

Қазақстан Республикасының құқық қорғау жүйесін одан әрі дамыту шаралары туралы

Қазақстан Республикасы Президентінің 2013 жылғы 31 желтоқсандағы № 720 Жарлығы.

Қазақстан Республикасы
Президенті мен Үкіметі актілерінің
жинағында толық мәтіні және
республикалық
баспасөзде мазмұны жариялануға тиіс

ҚАУЛЫ ЕТЕМІН:

1. Алып тасталды - ҚР Президентінің 18.07.2016 № 300 Жарлығымен.
2. Қоса беріліп отырған Қазақстан Республикасының құқық қорғау органдарының кадр саясаты тұжырымдамасы мақұлдансын (2-қосымша).
3. Алып тасталды - ҚР Президентінің 18.07.2016 № 300 Жарлығымен
4. Осы Жарлықтың орындалуын бақылау Қазақстан Республикасы Президентінің Әкімшілігіне жүктелсін.
5. Осы Жарлық қол қойылған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі.

Қазақстан Республикасының
Президенті

Н.Назарбаев

1-ҚОСЫМША

Қазақстан Республикасы
Президентінің
2013 жылғы 31 желтоқсандағы
№ 720 Жарлығымен
БЕКІТІЛГЕН

Қазақстан Республикасының құқық қорғау жүйесін одан әрі жаңғыртудың 2014-2020 жылдарға арналған МЕМЛЕКЕТТІК БАҒДАРЛАМАСЫ

Ескерту. Мемлекеттік бағдарлама алып тасталды - ҚР Президентінің 18.07.2016 № 300 Жарлығымен.

2-ҚОСЫМША

Қазақстан Республикасы
Президентінің
2013 жылғы 31 желтоқсандағы
№ 720 Жарлығымен
МАҚҰЛДАНҒАН

Қазақстан Республикасы құқық қорғау органдарының кадр саясаты ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ

Ескерту. Тұжырымдамаға өзгеріс енгізілді - ҚР Президентінің 18.07.2016 № 300 Жарлығымен.

Астана, 2013 жыл

Мазмұны

1-тарау. Құқық қорғау органдарының кадр саясатын дамытудың пайымы

2-тарау. Құқық қорғау органдарын кадрмен қамтамасыз етуді дамытудың негізгі қағида-татары мен жалпы тәсілдері

3-тарау. Қазақстан Республикасы құқық қорғау органдарының кадр саясаты тұжырымдамасын іске асыру көзделетін нормативтік құқықтық актілердің тізбесі

Пайдаланылатын терминдер мен айқындамалар:

бәсекеге қабілеттіліктің интегралдық көрсеткіші – лауазым үшін негізгі параметрлер мен кәсіби жетістіктердің объективті көрсеткіштерін есепке алу негізінде қызметкердің кәсіби әлеуетінің қалыптандырылған сандық көрсеткіші;

кәсіби құзыреттілік моделі – берілген стандарттарға сәйкес қызметкердің міндеттерді орындау мүмкіндігі мен қабілетін айқындайтын оның білімі, тәжірибесі мен мінез-құлық моделі;

кадр ресурстарын жоспарлау – органның стратегиялық міндеттеріне қол жеткізу үшін түрлі санаттардағы мамандарға сапалық және сандық қажеттілікті айқындау;

жұмыс тиімділігінің негізгі көрсеткіштері – құқық қорғау органының стратегиясы негізінде қалыптасқан және қызметкердің жедел-қызметтік мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізуі бойынша қызметін бағалауға бағытталған көрсеткіштер;

қызмет орны бойынша кәсіби даярлау – іс-тәжірибені игеру және оларды тікелей қызмет кезінде байқаудан өткізу жолымен қажетті кәсіби дағдыларды дамыту;

кәсіби білімді басқару жүйесі – туындаған проблемаларды шешудегі үздік он тәжірибесін іздеу, сақтау және тарату процесін ұйымдастырудың оқшауланған ақпараттық жүйесі;

жұмыстарды стандарттау – қызметкердің нақты жұмыс учаскесіндегі қызметінің нәтижелеріне алгоритмдер, қағидалар мен талаптар белгілеу;

кадр саясатының субъектілері – ұйымдастырушылық және басқарушылық шешімдер қабылдау, кадр әлеуетін қалыптастыру мен пайдалану жөнінде ұсынымдық ұсыныстар тұжырымдау өкілеттіктеріне ие адамдар;

кадр әлеуеті – жеке құрамның жедел-қызметтік міндеттерді сапалы да уақтылы шешу үшін қажет кәсіби біліктілігі мен моральдық-психологиялық жай-күйінің сипаттамасы.

1-тарау. Құқық қорғау органдарының кадр саясатын дамытудың пайымы

Кіріспе

Кез келген мемлекеттің ішкі тұрақтылығының сақталуы мен әл-ауқатының басты факторларының бірі құқық қорғау жүйесінің жолға қойылған жұмысы, қазіргі заманғы болмысқа барабар болуы және кадр әлеуетімен өлшенетін функционалдық орнықтылығы болып табылады.

Өзінің құқық қорғау органдарын кеңестік дәстүр мен мұра негізінде қалыптастырған Қазақстан жағдайында бүгінгі таңда құқық қорғау саласын, ең алдымен, оның кадрлық құрамдасын жүйелі түрде реформалау міндеті өткір қойылып отыр. Бұл ретте кадр саясатын мазмұнды трансмиссиялаудың негізгі шарты болып тек жинақталған тәжірибе сабақтастығы ғана емес, сонымен бірге инновациялық кадр технологияларының негізіндегі ұтқырлық және жеделдік қағидаты болып қала бермек.

Ұсынылып отырған Қазақстан Республикасы құқық қорғау органдарының кадр саясатының тұжырымдамасы (бұдан әрі – Тұжырымдама) дәл осындай жалпы мақсатты көздейді. Бұл құжат осы бағыттағы басым міндеттерді айқындап қана қоймай, сонымен қатар азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын, қоғамдық тәртіп пен қауіпсіздікті уақтылы және қажетті деңгейде қамтамасыз етуге қабілетті кәсіби кадр әлеуетін қалыптастырудың қазіргі заманғы тәсілдерін егжей-тегжейлі ашып көрсетуге арналған.

Тұжырымдама Қазақстан Республикасы құқық қорғау органдарының кадр саясатын одан әрі жетілдіруге бағытталған нормативтік құқықтық актілер әзірлеу үшін негіз болады.

1.1. Ағымдағы ахуалды талдау

Қазақстандағы демократиялық процестер дамуының жоғары қарқыны, әлеуметтік әл-ауқаттың өсуі, Қазақстан мемлекетінің жұмыс істеуінің жаңа саяси және экономикалық шарттары құқық қорғау органдарының құқықтық мемлекетті қалыптастырудағы рөлі мен жауапкершілігін елеулі түрде күшейтіп отыр.

Сонымен бірге, құқық қорғау органдарының өкілдері жол беретін заңдылықты, азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын бұзушылық, қызметкерлер іс-әрекетіндегі әлі де кездесіп қалатын сыбайлас жемқорлық көріністері мен кәсіби біліксіздік құқық тәртібі органдарының өкілдеріне деген сенімді едәуір төмендетеді.

Құқық қорғау жүйесінің жекелеген аспектілерін реформалау жөніндегі қолға алынған бастамалар айқын қажеттілігіне қарамастан межеленген нәтижелерді бере алмай отыр.

Басталған жаңғыртулар басқарушылықтың төмен деңгейінен, жаңалықтар енгізуге және істің үйреншікті жағдайын өзгертуге құлықсыздықтан ақыр соңында, жұмыстың

сапасы мен тиімділігін елеулі өзгертпестен түрлі құрылымдық қайта құрулармен тоқталды.

Қазіргі уақытта құқық қорғау органдарына тән бірқатар өзекті проблемалар бар, олар:

1) кадрларды жоспарлау және орналастырудың нақты жүйесінің болмауы, қызметкерлерді ауыстырулардың қисынсыздығы мен ретсіздігі (орта есеппен әр 2 жыл сайын қызметкер жұмыс учаскесін ауыстырады);

2) қызметке кандидаттарды зерттеу сапасының төмендігі, органдарды ісін жетік білмейтін кадрлармен жасақтау (әрбір оныншы жас қызметкер қызметінің алғашқы жылы-ақ органдардан жұмыстан босатылады, оның әрбір төртіншісі теріс себептермен шығарылады);

3) қызметкер жұмысының нәтижелерін бағалаудың нақты критерийлерінің болмауы аттестаттаудың атүстілікке айналуына, ынталандырудың төмендігіне, кадрларды жылжыту кезіндегі тамыр-таныстыққа әкеп соқтырады (кезектен тыс аттестаттау нәтижелері бойынша құқық қорғау органдары басқарушы құрамының үштен бірі жаңартылды);

4) қызметкерлердің кәсіби және дене даярлығына үстірт көзқарас, біліктілікті арттырудың бірқалыпты сипаты (тек әрбір төртінші бөлімше ғана қызметкерлердің қызметтік және дене шынықтыру дайындығын өткізуге арналған оқу-материалдық базамен жаракталған);

5) тиімсіз ұйымдық-штаттық жұмыс, функциялардың қайталануы, нақты жүктемені есепке алмастан штат санын ойланбастан ұлғайту (соңғы 3 жылда құқық қорғау органдарында жүзден аса ұйымдық-штаттық жаңартулар жүргізіліп, штат саны өзгеріссіз қалдырылды);

6) тәрбие жұмыстарының жеткіліксіздігі, қызметкерлер арасында теріс үрдістердің белең алуы (соңғы 3 жыл ішінде құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне қатысты 1591 қылмыстық іс қозғалды және бұл цифр жыл сайын ұлғаюда).

Қазіргі таңда кадрлармен жұмысты жүйелі өзгерту, тиімді кадр саясатын енгізу арқылы құқық қорғау органдарының қызметін сапалы түрде жақсарту қажет.

Осы мақсатта ТМД елдері, АҚШ, Сингапур, Германия, Ұлыбритания, Польша және тағы басқалардың кадрмен қамтамасыз ету тәжірибесі жан-жақты зерделенді.

Шетелде кадрлық жоспарлау, әдетте, қысқа мерзімдік және орта мерзімдік перспективаға арналып жүзеге асырылады. Қажет мамандардың санымен қоса болашақ қызметкерлердің мамандандыру мен кәсіби біліктілік деңгейі айқындалады.

Кадрларды іріктеуде офицерлер лауазымдарына кандидаттар үшін жоғары білімінің болуы міндетті. Білімнің жоғары деңгейі елеулі басымдық болып табылады. Кадрлардың тұрақты орнығуы жас мамандарды бейімдеудің тиімді жүйесімен және

дамыған тәлімгерлік институты арқылы қамтамасыз етіледі. Жоғары сыныпты, бәсекеге қабілетті мамандарды тарту және орнықтырудың басты факторы әлеуметтік кепілдердің жоғары деңгейі болып табылады.

Кәсіби деңгейі жеткіліксіз қызметкерлерді аралық (кезектен тыс) аттестаттау тәжірибесі кең таралған (АҚШ, Германия, Франция).

Қытайда қызметке алынатындар үшін, ал Францияда қызмет бойынша жоғарылату кезінде аттестаттаудан өту міндетті. АҚШ-та, Германияда және бірқатар басқа елдерде, аттестаттаудан басқа, жыл сайын қызметкер қызметінің тиімділігін бағалау жүргізіліп, одан әрі мансаптық өсуі мен еңбекақы деңгейі осыған байланысты болады.

АҚШ-та, Германияда, Грузияда, Францияда, Жапонияда және басқа да дамыған елдердің көпшілігінде құқық қорғау органдарының ведомстволық білім беру жүйесі үш деңгейлі болып келеді: жалпы дайындықтың бастапқы жеделдетілген курстары, базалық арнаулы білім және құқық қорғау органдарының басшы құрамына арналған жоғары курстар. Кәсіби даярлауға қойылатын басты талап – бітіруші мамандардың практикадағы қажеттілікке сәйкес болуы.

Ұйымдық-штаттық қамтамасыз ету мәселелерінде АҚШ, Германия және басқа да бірқатар елдер корпоративтік басқарудың алдыңғы қатарлы тәжірибесін қолданады. Әлемдік озық тәжірибе негізіне "процестік тәсіл" деп аталатын тәсіл алынады.

Дамыған шетелдер құқық қорғау органдарының тәрбиелік жұмысының ерекшелігі айрықша корпоративтік мәдениет пен этика тұжырымдап, оны қызметкерлердің бойына сіңіру, түрлі жағдайларда азаматтармен қарым-қатынастағы мінез-құлық қағидаларына арнайы үйрету болып табылады. Тәртіптік тәжірибеде профилактикаға басты назар аударылады.

Тәрбие жұмысының табысты болуының ажырамас бөлігі ынталандыру факторларының икемді жүйесі болып табылады, олардың ішінде қызметкерлерді моральдық ынталандыруға елеулі рөл беріледі. Қызметінің тиімділігі мен басқа да көрсеткіштеріне байланысты қызметкерлерге ақшалай сыйлықақы беру танымал шара болып саналады.

Тұжырымдаманы әзірлеу кезінде дамыған шетелдердің тәжірибесімен қатар отандық оң тәжірибе де пайдаланылды, бұл құқық қорғау органдарын кадрмен қамтамасыз етудің сабақтастығын және тәсілдердің инновациялығын қамтамасыз етеді.

1.2. Кадр саясатының мақсаты және міндеттері

Кадр саясатының мақсаты құқық қорғау органдарының міндеттерін құзыретті шешуге қабілетті жоғары кәсіби кадр құрамын қалыптастыру болып табылады.

Бұл мақсатқа мынадай міндеттерді шешу арқылы жүзеге асырылады:

құзырлы әрі мінез-құлығы орнықты кадрларды жоспарлау мен жасақтау әдістерін тиімді енгізу, кадрларды іріктеу, аттестаттау, орналастыру процестерінің ашықтығы мен әділдігін қамтамасыз ету;

кадрларды даярлау мен қайта даярлаудың ведомстволық жүйесін жаңғырту, қызметтің барлық кезеңінде кәсіби біліктілікті арттыруға деген жүйелік тәсіл енгізу;

оңтайландырылған ұйымдық-штаттық құрылым мен олардың санының нормативтерін қалыптастыру, әрбір қызметкердің қызметтің нақты учаскелеріндегі міндеттерін нақты айқындау;

қызметкерлердің рухани-имандылық қасиеттерін нығайту, жоғары отансүйгіштік сезіміне, кәсіби борышына адал болуға тәрбиелеу, қызметтік міндеттерін сапалы орындауға жағдай жасау.

Тұжырымдаманың басты көрсеткіштері:

құқық қорғау органдары қызметінің көрсеткіштерін сапалы жақсарту;

құқық қорғау органдарындағы қызметтің жоғары имиджі мен абыройы;

құқық қорғау органдарындағы тәртіп пен заңдылықтың жай-күйін жақсарту;

жеке құрамның әлеуметтік әл-ауқаты мен қызмет жағдайларына қанағаттанушылығы, кадрлардың тұрақтамауын төмендету болып табылады.

1.3. Іске асыру кезеңдері және күтілетін нәтижелер

Осы тұжырымдаманы іске асыру 2018 жылға дейінгі кезеңге есептелген және екі кезеңнен тұрады.

Бірінші кезеңде (2013 – 2016 жылдар):

кадрларға қажеттілікті қанағаттандырудың тиімді жүйесін енгізу;

лауазымдарға жаңа талаптарды белгілеу және оларды бағалаудың әділ тәсілдерін енгізу;

бос лауазымдарға орналасудың ашықтығы мен әділдігін қамтамасыз ету;

кәсіби, қызметтік және дене даярлығының инфрақұрылымын құру;

құқық қорғау органы қызметінің барлық учаскелерінде іс-қимылдың тәртібі мен мазмұнын регламенттеу;

құқық қорғау органдары қызметкерлері санының ғылыми негізделген нормативтерін әзірлеу болжанады.

Тұжырымдаманың бірінші кезеңін іске асырудан күтілетін нәтижелер:

кадрмен жасақтаудың уақтылы және сапалы шараларын іске асыруды қамтамасыз ететін нормативтік құқықтық актілер қабылдау;

сандық нормативтерді айқындаудың ғылыми негізделген әдістері мен әрбір учаскедегі жұмыс нәтижелерін бағалаудың критерийлерін әзірлеп, енгізу.

Екінші кезеңде (2017 – 2018 жылдар):

кадрларды кәсіби даярлау мен қайта даярлау сапасын арттырудың тиімді тетігін құру;

бүкіл қызмет кезеңінде кәсіби дамытудың үздіксіздігі мен жүйелілігін қамтамасыз ету;

қызметкерлерді жоғары корпоративтік рухта тәрбиелеу, қызметкерлерді уәждеудің тиімді жүйесін құру;

органдардың оңтайлы ұйымдық-штаттық құрылымын жасау болжанады.

Тұжырымдаманың екінші кезеңі кадр әлеуетін қалыптастыру жүйесін енгізумен және штат санының орындалатын жұмыстар көлеміне оңтайлы сәйкестігіне қол жеткізумен аяқталады.

2-тарау. Құқық қорғау органдарын кадрмен қамтамасыз етуді дамытудың негізгі қағидаттары мен жалпы тәсілдері

2.1. Кадр саясатының қағидаттары

Кадр саясаты мынадай қағидаттардың негізінде жүзеге асырылады:

меритократия – кәсіби құзыреттілік деңгейіне сәйкес бос орындарға орналасуға тең қолжетімділікті қамтамасыз ету;

кадрлық шешімдердің жариялылығы – лауазымға тағайындау рәсімдерінің ашықтығы, кадрларды іріктеу мен жоғарылатудың деген конкурстық көзқарас;

ғылымилық – кадрлармен жұмыстағы ғылыми негізделген әдістер негізінде кадр саясатын іске асыру;

жауапкершілік – қызметкердің өз кәсіби іс-қимылының сапасы мен тиімділігін қамтамасыз ету жөніндегі міндеттемелерді орындауы;

перспективалық – кадрлық ахуалды болжамдауға негізделген кадр саясатының алдын ораушылық және алдын алушылық сипаты.

2.2. Кадрларға қажеттілікті жоспарлау

Кадрларды іріктеу, кәсіби даярлау мен жоғарылатудың тиімді жүйесін іске асыру кадрларға қажеттілікті жоспарлаудың кешенді жүйесін жетілдіруді көздейді.

Бұл бағыт қызметкерлердің әдеттегі жұмыстан шығуына және құқық қорғау органдарын жаңартулар мен жаңғырту шеңберінде талап етілетін мамандарға байланысты кадр ресурстарына ағымдағы қажеттілікті талдауды қамтитын болады.

Кадрлар ресурсымен қамтамасыз етудің тиімді жүйесін құру мақсатында кадрларды жоспарлаудың және болжамдаудың қазіргі заманғы тәсілдері ескерілетін болады.

Жыл сайын басым мамандықтардың тізбесі жасалып, кандидаттарды іздеу аясы, сондай-ақ алға қойылған міндеттерді іске асыруға органға қажет кадрларды даярлаудың бағыттылығы мен ұзақтығы айқындалатын болады.

Жоспарлау кадр резервіне де қолданылады. Басшы кадрларға қажеттілікті ескере отырып, кадр резервінің лимитін және үміткерлердің біліктілігіне қойылатын талаптарды белгілеу қажет.

Кадрларды бекіту мен мамандандыру басымдығын басшылыққа ала отырып, жеке құрамның ауысуы жоспарлы әрі мақсатты сипат алатын болады. Тағайындау лауазымға қойылатын талаптарға қатаң сәйкестікте және мансаптық өсудің барлық кезеңдерінен міндетті өтумен жүзеге асырылатын болады.

Кадрларды тағайындау мен орналастыруды жүзеге асыратын тұлғалардың аталған процестерді іске асырудың уақтылығына, сапасына және ашықтығына жауапкершілігі елеулі артатын болады.

Кадр әлеуетін біркелкі бөлу мақсатында басшы құрамды ротациялау мемлекеттік қызметтің жаңа моделіне ұқсас: деңгейаралық ("орталық – өңір", "өңір – орталық"), өңіраралық ("өңір – өңір"), сектораралық ("орталық – орталық") іске асырылатын болады. Осы мақсатта ротациялау тәртібімен тағайындалған қызметкерлер үшін тұрғын үйді жалдау ақысының мәселелері пысықталатын болады.

2.3. Кадрларды іріктеу, аттестаттау және орналастыруды жетілдіру

Кадр әлеуетін қалыптастырудың басты аспектісі – объективті әрі ашық тәсілдерді пайдалана отырып, кадрларды іріктеудің, аттестаттау мен орналастырудың жаңа жүйесі болмақ.

Осы мақсатта әрбір лауазым үшін:

кадр резервін қалыптастыру кезінде – кандидаттың, аттестаттау кезінде қызметкердің белгіленген талаптарға кәсіби деңгейінің сәйкестігін бағалауға мүмкіндік беретін кәсіби құзыреттер моделі;

нақты учаскедегі жұмыс тиімділігінің басты көрсеткіштері әзірленуі тиіс.

Бұл параметрлер кадрларды орналастыру, кадр резервін қалыптастыру, көтермелеу мен еңбекақы төлеу кезінде басты критерийлер болмақ, сондай-ақ жұмыста төмен нәтижелер көрсетіп жүрген қызметкерлерді жыл сайынғы аттестаттаудан өткізуге негіз болады.

Бұл тұрғыдан алғанда, біліктілік пен жұмыс тиімділігін бағалаудың объективті тәсілдерін әзірлеу мен енгізуге ерекше маңыз беріледі. Ол үшін ахуалдық міндеттер әзірленіп, психологиялық тесттер, сондай-ақ қызметтің әрбір учаскесінде жұмыс нәтижелілігінің критерийлері айқындалатын болады.

Қызметкерлердің моральдық-имандылық қасиеттерін арттыруға деген маңызды қадам кандидаттарды іріктеу мен қызметкерлерді басшы лауазымдарға тағайындау кезінде полиграфологиялық рәсімдер енгізу болады.

Осыған байланысты полиграфолог мамандарды оқыту, даярлау және аттестаттау жөніндегі, іріктеу, аттестаттау және қызметтік тергеу кезіндегі қолдану әдістемесіне

бірыңғай тәсіл тұжырымдау, пайдаланылатын полиграфологиялық аппараттарды сертификаттаудан өткізу көзделеді.

Басшы лауазымдарға тағайындаудың ашықтығын қамтамасыз ету үшін барлық бос лауазымдар мен оларды ауыстыруға кандидаттарға қойылатын талаптар ведомстволық ақпараттық-анықтамалық жүйелерде орналастырылатын болады. Кадр резервінде тұрған және белгіленген талаптарға сәйкес келетін әрбір қызметкер өзінің кандидатурасын қарауға өтінім бере алады.

Бұл бәсекелестік аясын елеулі түрде кеңейтіп, өздерінің кәсіби біліктілігі деңгейіне сәйкес қызметкерлерге бос лауазымдарға орналасуға тең қолжетімділікті қамтамасыз етеді.

Құқық қорғау органдарының басшылығын тағайындауды Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Қазақстан Республикасы құқық қорғау органдарының кадр саясаты мәселелері жөніндегі арнайы комиссия қарайтын болады.

Конкурстық іріктеудің негізі меритократия қағидаты болады, ол "бәсекеге қабілеттіліктің интегралдық көрсеткіші" жүйесін енгізу жолымен іске асырылады.

Мысалға, бейінді білім, біліктілігін арттыру, жұмыс тәжірибесі, нақты кәсіби жетістіктері, наградалары, кәсіби біліктілігінің деңгейі белгілі бір цифрлы мәнге ие болады.

Лауазымға қойылатын талаптарға байланысты бәсекеге қабілеттіліктің интегралдық көрсеткіші қызметкердің нақты жетістіктерімен бірге оның әлеуетін де айқындауға мүмкіндік береді.

Әрбір қызметкер өзінің бәсекеге қабілеттілігінің интегралдық көрсеткішін бағалай алады және алынған бағадан шыға отырып қандай да бір лауазымға үміттенуге, өзінің мансаптық өсуін жоспарлауға, бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін алдына нақты бағдарлар қоюға мүмкіндік алады.

Конкурстық комиссияның бос лауазымға орналасуға шешімі бәсекеге қабілеттіліктің интегралдық көрсеткіштеріне негізделетін болады, ал конкурстың нәтижелері мен әрбір қызметкердің көрсеткіштері органдардың ақпараттық-анықтамалық порталдарында жарияланатын болады.

2.4. Кадр әлеуетін кәсіби дамыту

Құқық қорғау органдарының кәсіби әлеуетін нығайту мен арттыру кадрларды даярлау мен қайта даярлаудың ведомстволық жүйесін қайта қарауды талап етеді. Білім беру бағдарламаларын практикадағы сұранысқа қатаң бағдарлау, әлемдік озық тәжірибені ескере отырып оқыту мазмұнын жаңарту қажет.

Мамандарға қажеттілікті анықтау жүйесін енгізу, жоғарғы білімді, тәжірибесі мен мамандығы бойынша жұмыс өтілі бар кадрларды қабылдау мен даярлауға көшу даярлауды және қайта даярлауды ұйымдастырудың маңызды бөлігіне айналмақ.

Ведомстволық жоғарғы оқу орындары жоқ құқық қорғау органдары магистранттарды мақсатты даярлау үшін елдегі жетекші жоғарғы оқу орындарымен меморандумдар жасасатын болады.

Біліктілікті арттыру курстары практиканың өзекті сұраныстарына бағдарланып, кадрларды аттестаттау нәтижелері талдау, кадр резервін даярлау, алға қойған міндеттер мен бөлімшелерді дамыту жоспарларын іске асыру проблемалары ескеріле отырып ұйымдастырылатын болады.

Өткізілетін біліктілікті арттыру курстарының сапасын жетілдіру мақсатында олардың тиімділігін бағалау бойынша міндетті рәсімдер енгізіледі. Негізгі критерий оқытудан өткен қызметкерлер жұмысының сапасы мен нәтижелілігі болады. Бұл тиімсіз курстардан арылуға, оқу орындарын практикаға бағытталған оқыту сипатына уәждеуге мүмкіндік береді.

Кадр резервінде тұрған қызметкерлер мен басшылардың кәсіби деңгейін арттыру мақсатында менеджменттің заманауи негіздеріне оқыту міндетті болады.

Жас мамандармен жұмыс істеуге маңызды көңіл бөлінеді. Құқық қорғау органдарына қызметке кірген барлық жас мамандар міндетті түрде кәсіби бейімделу бағдарламаларымен қамтылуы тиіс. Аталған бағдарламалар аясында олар тәжірибелі тәлімгерлердің жетекшілігімен кәсіби машықтар мен органның корпоративтік мәдениетін меңгеретін болады.

Қызметкерлердің кәсіби деңгейін үнемі арттыру қызмет өткерудің барлық кезеңінің ұзына бойына жүзеге асырылуы тиіс. Бұл ретте кадр әлеуетін дамытудағы маңызды рөл жұмыс орнындағы дербес кәсіби дайындыққа бөлінетін болады.

Осы мақсаттарда қызметкерлерді аттестаттаудың идеологиясы өзгереді. Атқаратын қызметіне сәйкестігін айқындаумен бірге аттестаттаудан кейінгі өзін-өзі дамыту рәсімі де міндетті болады.

Аттестаттау нәтижелері бойынша оның келесі аттестаттауға дейінгі кәсіби жетілдірілуінің бағдарламасы жасалатын болады. Бұл бағдарламаны меңгерудің нәтижелері келесі аттестаттау кезінде негізгі критерийлердің қатарына енеді.

Іс қағаздарын жүргізу тек қана мемлекеттік тілде жүргізілетін өңірге ерікті ротациялау тәртібімен (3 айға дейін) мемлекеттік тілді тілдік ортаға "тереңдеумен" оқыту жүйесін байқап көру қажет.

Кәсіби дамытудың басты бағыттарының бірі жұмыс орнындағы өз бетінше дайындық кезінде қазіргі заманғы ақпараттық технологияларды белсенді де кеңінен пайдалану болмақ.

Осы мақсатта ведомстволық оқшау желілер форматында кәсіби білімді басқарудың ақпараттық-анықтамалық жүйесін құру көзделеді. Аталған жүйелердің жұмысы істің нақты уческесіндегі проблемаларды іздестіру мен жүйелеуге, сондай-ақ анықталған проблемаларды шешу үшін нормативтік, әдістемелік және тәжірибелік ақпарат ұсынуға бағытталатын болады.

Бұл қажетті кәсіби білімді іздестіруге кететін уақыт шығынын елеулі азайтуға, оң тәжірибені таратуға және дамытуға, қызметкерлерді үздіксіз оқытуға мүмкіндік береді.

Әлемдік стандарттарға сәйкес келетін кәсіби қызметтік және дене даярлығы инфрақұрылымын кешенді қайта жаңғырту маңызды міндет болып табылады. Осы мақсатта жергілікті атқарушы органдармен бірлесіп құқық қорғау органдарын спорттық-атыс кешендерімен, мамандандырылған полигондармен және зертханалармен қамтамасыз ету, сондай-ақ еңбектің техникалық жарақтандырылуын арттыру мәселелері шешілетін болады.

2.5. Ұйымдық-штаттық жұмыс

Ұйымдық-штаттық жұмыстағы маңызды буын орган қызметінің тиімділігін бағалаудың критерийлерін, оның параметрлерін әрбір жеке бөлімше, бағыт және қызмет учаскесінің деңгейіне дейін егжей-тегжейлі нақтылау болуы тиіс.

Бұл іс-қимыл тәртібін және алға қойылған міндеттерді іске асырудың технологиялық сызбалары, нақты орындаушының қызметтің тапсырылған учаскесіндегі іс-қимыл алгоритмін сипаттап жазуға дейін, реттеуге және оңтайландыруға мүмкіндік береді.

Алынған нәтижелер орындалып отырған жұмыстың бекітілген функцияларға сәйкестігін анықтау тұрғысынан бағалау жүргізу үшін пайдаланылатын болады, бұл қайталану және тән емес жұмыстардың орындалу фактілерін анықтауға мүмкіндік береді.

Штат санын технологиялық сызбалар негізінде оңтайландыру мақсатында құқық қорғау қызметінің учаскелердегі, бағыттарындағы, учаскелеріндегі тәртіп пен іс-қимылдар мазмұнын нақты регламенттей отырып, органда орындалатын барлық жұмыстарға стандарттау жүргізу көзделген.

Көрсетілген шара әрбір қызметкердің міндеттерін, өкілеттіліктері мен жауапкершілік аясын нақтылауға, сондай-ақ қызметтік жүктеме мен штат санының нормативтерін белгілеуге мүмкіндік береді. Ол сонымен қатар қызметкерлер қызметінің тиімділігі мен нәтижелілігін басқару жүйесін енгізу, өлшенетін міндеттер белгілеу, нақты нәтижелерге қол жеткізуге ұмтылуы үшін негіз болып табылмақ.

Іске асырылатын процестердің және жұмыстарды стандарттаудың аяқталу логикасы штат санының барша құқық қорғау органдарында атқарылатын жұмыстар көлеміне сәйкестігін ауқымды тексеру, ұйымдық құрылымды жүктелген міндеттерді барынша тиімді іске асыруға мүмкіндік беретін жағдайға келтіру болмақ.

2.6. Тәрбие жұмысы және қызметкерлерді уәждеу

Құқық қорғау органдарында қызмет ету қызметкерден ерекше азаматтық ұстанымды, әлеуметтік және имандылық мәртебесін талап етеді.

Отансүйгіштік, халыққа және кәсіби борышқа адалдық сезімдерін дамытуға назар аудару қажет.

Бұл бағыттағы жұмыс ерекше корпоративтік мәдениетті енгізу, жағымды моральдық-психологиялық ахуалды қамтамасыз ету, тәртіптік жауапкершілікті қалыптастыру (тәртіптік практикада профилактикалық функцияны күшейту) арқылы жүзеге асырылатын болады.

Осы мақсатта қызметкерлерді кадр резервіне енгізу және жоғары тұрған лауазымдарға тағайындау мәселелерін қарау кезінде міндетті болатын корпоративтік мәдениет стандарттары қажет.

Қызметтік ұжымдардағы моральдық-психологиялық ахуалды жақсарту өзекті мәселе болып табылады. Осыған байланысты ұжымдарды кешенді психологиялық зерттеудің озық әдістемелерін енгізу қажет. Ұжымдарда моральдық-психологиялық ахуалдың жай-күйінің жыл сайынғы әлеуметтік мониторингіне көшкен жөн, оның негізгі параметрлері қызметтік ахуалды бағалау, қызметіне қанағаттанушылық, көші-қонға дайын болу және басшылардың қызметін тікелей бағынысындағы қызметкерлердің бағалауы болмақ.

Тәрбие жұмысының тиімділігі үшін өзіне сеніп барлық деңгейдегі басшылардың сеніп тапсырылған бөлімшелердегі моральдық-психологиялық жағдайдың жай-күйіне, жұмыс аясының сапасын жақсартуға және қарамағындағылардың жұмыс уақытын тиімді пайдалануына жеке жауапкершілігі нормативтік тұрғыдан бекітілетін болады.

Тәртіптік практиканың тәрбиелік маңызын арттыру шеңберінде теріс қылықтардың ауырлығын бағалау мен жауапкершіліктің объективтік шараларын белгілеуге бірыңғай тәсілдерді айқындау керек.

Тәртіптік теріс қылықтарды болдырмаудың маңызды шарасы жаза қолданудан гөрі өтімді профилактикаға екпін аудару болмақ. Теріс қылық жасаудың себептері мен жағдайларын анықтау, олардың профилактикасын айқындау мақсатында оны жасаудың мән-жайларын егжей-тегжейлі талдау жасау практикасы енгізіледі.

Қол жеткізілген нәтижелерге байланысты қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеуді саралауды белгілеу арқылы қызметкерлерді құқық қорғау органдарында қызмет етуге уәждеу жүйесі ерекше назар аударуды талап етеді, ол үшін әрбір лауазым бойынша разрядтар енгізу көзделеді.

Қызметкерлерді әлеуметтік қорғаудың құрамдас бөлігі құқық қорғау органдарының бірыңғай медициналық мекемелерін құру арқылы медициналық қамсыздандыруды жетілдіру болуға тиіс.

2.7. Тұжырымдаманы іске асыру құралдары

Ескерту. 2.7-бөлімге өзгеріс енгізілді - ҚР Президентінің 18.07.2016 № 300 Жарлығымен.

Осы Тұжырымдаманың ережелері құқық қорғау органдарында қызмет өткерудің мәселелері бойынша қолданыстағы нормативтік құқықтық актілерді жетілдіру және жаңаларын әзірлеу, кадр саясатын іске асырушы субъектілердің функциялары мен жауапкершілігін өзгерту арқылы іске асырылатын болады.

Осы Тұжырымдаманы іске асыру:

- 1) Қазақстан Республикасындағы жеке және заңды тұлғалардың конституциялық құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін қорғауға;
- 2) қылмысқа қарсы күрестің тиімділігіне;
- 3) құқық қорғау органдары көрсететін қызметтер сапасын қамтамасыз етуге ықпал ететін болады.

3-тарау. Тұжырымдаманы іске асыру көзделетін нормативтік құқықтық актілердің тізбесі

1. "Қазақстан Республикасының құқық қорғау жүйесін одан әрі жаңғыртудың мемлекеттік бағдарламасы туралы" Қазақстан Республикасы Президенті Жарлығының жобасы.

2. "Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне құқық қорғау қызметінің мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы" Қазақстан Республикасы Заңының жобасы.