызметкерлерді мемлекеттік органдармен және ұйымдармен тиімді қарым-қатынасқа бағдарламайды. - Қойылған міндеттерге қол жеткізу үшін кейбір қызметкерлердің әлеуетін пайдаланады. - Басқа бөлімшелермен бірлесіп жоспарды жүзеге асыра алмайды және ортақ нәтижеге қол жеткізбейді.
	D-2; D-3 (құрылымдық бөлімше басшысы). * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	- Ұжымда сенімді қарым-қатынас орнатады. - Бөлімшенің қоғаммен тиімді жұмысын ұйымдастыру бойынша ұсыныс жасайды. - Бірлесіп 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.
		Ұжымның жұмысына үлесін қосады және қажет болған жағдайда түсіндірме үшін аса тәжірибелі әріптестеріне жүгінеді.	Жұмыста тұйықтық ұстанымын білдіреді және түсіндірме үшін аса тәжірибелі әріптестеріне жүгінбейді.

	D-3; D-4; D-5. * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	- Мемлекеттік органдар мен ұжымдардың өкілдерімен және әріптестерімен қарым-қатынасты амытады. - Талдау барысында пікір алмасадy және талқылау нәтижесіне ескере отырып, тапсырмаларды орындайды.	- Әртүрлі мемлекеттік органдар мен ұйымдардың өкілдерімен және әріптестерімен өзара әрекеттеспейді. - Әріптестерімен мәселелерді талқыламайды.
Шешім қабылдау	D-1	- Міндеттерді дұрыс бөле алады. - Шешім қабылдау барысында мүмкін болатын қауіптер туралы хабарлайды. - Шешім қабылдау барысында альтернативті ұсыныс жасайды. - Тиімді және жүйелі шешім қабылдайды. - Жеке тәжірибесіне, басқа да маңызды болып табылатын мәліметтерге негізделген шешім қабылдайды.	- Бөлімшеде міндеттерді дұрыс бөле алмайды. - Орын алуы мүмкін қауіптер туралы хабарламайды. - Шешім қабылдау барысында альтернативті ұсыныс жасамайды. - Тиімсіз және жүйесіз шешім қабылдайды. - Шешім қабылдау барысында тек өзінің жеке тәжірибесіне және көзқарасына сенеді.
	D-2; D-3 (құрылымдық бөлімше басшысы) * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	- Бөлімше қызметін ұйымдастыруда тапсырмаларды дұрыс бөле алады. - Шешім қабылдауда қажетті ақпараттарды жинауды ұйымдастырады. - Шешім қабылдаудағы тәсілдерді ұжыммен талқылайды. - Әртүрлі дереккөздерден алынған мағлұматтарды ескере отырып, мүмкін болатын қауіптерді талдайды және болжамдайды. - Мүмкін болатын қауіптер мен салдарларды ескере отырып, құзыреті шегінде шешім қабылдайды.	- Бөлімше қызметін ұйымдастыруда тапсырмаларды дұрыс бөле алмайды. - Шешім қабылдауда қажетті ақпараттарды жинауды сирек ұйымдастырады. - Шешім қабылдаудағы тәсілдерді ұжыммен талқылаудан бас тартады және басқалардың пікірін ескермейді. - Әртүрлі дереккөздерден алынған мағлұматтарды ескермейді, мүмкін болатын қауіптерді талдамайды және болжамдайды. - Шешім қабылдау барысында мүмкін болатын қауіптер мен салдарларды ескермейді.
		Қажетті мәліметтерді таба алады.	Қажетті мәліметтерді таба алмайды.

	D-3; * D-4; D-5. * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	• Мүмкін болатын қауіптерді ескере отырып, мәселелерді шешудің бірнеше жолын ұсынады. • Өзінің пікірін негіздей алады.	• Мүмкін болатын қауіптерді ескермейді немесе мәселелерді шешудің альтернативасын ұсынбайды. • Негізсіз пікір білдіреді.
Қызметті тұтынушыға бағдарлану	D-1	• Стратегиялық мақсаттар мен басымдылықтарды ескеріп, нақты міндеттер қоялады. • Қызмет көрсетудің тиімді әдістерін біледі. • Көрсетілетін қызметтердің қолжетімділігін қамтамасыз етеді. • Қызметті тұтынушылардың қанағаттанушылығын талдау жүргізеді және қызмет көрсетуді жетілдірудің жолдарын қарастырады.	• Стратегиялық мақсаттар мен басымдылықтарды ескермей, анық емес міндеттер қоя алады. • Қызмет көрсетудің әдістері туралы шала-шаппы біледі. • Көрсетілетін қызметтердің қолжетімділігін қамтамасыз етпейді. • Көрсетілетін қызмет бойынша тұтынушылардың қанағаттанушылығын талдау жүргізбейді және қызмет көрсетуді жетілдірудің жолдарын қарастырмайды.
	D-2; D-3 (құрылымдық бөлімше басшысы) * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	• Сапалы қызмет көрсету жөніндегі жұмыстарды ұйымдастырады және туындаған мәселелерді шешеді. • Кері байланысты қамтамасыз ету мақсатында қанағаттанушылық деңгейін анықтауға жағдай жасайды. • Қызмет көрсетудің сапасын бақылайды, сондай-ақ жеке үлгі болу арқылы көрсетеді.	• Сапалы қызмет көрсету жөніндегі жұмыстарды ұйымдастырмайды және туындаған мәселелерді шешпейді. • Кері байланысты қамтамасыз ету мақсатында қанағаттанушылық деңгейін анықтауға жағдай жасамайды. • Сапасыз қызмет көрсетуге жол береді, қызықпаушылық білдіреді.
	D-3; * D-4; D-5. * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	• Сыпайы және тілектестікпен қызмет көрсетеді. • Қызмет көрсетуге қанағаттанушылық деңгейін талдау және оларды жетілдірудің жөнінде ұсыныстар енгізеді. • Қызмет көрсету сапасын жақсарту	• Қызмет алушыға дөрекілік және немқұрайлылық білдіреді. • Тұтынушының сұрақтары мен мәселелеріне мән бермейді. • Қызмет көрсету сапасын жақсарту

		аксарту бойынша ұсынысы негізеді.	бойынша белсенділік танытпайды.
Қызметті тұтынушыға ақпараттандыру	D-1	• Ұжымға қызмет алушы тұтынушылар арасында көрсетілетін қызметтер туралы ақпараттарды жеткізу қажеттілігі туралы үнемі түсіндіреді. • Көрсетілетін қызметтер туралы ақпараттандырудың тиімді тәсілін құрастырады.	• Ұжымға қызмет алушы тұтынушылар арасында көрсетілетін қызметтер туралы ақпараттарды жеткізу қажеттілігі туралы түсіндірмейді. • Көрсетілетін қызметтер туралы ақпараттандырудың тиімсіз тәсілін құрастырады.
	D-2; D-3 (құрылымдық бөлімше басшысы) * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	• Бағыныстағылардың қызмет алушылардың қолжетімді ақпараттандыруға бағдарлайды. • Тұтынушыға ақпараттардың құрметпен және игілікпен жеткізеді. • Қызметті тұтынушылардың пікірін құрметтейді.	• Бағыныстағылармен қызмет алушылардың ақпараттандыру бойынша жұмыс жүргізбейді. • Тұтынушыға ақпараттарды жеткізбейді немесе немқұрайлы және жақтырмай жеткізеді. • Қызметті тұтынушыларының пікірін елемейді.
	D-3; * D-4; D-5. * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	• Қызмет алушылардың ақпараттандырудың тиімді тәсілдерін қолданады. • Тұтынушыға ақпаратты қолжетімді ауызша және жазбаша түрде жеткізеді. • Көрсетілетін қызметтер туралы ақпаратты уақтылы қабылдай және жібереді.	• Қызмет алушылардың ақпараттандырудың тиімсіз тәсілдерін қолданады. • Тұтынушыға ақпаратты ауызша және жазбаша түрде жеткізбейді немесе түсініксіз жеткізеді. • Көрсетілетін қызметтер туралы ақпаратты уақтылы қабылдай және жібере алмайды.
	D-1.	• Ұжымға жаңа басымдықтарды уақтылы жеткізеді. • Өзгерістерді уақтылы елеу үшін тиімді шаралар қабылдайды. • Бөлімшені тиімді басқарады және ішкі және сыртқы өзгерістерке зінденәтижеге қол жеткізеді.	• Ұжымға жаңа басымдықтарды жеткізбейді немесе мерзімнен кеш жеткізеді. • Өзгерістерді уақтылы елеу үшін шаралар қабылдамайды немесе тиімсіз шаралар қабылдайды. • Бөлімшені тиімсіз басқарады және ішкі

Жеделділік		Жұмыстың жаңа бағыттарын қолдану бойынша ұсыныстарын талдайды және басшылыққа енгізеді.	және сыртқы өзгерістер кезінде нәтижеге қол жеткізбейді. Жұмыстың жаңа бағыттарын қолдану бойынша ұсыныстарын талдамайды және басшылыққа енгізбейді.
	D-2; D-3 (құрылымдық бөлімше басшысы) * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	- 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-3; * D-4; D-5. * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	- Жұмысты жақсарту жөнінде ұсыныстар енгізеді. - Олардың 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.
	D-1	- Үлгілік қызметкерлерді жоғарылату туралы ұсыныстарды қарастырады және енгізеді. - Қызметкерлерді дамыту бойынша жүйелі шараларды қабылдайды. - Әріптестерімен жинақталған тәжірибесімен, білімімен бөліседі, сондай-ақ, олардың даму деңгейін анықтайды. - Өздігінен дамуға ұмтылыс	- Үлгілік қызметкерлерді анықтамайды және оларды жоғарылату туралы ұсыныстарды қарастырмайды. - Қызметкерлерді дамыту бойынша жүйелі шараларды қабылдамайды немесе жүйесіз шараларды қабылдайды. - Әріптестерімен жинақталған тәжірибесімен, білімімен бөліспейді, сондай-ақ, олардың даму деңгейін анықтамайды.

Өздігінен даму		ынөзініңжекеүлгісіндекөрсетеді.	Өздігінен дамуға ұмтылысын өзінің жеке үлгісінде көрсетуге көңіл бөлмейді.
	D-2; D-3 (құрылымдық бөлімше басшысы) * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	- Бағыныстылардың құзыреттер деңгейін жоғарылату бойынша іс-шаралар ұсынады. - Мақсатқа жету үшін өзінің құзыреттерін дамытады және оларды бағыныстыларда дамыту үшін шаралар қабылдайды. - Бағыныстылармен 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.
	D-3; * D-4; D-5. * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	- Жаңабілімдер мен технологияларғақызығушылықтанытады. - Өзіндігінендамуғаұмтылады, жаңаақпараттар мен оны қолданудыңәдістерінізде неді. - Тәжірибедетиімділіктіарттыратынжаңадағдыларды қолданады.	- Жаңа білімдер мен технологияларға қызығушылық танытпайды. - Өзіндігінен дамуға ұмтылмайды, жаңа ақпараттар мен оны қолдану әдістерімен қызықпайды. - Өзінде бар дағдылармен шектеледі.
		- Жұмыскерлерменәдептілік нормалары мен стандарттарыныңсақталуынқамтамасызетеді. - Ұжымдамемлекеттікқызметтіңәдептілікнормалары мен стандарттарынаберілгендікдеңгейіндамытады. - Басқалардыңжетістіктеріні мойындайды, әріптестерініңнамысы мен абыройынанұқсанкелтіретінолардыңжекежәнекәсібиқасиеттерінталқылаудантартынады.	- Жұмыскерлермен әдептілік нормалары мен стандарттарының сақталуын қамтамасыз етпейді. - Мемлекеттік қызмет жолын ұстаушылық әркімнің жеке ісі деп есептейді. - Басқалардың жетістіктерін мойындамайды, әріптестерінің намысы мен абыройына нұқсан келтіретін олардың жеке

	D-1	• Әдептілік нормалардың бұзылғандығын елеспескереді және анықтайды. • Риясыздық, әділдік, адал ниеттілік, сондай-ақ, жекетұлғаның намысы мен абыройына құрметтанып отырып, бағыныстылары үшін әдепті мінез-құлықтың үлгісі болады. • Өзінің бөлімше жұмысының тәжірибесінде ашықтық, шынайылық және әділдікке бағытталған әдеп нормалары мен құндылықтарды біріктіреді.	және кәсіби қасиеттерін талқылауға жол береді. • Әдептілік нормалардың бұзылғандығын елеспескереді. • Риясыздық, әділдік, адал ниеттілік, сондай-ақ, жеке тұлғаның намысы мен абыройына құрметтанып отырып, бағыныстылары үшін әдепті мінез-құлықтың үлгісі болады. • Өзінің бөлімше жұмысының тәжірибесінде ашықтық, шынайылық және әділдікке бағытталған әдеп нормалары мен құндылықтарды біріктіреді.
Адалдық	D-2; D-3 (құрылымдық бөлімше басшысы) * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	• Белгіленген стандарттар мен нормалардың, шектеулер мен тыйымдардың сақталуын бақылайды. • Ұжымның мүддесін өз мүддесінен жоғары қояды. • Жұмыста табандылық танытады. • Ұжымдағы сыйластықпен сенім ахуалын қалыптастырады. • Бағыныстылардың іс-әрекетінде шынайылық және әділеттілік принциптерін сақтауды қамтамасыз етеді. • Риясыздық, әділдік, адал ниеттілік, сондай-ақ, жеке тұлғаның намысы мен абыройына құрметтанып отырып, бағыныстылары үшін әдепті мінез-құлықтың үлгісі болады.	• Ұжымда белгіленген стандарттар мен нормалардың, шектеулер мен тыйымдардың орын алуына жол береді. • Өз мүддесін ұжым мүддесінен жоғары қояды. • Жұмыста табандылық танытпайды. • Ұжымдағы сыйластықпен сенім ахуалын қалыптастырмайды. • Бағыныстылардың іс-әрекетінде шынайылық және әділеттілік принциптерін сақтауды қамтамасыз етпейді.
		• Белгіленген әдептілік нормалары мен стандарттарына сай	• Белгіленген әдептілік нормалары мен стандарттарына сай

	D-3; * D-4; D-5. * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	малары мен стандарттарына сүйенеді. • Өзінің жұмысына далорын дайды. • Өзінадал, қарапайым, әділ ұстайды, басқаларғасыпайылықжәнебиязылықтанытады.	келмейтін мінез-құлықтар танытады • Өзінің жұмысын орындау барысында немқұрайлылық білдіреді • Өзін адалсыз, шамданған және басқаларға дөрекілік және менсізбеушілік қасиеттерін танытады.
Стресске орнықтылық	D-1	• Сынғасабырлықпен қарайды және негізді болған жағдайда, кемшіліктерді жою жөнінде шаралар қабылдайды.	• Сынға сабырсыз қарайды және негізді болған жағдайда, кемшіліктерді жою жөнінде шаралар қабылдамайды.
	D-2; D-3 (құрылымдық бөлімше басшысы) * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	• Сынға сабырлықпен қарайды және негізді болған жағдайда, кемшіліктерді жою жөнінде шаралар қабылдайды.	• Сынғасабырсыз қарайды және негізді болған жағдайда, кемшіліктерді жою жөнінде шаралар қабылдамайды.
	D-3; * D-4; D-5. * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	• 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 ұйымдастыруға жауапкершілігін басқалау азымды тұлғаға артады.
	D-2; D-3 (құрылымдық бөлімше басшысы) * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	• Құрылымдық бөлімшенің қызметін ұйымдастыруды жеке жауапкершілігіне алады.	• Құрылымдық бөлімшенің қызметін ұйымдастыруға жауапкершілігін басқалау азымды тұлғаға артады.
	D-3; * D-4; D-5. * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	• Өзісі мен нәтижелері үшін жауаптылықта болады.	• Өзісі мен нәтижелері үшін жауаптылықты басқатұлғаға артады.
	D-1	• Қызметті тиімділігін жоғарылатуға бағытталған инновациялық тәсілдер мен шешімдер енгізу жөніндегі ұсыныстарды түзеді және қарастырады.	• Қызметті тиімділігін жоғарылатуға бағытталған инновациялық тәсілдер мен шешімдер енгізу жөніндегі ұсыныстарды әзірлемейді және қарастырмайды.

Бастамашылдық	D-2; D-3 (құрылымдық бөлімше басшысы) * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	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-3; * D-4; D-5. * Осы бағанның жоғары тұрған жолында көрсетілген тұлғаларды қоспағанда	Ұсыныстар мен бастамаларын енгізеді және өзінiң негiзгi мiндеттерiн ең басқа қосымша жұмыстарды орындайды.	Ұсыныстар мен бастамаларын енгізбейді және өзінiң негiзгi мiндеттерiн ең басқа қосымша жұмыстарды орындамайды.