

Мемлекеттік қызметтің кадр резервтерін жасақтау және олармен жұмысты ұйымдастырудың тәртібі туралы ережені бекіту туралы

Күшін жойған

Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығы 1996 жылғы 12 шілде N 3056.
Күші жойылды - Қазақстан Республикасы Президентінің 2000.02.04. N 330 Жарлығымен. ~U000330

"Мемлекеттік қызмет туралы" Қазақстан Республикасы

Президентінің Заң күші бар Жарлығын

U952730_

іске асыру мақсатындағы

шаралар туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 1995 жылғы 26 желтоқсандағы N 2731

N952731_

өкіміне /Қазақстан Республикасы Жоғарғы

Кеңесінің Жаршысы, 1995 ж ., N 24, 170-құжат/ сәйкес қаулы етемін:

Мемлекеттік қызметтің кадр резервтерін жасақтау және олармен жұмысты ұйымдастырудың тәртібі туралы қоса беріліп отырған ереже бекітілсін.

Қазақстан Республикасының
Президенті

Қазақстан Республикасы
Президентінің
1996 жылғы 12 шілдедегі
N 3056 Жарлығымен
бекітілген

Мемлекеттік қызметтің кадр резервтерін жасақтау және
олармен жұмысты ұйымдастырудың тәртібі туралы
ЕРЕЖЕ

Жалпы ережелер

1. Кадр резерві - бұл мемлекеттік қызметтің үздіксіздігін, оның кадрларының сабақтастығы мен алмасымдылығын үйлестіру принципін іске асыру мақсатында жеткілікті даярланған және мемлекеттік қызметшілердің тиісті ықтимал лауазымының орнын басу үшін іріктелген жеке адам немесе адамдар тобы.

Кадр резерві мемлекеттік саясатты іске асыруды, мемлекеттік қызмет жүйесінде күткен практикалық нәтижелерге жетуді қамтамасыз етуге қабілетті мемлекеттік органдардың қызметшілерін және олардың аппараттарын кәсіби, білікті, бастамашыл қызметкерлермен толықтыру үшін құрылады.

2. Мемлекеттік қызмет резервінің сандық құрамы әрбір лауазымға бұл үшін даярланған адамдардың болуы есебінен айқындалады. Резерв басым түрде мемлекеттік қызметшілердің қатарынан жасақталады.

3. Кадр резервін жасақтау жөніндегі жұмысты ұйымдастыру тиісті мемлекеттік органның басшысына жүктеледі.

Мемлекеттік қызметтің кадр резервін жасақтау, қайта қарау мен толықтыру тәртібі

4. Кадр резервіне қабылдау тиісті мемлекеттік орган басшысының шешімімен жүргізіледі.

5. Мемлекеттік қызметтің кадр резервінің құрылымы "Мемлекеттік қызмет туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің Заң күші бар Жарлығымен белгіленген лауазым санаттарымен айқындалады.

Кандидаттарды іріктеу кезінде оларды тексерудің әртүрлі арнаулы кәсіби әдістері, соның ішінде сауалнамалар деректерін талдау, жұмыс орнынан кандидаттарға мінездеме алу, сандық және сапалық баға беру, тақырыптық және бағыты жағынан әртүрлі әңгімелесулер өткізу және т.б. қолданылады.

6. Мемлекеттік қызметшілерді кадр резервіне іріктеу кезінде бірінші кезекте олардың кәсіби деңгейі, жұмысқа қабілеттілігі, оларға бекітілген жұмыс учаскелеріндегі істің жай-күйі, бастамашылығы мен шығармашылық әлеуеті ескеріледі.

Қызметкерлердің неғұрлым маңызды қасиеттеріне баға беру үлгілік біліктілік сипаттамаларының негізінде жүргізіледі.

7. Кадр резервін жасақтаудың соңғы кезеңі лауазымдардың тізбесі мен олардың әрқайсысына тағайындалатын кандидаттардың тізімін жасау болып

табылады.

Лауазымдарды есепке алу үшін тізімдердің екі түрі қолданылады:

1/ тікелей тізім жасалған сәтте лауазымның орнын басуға жеткілікті даярлығы бар адамдардың тізімі;

2/ лауазымға белгілі бір мерзім ішінде даярлауға болатын неғұрлым болашағы бар кандидаттар кіретін тізім.

8. Қызметкерді мемлекеттік қызметтің нақтылы лауазымына пайдалану мүмкіндігін түпкілікті анықтау үшін оның кәсіби даярлық деңгейінің сәйкес келуі есепке алынады. Талаптар тізбесі лауазымдық нұсқаулықтар мен үлгілік біліктілік сипаттамасы негізінде жасалады. Бұл жағдайларда нақтылы ахуалды талдау әдісі, әртүрлі ұсыныстар мен іс-шараларды әзірлеу, сондай-ақ қызметкерлердің болашақта атқаратын лауазымы бойынша функциялық талаптарға іскерлік қасиетінің сәйкес келу деңгейін айқындау мақсатында тестілеуді пайдалану қолданылуы мүмкін.

Кадр резервіне есепке алу туралы шешім оның жекелеген мәселелер бойынша жетіспеген білімі мемлекеттік қызметшінің резервте болған кезеңінде толықтыруға тиіс екендігі ескеріле отырып қабылданады.

Резервпен жұмысты ұйымдастыру

9. Кадр резервімен жұмыс жүйелі түрде құрылуы керек және оның есебіндегі кандидаттардың іскерлік және моральдық-психологиялық қасиеттерін кейін зерделеу мен дамытуға бағытталуға тиіс.

10. Кадр резервін оқытуды ұйымдастыруды әзірленген оқу-тақырыптық жоспар мен бағдарламалар бойынша, білім алушылардың базалық білім деңгейін, олардың қызмет бейімін, лауазымдағы жұмыс стажын, оқу мақсатын ескере отырып мемлекеттік орган жүзеге асырады және бұл қызметшінің кәсіби-іскерлік сапасын көтеруге, әлеуметтік-мәдени, шаруашылық-экономикалық қызметті және басқа салаларды басқару мәселелерін зерделеуге, жұмыстың жаңа дағдыларын игеруге жағдай жасауы тиіс.

11. Мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік қызметтің кадр резервінде болған кезеңінде:

өздерінің лауазымдық міндеттері мен жекелеген тапсырмаларды орындауы туралы оларды мезгіл-мезгіл тыңдау;

оларға мемлекеттік органның негізгі қызметі жөнінде талдау материалдарын жасауды тапсыру;

оларды мемлекеттік орган деп қоятын мәселелерді зерделеуге, алқаларда, кеңестер мен семинарларда қарауға арналған жазбалар, баяндамалар, материалдар әзірлеуге тарту;

оларға жоғары тұрған лауазымды адамның, тиісті құрылымдық бөлімше басшысының ол демалыста жүрген, іссапардағы немесе уақытша еңбекке жарамсыз кезеңдегі міндеттерін уақытша атқаруды жүктеу орынды.

12. Мемлекеттік қызметшілердің кадр резервімен жұмыс мемлекеттік қызметшілер лауазымының жетінші санатынан басталады. Лауазымдардың жоспарлы ауысымынан басқа ол кадрлардың біліктілігін көтеруі мен қайта даярлануын көздеуі керек. Мұнымен бірге лауазымдардың өзі іріктеледі. Оқыту бағдарламалары, қайта даярлау және біліктілікті көтеру қызметкердің жетіспеген практикалық тәжірибесін толықтыруға, кәсіби білімі мен дағдысын жетілдіруге тиіс.

Мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау мен біліктілігін көтерудің тәртібі мен шарттары, сондай-ақ сынақ мерзімінің өткізілуі тиісті нормативтік-құқықтық актілермен белгіленеді.