

Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің жұмысын бағалау әдістемесін бекіту туралы

Күшін жойған

Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрінің 2017 жылғы 9 наурыздағы № 105 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2017 жылғы 12 сәуірде № 15009 болып тіркелді. Күші жойылды - Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрінің 2018 жылғы 16 мамырдағы № 322 бұйрығымен

Ескерту. Күші жойылды – ҚР Қорғаныс министрінің 16.05.2018 № 322 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

"Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" 2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасы Заңының 33-бабының 5-тармағына және Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2016 жылғы 29 желтоқсандағы № 110 бұйрығымен бекітілген "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін бағалаудың үлгілік әдістемесі 1-тармағының 2) тармақшасына сәйкес **БҰЙЫРАМЫН:**

1. Қоса беріліп отырған Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің жұмысын бағалау әдістемесі бекітілсін.

2. Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігі Әкімшілік департаментіне:

1) осы бұйрықты заңнамада белгіленген тәртіппен мемлекеттік тіркеу үшін Қазақстан Республикасының Әділет министрлігіне жолдасын;

2) осы бұйрық Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркелген күннен бастап күнтізбелік он күн ішінде оны ресми жариялауға мерзімді баспасөз басылымдарына, сондай-ақ Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің эталондық бақылау банкінде орналастыру үшін "Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің Республикалық құқықтық ақпарат орталығы" шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорнына жолдасын;

3) бұйрықты ресми жарияланғаннан кейін Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің интернет-ресурсына орналастырсын;

4) осы бұйрық Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркелгеннен кейін он жұмыс күні ішінде осы бұйрықтың 2-тармағының 1), 2), 3) тармақшаларында көзделген іс-шаралардың орындалуы

туралы мәліметтерді Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің Заң департаментіне ұсынсын.

3. "Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің қызметін жыл сайынғы бағалау әдістемесін бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрінің 2015 жылғы 12 маусымдағы № 337 бұйрығының (Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерін мемлекеттік тіркеу тізілімінде 2015 жылғы 23 шілдедегі № 11736 болып тіркелген, "Әділет" ақпараттық-құқықтық жүйесінде 2015 жылғы 6 тамызда жарияланған) күші жойылды деп танылсын.

4. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігі аппаратының басшысына жүктелсін.

5. Бұйрық лауазымды адамдарға, оларға қатысты бөлігінде жеткізілсін.

6. Бұйрық алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі.

*Қазақстан Республикасының
Қорғаныс министрі
генерал-полковник*

С. Жасұзақов

Қазақстан Республикасы
Қорғаныс министрінің
2017 жылғы 9 наурыздағы
№ 105 бұйрығымен
бекітілген

Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің жұмысын бағалау әдістемесі

1-тарау. Жалпы ережелер

1. Осы Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің жұмысын бағалау әдістемесі (бұдан әрі – Әдістеме) "Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" 2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасының Заңы 33-бабының 5-тармағына, Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2016 жылғы 29 желтоқсандағы № 110 бұйрығымен бекітілген "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің жұмысын бағалаудың үлгілік әдістемесі 1-тармағының 2) тармақшасына сәйкес әзірленді және Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің "Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшілерінің (бұдан әрі – "Б" корпусының қызметшілері) жұмысын бағалау алгоритмін айқындайды.

2. "Б" корпусы қызметшілерінің жұмысын бағалау (бұдан әрі – бағалау) олардың жұмысының тиімділігі мен сапасын айқындау үшін жүргізіледі.

3. Бағалау атқаратын лауазымда "Б" корпусы қызметшісі жұмысының нәтижелері бойынша:

1) тоқсанның қорытындылары бойынша (тоқсандық бағалау) – есепті тоқсаннан кейінгі айдың оны күнінен кешіктірілмей (оныншы желтоқсаннан кешіктірілмей бағалау жүргізілетін төртінші тоқсанды қоспағанда);

2) жылдың қорытындылары бойынша (жылдық бағалау) – бағаланатын жылдың жиырма бесінші желтоқсанынан кешіктірілмей жүргізіледі.

"Б" корпусының қызметшісін бағалау, егер бағаланатын кезеңде атқаратын лауазымда болу мерзімі үш айдан аз болған жағдайларда, сондай-ақ сынақ мерзімі кезеңінде жүргізілмейді.

Әлеуметтік демалыстарда жүрген "Б" корпусының қызметшілері жұмысқа шыққаннан кейін бес жұмыс күні ішінде бағалаудан өтеді.

4. Тоқсандық бағалауды тікелей басшы жүргізеді және "Б" корпусы қызметшісінің лауазымдық міндеттерді орындауын бағалауға негізделеді.

"Б" корпусы қызметшісінің тікелей басшысы өзінің лауазымдық нұсқаулығына сәйкес өзі бағынатын адам болып табылады.

5. Жылдық бағалау:

1) "Б" корпусы қызметшісінің есептік тоқсандардағы орташа бағасынан;

2) осы Әдістемеге 1-қосымшаға сәйкес нысан бойынша "Б" корпусы қызметшісінің жеке жұмыс жоспарын орындауын бағалаудан тұрады.

6. Бағалауды жүргізу үшін Қазақстан Республикасының Қорғаныс министрі Бағалау жөніндегі комиссияны құрады, оның жұмыс органы Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің Кадрлар департаменті (бұдан әрі – Кадрлар департаменті) болып табылады.

Ескерту. 6-тармақ жаңа редакцияда – ҚР Қорғаныс министрінің 08.12.2017 № 715 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

7. Бағалау жөніндегі комиссияның отырысы, егер оған оның құрамының кемінде үштен екісі қатысса, заңды болып саналады.

Бағалау жөніндегі комиссияның болмаған мүшесінің немесе төрағасының орнын ауыстыру бағалау жөніндегі комиссияны құру туралы бұйрыққа өзгерістер енгізу арқылы жүзеге асырылады.

8. Бағалау жөніндегі комиссияның шешімі ашық дауыс беру арқылы қабылданады.

9. Дауыс беру нәтижелері Комиссия мүшелерінің көпшілік дауысымен айқындалады. Дауыстар тең болған кезде Комиссия төрағасының дауысы шешуші болып табылады.

Бағалау жөніндегі комиссияның хатшысы Кадрлар департаменті кадрлармен жұмыс басқармасының бас сарапшысы болып табылады. Комиссия хатшысы дауыс беруге қатыспайды.

Ескерту. 9-тармаққа өзгеріс енгізілді – ҚР Қорғаныс министрінің 08.12.2017 № 715 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

2-тарау. Жеке жұмыс жоспарын жасау

10. "Б" корпусының қызметшісі жеке жұмыс жоспарын (бұдан әрі – жеке жұмыс жоспары) оның тікелей басшысымен бірлесіп, бағаланатын жылдың оныншы қаңтарынан кешіктірмей осы Әдістемеге 1-қосымшаға сәйкес нысан бойынша жасайды.

11. Осы Әдістеменің 10-тармағында көрсетілген мерзім өткеннен кейін "Б" корпусының қызметшісін лауазымға тағайындаған кезде "Б" корпусы қызметшісінің атқаратын лауазымдағы жеке жұмыс жоспары оны лауазымға тағайындаған күннен бастап он жұмыс күні ішінде жасалады.

12. "Б" корпусы қызметшісінің жеке жұмыс жоспарындағы мақсатты көрсеткіштер саны төрттен аспайтынды құрайды, олар нақты, өлшенетін, қол жеткізілетін, белгілі бір орындау мерзімімен болуға тиіс.

13. Жеке жоспар екі данада жасалады. Бір данасы Кадрлар департаментіне беріледі. Екінші данасы "Б" корпусы қызметшісі құрылымдық бөлімшесінің басшысында болады.

Ескерту. 13-тармақ жаңа редакцияда – ҚР Қорғаныс министрінің 08.12.2017 № 715 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

3-тарау. Бағалау жүргізуге дайындық

14. Кадрлар департаменті:

1) Бағалау жөніндегі комиссияның төрағасымен келісу бойынша бағалау жүргізу кестесін жасайды;

2) бағалануға тиіс "Б" корпусының қызметшісін және бағалауды жүзеге асыратын адамдарды бағалауды жүргізу басталғанға дейін күнтізбелік он күн бұрын бағалау жүргізілетіні туралы хабардар етеді және толтыру үшін оларға бағалау парақтарын жолдайды.

Ескерту. 14-тармақ жаңа редакцияда – ҚР Қорғаныс министрінің 08.12.2017 № 715 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

4-тарау. Лауазымдық міндеттерді орындауды тоқсандық бағалау

15. Лауазымдық міндеттерді орындауды бағалау базалық, көтермелеу және айыппұл балдарынан тұрады.

16. Базалық балдар қызметшінің өз лауазымдық міндеттерін орындағаны үшін 100 балл деңгейінде белгіленеді.

17. Көтермелеу балдары ағымдағы жұмыстың орташа көлемінен асатын жұмыс көрсеткіштері, сондай-ақ мазмұны және/немесе ұйымдастырушылық жағынан күрделі болып табылатын жұмыс түрлері үшін қойылады.

18. Ағымдағы жұмыстың орташа көлемінен асатын жұмыс көрсеткіштерін және күрделі жұмыс түрлерін ерекшелікке сүйене отырып, "Б" корпусы қызметшілерінің тікелей басшылары айқындайды және жүзеге асырылатын жұмыс ауқымы мен күрделілігінің артуы тәртібінде бес деңгейлі шәкіл бойынша бөледі. Бұл ретте көтермеленетін жұмыс көрсеткіштері мен түрлерінің қатарына Электрондық құжат айналымының бірыңғай жүйесінде және Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің интранет-порталында белгіленетін, сонымен қатар белгіленбейтін құжаттар мен іс-шаралар кіруі мүмкін.

Әрбір көтермеленетін жұмыс көрсеткіші немесе түрі үшін "Б" корпусының қызметшісіне тікелей басшы бекітілген шәкілге сәйкес "+1-ден" "+5-ке" дейін балл береді.

19. Айыппұл балдары орындаушылық және еңбек тәртібін бұзғаны үшін қойылады.

20. Орындаушылық тәртіпті бұзушылықтарға: жоғары тұрған органдардың, Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігі басшылығының, тікелей басшының тапсырмаларын, жеке және заңды тұлғалардың өтініштерін орындау мерзімдерін бұзулар жатады.

Орындаушылық тәртіп фактілері туралы ақпараттың көздері ретінде Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің Әкімшілік департаментінен және "Б" корпусы қызметшісінің тікелей басшысынан құжат түрінде расталған мәліметтер болады.

21. Еңбек тәртібін бұзушылықтарға:

1) дәлелсіз себеппен жұмысқа кешігу;

2) "Б" корпусы қызметшілерінің қызметтік әдепті бұзулары жатады.

Еңбек тәртібін бұзу фактілері туралы ақпарат көздері ретінде Кадрлар департаментінен, "Б" корпусы қызметшісінің тікелей басшысынан құжат түрінде расталған мәліметтер болады.

Ескерту. 21-тармаққа өзгеріс енгізілді – ҚР Қорғаныс министрінің 08.12.2017 № 715 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

22. Әрбір орындаушылық және еңбек тәртібін бұзғаны үшін "Б" корпусының қызметшісіне әрбір бұзушылық фактісі үшін "-2" балл мөлшерінде айыппұл балдары қойылады.

23. Лауазымдық міндеттердің орындалуына бағалау жүргізу үшін "Б" корпусының қызметшісі тікелей басшыға келісу үшін осы Әдістемеге 2-қосымшаға сәйкес нысан бойынша толтырылған бағалау парағын жолдайды.

24. Тікелей басшы Кадрлар департаменті ұсынған "Б" корпусы қызметшісінің еңбек және орындаушылық тәртіпті бұзу фактілері туралы мәліметтерді ескере отырып, бағалау парағын онда ұсынылған мәліметтердің дұрыстығы мәніне қарайды, оған түзетулер (бар болған жағдайда) енгізеді және оны келіседі.

Ескерту. 24-тармақ жаңа редакцияда – ҚР Қорғаныс министрінің 08.12.2017 № 715 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

25. Тікелей басшы келіскеннен кейін "Б" корпусының қызметшісі бағалау парағына қол қояды.

"Б" корпусы қызметшісінің бағалау парағына қол қоюдан бас тартуы құжаттарды Бағалау жөніндегі комиссияның отырысына жолдау үшін кедергі бола алмайды. Бұл жағдайда Кадрлар департаменті және "Б" корпусы қызметшісінің тікелей басшысы еркін нысанда танысудан бас тарту туралы акт жасайды.

Тікелей басшы "Б" корпусы қызметшісінің тоқсандық қорытынды бағасын мынадай формула бойынша есептейді:

$$\sum m = 100 + a - в,$$

мұнда:

$$\sum m$$

– тоқсандық баға;

а – көтермелеу балдары;

в – айыппұл балдары.

Ескерту. 25-тармаққа өзгеріс енгізілді – ҚР Қорғаныс министрінің 08.12.2017 № 715 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

26. Тоқсандық қорытынды баға мынадай шәкіл бойынша қойылады: 80 балдан төмен – "қанағаттанарлықсыз", 80-нен 105 (қоса алғанда) балға дейін – "қанағаттанарлық", 106-дан 130 (қоса алғанда) балға дейін – "тиімді", 130 балдан жоғары – "өте жақсы".

5-тарау. Жылдық бағалау

27. Жылдық бағалауды жүргізу үшін "Б" корпусының қызметшісі тікелей басшыға келісу үшін осы Әдістемеге 3-қосымшаға сәйкес нысан бойынша жеке жоспарды орындаудың толтырылған бағалау парағын жолдайды.

28. Тікелей басшы бағалау парағын онда ұсынылған мәліметтердің дұрыстығы мәніне қарайды, оған түзетулер (бар болған жағдайда) енгізеді және оны келіседі.

29. Жеке жұмыс жоспарының орындалуына баға мынадай шәкіл бойынша қойылады:

жеке жұмыс жоспарында көзделген мақсатты көрсеткішті орындамағаны үшін 2 балл беріледі;

мақсатты көрсеткішті ішінара орындағаны үшін – 3 балл;

мақсатты көрсеткішті орындағаны (күтілетін нәтижеге қол жеткізгені) үшін – 4 балл;

мақсатты көрсеткіштің күтілетін нәтижесіне асыра қол жеткізгені үшін – 5 балл.

30. Тікелей басшы келіскеннен кейін "Б" корпусының қызметшісі бағалау парағына қол қояды.

"Б" корпусы қызметшісінің бағалау парағына қол қоюдан бас тартуы құжаттарды Бағалау жөніндегі комиссияның отырысына жолдау үшін кедергі бола алмайды. Бұл жағдайда Кадрлар департаменті және "Б" корпусы қызметшісінің тікелей басшысы еркін нысанда танысудан бас тарту туралы акт жасайды.

Ескерту. 30-тармаққа өзгеріс енгізілді – ҚР Қорғаныс министрінің 08.12.2017 № 715 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

31. Кадрлар департаменті "Б" корпусы қызметшісінің жылдық қорытынды бағасын Бағалау жөніндегі комиссияның отырысына дейін бес жұмыс күнінен кешіктірмей мынадай формула бойынша есептейді:

$$\sum_{жыл} = 0.4 \cdot \sum_{т.} + 0.6 \cdot \sum_{жж}$$

мұнда:

$$\sum_{жыл}$$

– жылдық баға;

Σm

– есептік тоқсандардың орта бағасы (орта арифметикалық мән).

Бұл ретте осы Әдістеменің 26-тармағында көрсетілген шәкілді ескере отырып, тоқсандық бағалардың алынған орташа арифметикалық мәні бес балдық бағалар жүйесіне келтіріледі, атап айтқанда:

"қанағаттанарлықсыз" деген мәнге (80 балдан аз) – 2 балл;

"қанағаттанарлық" деген мәнге (81-нен 105 (қоса алғанда) балға дейін) – 3 балл;

"тиімді" деген мәнге (106-дан 130 (қоса алғанда) балға дейін) – 4 балл;

"өте жақсы" деген мәнге (130 балдан астам) – 5 балл беріледі;

$\Sigma_{жж}$

– жеке жұмыс жоспарын орындау бағасы (орташа арифметикалық мән).

Ескерту. 31-тармаққа өзгеріс енгізілді – ҚР Қорғаныс министрінің 08.12.2017 № 715 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

32. Жылдық қорытынды баға мынадай шәкіл бойынша қойылады:

3 балдан төмен – "қанағаттанарлықсыз"; 3-тен 3,9 балға дейін – "қанағаттанарлық". 4-тен 4,9 балға дейін – "тиімді", 5 балл – "өте жақсы".

6-тарау. Комиссияның бағалау нәтижелерін қарауы

33. Кадрлар департаменті Комиссия төрағасымен келісілген кестеге сәйкес Бағалау нәтижелерін қарау жөніндегі комиссияның отырысын өткізуді қамтамасыз етеді.

Кадрлар департаменті Комиссияның отырысына мынадай құжаттарды:

1) толтырылған бағалау парақтарын;

2) "Б" корпусы қызметшісінің лауазымдық нұсқаулығын;

3) осы Әдістемеге 4-қосымшаға сәйкес нысан бойынша Комиссия отырысы хаттамасының жобасын ұсынады.

Ескерту. 33-тармақ жаңа редакцияда – ҚР Қорғаныс министрінің 08.12.2017 № 715 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

34. Комиссия тоқсандық және жылдық бағалау нәтижелерін қарайды және мынадай шешімдердің бірін қабылдайды:

1) бағалау нәтижелері бекітілсін;

2) бағалау нәтижелері қайта қаралсын.

Бағалау нәтижелерін қайта қарау туралы шешім қабылданған жағдайда Комиссия хаттамада тиісті түсіндірмемен бағаны түзетеді.

35. Кадрлар департаменті "Б" корпусының қызметшісін ол аяқталған күннен бастап екі жұмыс күні ішінде бағалау нәтижелерімен таныстырады.

"Б" корпусының қызметшісін бағалау нәтижелерімен таныстыру жазбаша немесе электрондық нысанда жүзеге асырылады.

"Б" корпусы қызметшісінің танысудан бас тартуы бағалау нәтижелерін оның қызметтік тізіміне енгізу үшін кедергі болып табылмайды. Бұл жағдайда Кадрлар департаментінің жұмыскері еркін нысанда танысудан бас тарту туралы акт жасайды.

Ескерту. 35-тармақ жаңа редакцияда – ҚР Қорғаныс министрінің 08.12.2017 № 715 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

36. Осы Әдістеменің 33-тармағында көрсетілген құжаттар, сондай-ақ Комиссия отырысының қол қойылған хаттамасы Кадрлар департаментінде сақталады.

Ескерту. 36-тармақ жаңа редакцияда – ҚР Қорғаныс министрінің 08.12.2017 № 715 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

7-тарау. Бағалау нәтижелеріне шағымдану

37. Қабылданған шешім туралы ақпарат екі апта ішінде мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органға ұсынылады.

38. "Б" корпусының қызметшісі сотта бағалау нәтижелеріне шағымдануға құқылы.

8-тарау. Бағалау нәтижелері бойынша шешімдер қабылдау

39. Бағалау нәтижелері бонустар төлеу және оқыту бойынша шешімдер қабылдау үшін негіздемелер болып табылады.

40. Бонустар "өте жақсы" және "тиімді" бағалау нәтижелері бар "Б" корпусының қызметшісіне төленеді.

41. "Б" корпусының қызметшісін оқыту (біліктілігін арттыру) жылдық бағалау қорытындылары бойынша "Б" корпусы қызметшісінің жұмысы қанағаттанарлықсыз болып танылған Кадрлар департаментінің бағыты бойынша жүргізіледі.

"Б" корпусының қызметшісі Комиссия оның жұмысын жылдық бағалау нәтижелерін бекіткеннен кейін үш ай ішінде біліктілікті арттыру курстарына жіберіледі.

Ескерту. 41-тармаққа өзгеріс енгізілді – ҚР Қорғаныс министрінің 08.12.2017 № 715 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

42. "Қанағаттанарлықсыз" деген баға алған "Б" корпусының қызметшісі мемлекеттік әкімшілік лауазымға алғаш рет қабылданған адамдарға тәлімгер ретінде бекітілмейді.

43. "Б" корпусының қызметшісін қатарынан екі жылдың қорытындылары бойынша "қанағаттанарлықсыз" деген мәнмен бағалау нәтижелері оны лауазымда төмендету туралы шешім қабылдау үшін негіздеме болып табылады. Кез келген төмен тұрған бос лауазым болмаған кезде "Б" корпусының қызметшісі заңнамада белгіленген тәртіппен жұмыстан шығарылады.

46. "Б" корпусы қызметшілерінің жұмысын бағалау нәтижелері олардың қызметтік тізімдеріне енгізіледі.

Қазақстан Республикасы
Қорғаныс министрлігінің
"Б" корпусы мемлекеттік
әкімшілік қызметшілерінің
жұмысын бағалау әдістемесіне
1-қосымша
Нысан

**"Б" корпусы мемлекеттік әкімшілік қызметшісінің жеке жұмыс жоспары _
_____ жыл (жеке жоспар жасалатын кезең)**

Қызметшінің тегі, аты, әкесінің аты (ол бар болған кезде) _____

Қызметшінің лауазымы: _____

Қызметшінің құрылымдық бөлімшесінің атауы: _____

Р / с №	Мақсатты көрсеткіштер*	Күтілетін нәтиже
1	1-мақсатты көрсеткіш	
2	2-мақсатты көрсеткіш	
3	3-мақсатты көрсеткіш	
4	...	

Ескертпе:

* Мақсатты көрсеткіштер олардың мемлекеттік органның стратегиялық мақсатына (мақсаттарына) қол жеткізуге бағытталуын ескере отырып, ол (олар) болмаған жағдайда қызметшінің функционалдық міндеттеріне сүйене отырып айқындалады.

Мақсатты көрсеткіштер саны төрттен аспайтынды құрайды, олардың ішінде кемінде жартысы өлшенетіндер.

Қ ы з м е т ш і

Т і к е л е й

б а с ш ы

(тегі, аты - жөні) (тегі, аты - жөні)
күні күні
қолы қолы

Қазақстан Республикасы
Қорғаныс министрлігінің
"Б" корпусы мемлекеттік
әкімшілік қызметшілерінің
жұмысын бағалау әдістемесіне
2-қосымша
Нысан

Бағалау парағы _____жылғы _____тоқсан (
бағаланатын кезең)

Бағаланатын қызметшінің тегі, аты, әкесінің аты (бар болған кезде):

Бағаланатын қызметшінің лауазымы: _____

Бағаланатын қызметшінің құрылымдық бөлімшесінің атауы: _____

Лауазымдық міндеттерді орындау бағасы:

Р/ с №	Қызметшінің өзін-өзі бағалауы			Тікелей басшының бағалауы			Ескерт-пе
	Көтермеле- нетін көрсеткіш- тер мен жұмыс түрлері туралы мәліметтер	Орындау-шылық тәртіпті бұзу факті- лері туралы мәліметтер	Еңбек тәртібін бұзу фактілері туралы мәліметтер	Көтермеле-нетін көрсеткіштер мен жұмыс түрлері туралы мәліметтер	Орында-ушылық тәртіпті бұзу фактілері туралы мәліметтер	Еңбек тәртібін бұзу фактілері туралы мәлімет-тер	
1							
2							
3							
Өзін-өзі бағалау нәтижесі:				Бағалау нәтижесі:			
Қ ы з м е т ш і				Т і к е л е й б а с ш ы			
(тегі, аты - жөні)				(тегі, аты - жөні)			
күні				күні			
қолы				қолы			

Қазақстан Республикасы
Қорғаныс министрлігінің
"Б" корпусы мемлекеттік

Бағалау парағы _____ жыл (бағаланатын жыл)

Бағаланатын қызметшінің тегі, аты, әкесінің аты (бар болған кезде) _____

Бағаланатын қызметшінің лауазымы: _____

Бағаланатын қызметшінің құрылымдық бөлімшесінің атауы: _____

Жеке жоспарды орындау бағасы

P/c №	Мақсатты көрсеткіштің нәтижесі	Мәні	Қызметшінің өзін-өзі бағалау нәтижелері	Басшының бағалау нәтижелері	Ескертпе
1	1-мақсатты көрсеткіштің нәтижесі	2-ден 5-ке дейін			
2	2-мақсатты көрсеткіштің нәтижесі	2-ден 5-ке дейін			
3	3-мақсатты көрсеткіштің нәтижесі	2-ден 5-ке дейін			
4	...				
Қ ы з м е т ш і		Т і к е л е й б а с ш ы			
(тегі, аты-жөні)		(тегі, аты-жөні)			
күні		күні			
қолы		қолы			

Қазақстан Республикасы
Қорғаныс министрлігінің
"Б" корпусы мемлекеттік
әкімшілік қызметшілерінің
жұмысын бағалау әдістемесіне
4-қосымша
Нысан

Бағалау жөніндегі комиссия отырысының хаттамасы _____

(мемлекеттік органның атауы) _____
 _____ (бағалау түрі: тоқсандық /жылдық және
 бағаланатын кезең тоқсан және (немесе) жыл) Бағалау нәтижелері

Р/ с №	Қызметшілердің тегі, аты, с әкесінің аты (ол бар болған кезде)	Бағалау нәтижелері туралы мәліметтер	Комиссияның бағалау нәтижелерін түзетуі (бар болған жағдайда)	Комиссияның ұсыныстары
1.				
2.				
...				

Комиссия қорытындысы:

Тексерген:

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

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

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