Әділет

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметте кадр саясатын іске асырудың кейбір мәселелері туралы

Күшін жойған

Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері министрінің 2015 жылғы 30 желтоқсандағы № 25 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2016 жылы 3 ақпанда № 12984 болып тіркелді. Күші жойылды - Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2016 жылғы 7 қазандағы № 4 бұйрығымен

Ескерту. Күші жойылды - ҚР Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 07.10.2016 № 4 (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

"Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңының 5-1-бабының 9 тармақшасын, 7-бабының 2-тармағын, 29-бабының 3-7 тармақшаларын іске асыру мақсатында, **БҰЙЫРАМЫН:**

1. Мыналар:

1) осы бұйрықтың 1 -қосымшасына сәйкес Сыбайлас жемкорлыққа қарсы қызметіндегі кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесі;

2) осы бұйрықтың 2-қосымшасына сәйкес Сыбайлас жемқорлыққа карсы кызметте кәсіби құзыреттерін, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткішінің есебін айқындау қағидалары мен әдістерін анықтау;

3) осы бұйрықтың 3-қосымшасына сәйкес Сыбайлас жемқорлыққа карсы қызметіндегі қызметкерлердің мансаптық өсу жүйесі мен өлшемшартын;

4) осы бұйрықгың 4-қосымшасына сәйкес Сыбайлас жемқорлыққа карсы қызметіндегі кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесі бекітілсін.

2. Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері министрлігінің Сыбайлас жемкорлыққа карсы іс-қимыл Ұлттық бюросы Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен:

1) осы бұйрықты Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркеуді;

2) осы бұйрықты Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркегеннен кейін күнтізбелік он күн ішінде мерзімдік баспа басылымдарда және "Әділет" ақпараттық-құқықтық жүйесінде ресми жариялауды;

3) осы бұйрықты Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркегеннен кейін он күнтізбелік күн ішінде Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің эталондық бақылау банкіне енгізу үшін "Республикалық құқықтық ақпарат орталығы" шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорнына жолдауды қамтамасыз етсін;

4) осы бұйрықты Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері министрлігінің Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл Ұлттық бюросының құрылымдық бөлімшелерінің және аумақтық органдарының мәліметіне жеткізуін қамтамасыз етсін.

3. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері министрлігінің Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл Ұлттық бюросының Төрағасы Қ.П. Қожамжаровқа жүктелсін.

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

Қазақстан Республикасының
Мемлекеттік қызмет істері министрі *Т. Донаков*

Қазақстан Республикасы
Мемлекеттік қызмет істері министрінің
2015 жылғы "30" желтоқсандағы
№ 25 бұйрығына 1-қосымша

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесі

1. Жалпы ережелер

1. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесі (бұдан әрі - Әдістеме) "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңы 5-1-бабының 9) тармақшасын іске асыру мақсатында әзірленді және сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі кадрлық қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы бойынша шаралардың тиімділігін анықтауға арналған.

2. Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері министрлігінің Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл ұлттық бюросының (бұдан әрі - Бюро) аумақтық бөлімшелері кадрлық қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілері

жұмыс сапасының нәтижелерін бағалау объектілері болып табылады.

3. Бағалау Бюроның кадр қызметімен (бұдан әрі - кадр қызметі) жүзеге асырылады.

4. Бағалау жыл сайын есептілік (күнтізбелік) жылдың қорытындысы бойынша жүзеге асырылады.

5. Бюроның аумақтық бөлімшелері (бұдан әрі - аумақтық бөлімшелер) бағалауды жүргізу үшін ақпаратты кадр қызметіне қағаз және электронды тасығыштармен тапсырады.

6. Бюроның аумақтық бөлімшелерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің кадрларды есепке алу жөніндегі статистикалық мәліметтері бағалауды жүргізу үшін ақпарат көздері болып табылады.

7. Бағалау кадр қызметіне ұсынылатын аумақтық бөлімшелердің ақпаратын талдау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады.

Қорытынды бағалауды қою кезіндегі түзетуші мәліметтер мыналар:

әлеуметтік мониторингтің нәтижелері бойынша ұқсас анықтамада көрінетін, ұжымдағы моральдық-психологиялық ахуалды әлеуметтік мониторингтеудің нәтижелері;

Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының құқықтық статистика және арнайы есепке алу жөніндегі комитетінің ақпараттары;

ішкі қауіпсіздікті қамтамасыз ету бөлімшелерінің ақпараттары болып табылады.

8. Бағалау мынадай өлшемшарттар бойынша жүзеге асырылады:

1) кадр ресуртстарын тиімді пайдалану;

2) қызметкерлердің қызметін бағалаудың және аттестаттаудың нәтижелілігі;

3) қызметкерлерді оқыту.

9. Бағалау қорытындылары бойынша кадр қызметі осы Әдістемеге қосымшаға сәйкес нысан бойынша кадрлық қамтамасыз ету және кадр саясатты субъектілері жұмыс сапасының нәтижелерін бағалау туралы қарытынды дайындайды.

10. Аумақтық бөлімшелердің бағалау нәтижелері бойынша Бюро Төрағасына қорытынды ақпарат енгізіледі.

11. Қорытынды бағаланатын аумақтық бөлімшелерге мәлімет және ұсынымдарды орындау үшін оған қол қойған сәттен бастап бес жұмыс күн ішінде жолданады.

2. Өлшемшарт "Кадр ресурстарын пайдаланудың тиімділігі"

12. Осы өлшемшарт бойынша "Кадр ресурстарын пайдаланудың тиімділігі" (бұдан әрі – 1 өлшемшарт) аумақтық бөлімшелердің "кадрмен жасақтау деңгейі" және "кадрлардың тұрақсыздығы деңгейі" ұсынған ақпараты негізінде жүргізіледі және екі көрсеткіштің орта баллдары негізінде анықталады.

13. "Кадрмен жасақтау деңгейі" көрсеткіші бойынша бағалау жүргізу кезінде есепті кезең айының соңғы күнінің жағдайы бойынша аумақтық бөлімшелердің есептерінің тиісті мәліметтері ескеріледі.

14. "Кадрмен жасақтау деңгейі" көрсеткіші бойынша бағалау есепті кезеңнің аяғындағы бос орындар санының негізінде есептеледі. Бос орындарды есептеу кезінде сондай-ақ:

бала үш жасқа толғанға дейін бала күтімі бойынша демалыс;

мемлекеттік тапсырыс негізінде мемлекеттік қызметкерлерді даярлау және қайта даярлау мемлекеттік бағдарламалары бойынша немесе шет елдерде кадрлар даярлау жөніндегі Республикалық комиссия бекіткен басым мамандықтар бойынша шетелдің жоғары оқу орындарында оқуды өту нәтижелерінде пайда болған бос орындар есептеледі.

15. 1 өлшемшарт бойынша бағалау штат санының бос лауазымдары санының проценттік арақатынасында былайша есептеледі:

бос орындар болмағанда және/немесе кемінде 3% бос лауазымдар болғанда – 5 балл қойылады;

3%-тен 6%-ке дейін бос лауазымдар болғанда – 4 балл қойылады;

6%-тен артық бос лауазымдар болғанда – 3 балл қойылады.

Сонымен қатар, егер 4 немесе одан артық ай бойы лауазым бос болып қала берсе, осы өлшемшарт бойынша бағалаудан әрбір бос лауазым үшін 0,5 балл шегеріледі.

16. Егер алынған нәтиже минус белгісі бар мәнді құраса, аумақтық бөлімшеге осы көрсеткіш бойынша 0 мәні қойылады.

17. "Кадрлардың тұрақсыздығы деңгейі" өлшемшарты бойынша бағалауды есептеу есепті кезеңде жұмыстан шығарылған, іссапарға жіберілген қызметкерлер саны негізге алына отырып жүзеге асырылады:

жұмыстан шығарылғандар және/немесе есепті кезеңнің басында жұмыстан шығару нақты санынан 1% артық болмаған жағдайда – 5 балл қойылады;

есепті кезеңнің басында нақты саннан 1%-дан 3%-ға дейін жұмыстан босатылуы жағдайында - 4 балл қойылады;

есепті кезеңнің басында жұмыстан шығару нақты саннан 3%-дан 5%-ға дейін болған жағдайда - 3 балл қойылады;

есепті кезеңнің басында жұмыстан шығару нақты саннан 5%-дан 7%-ға дейін болған жағдайда - 2 балл қойылады;

есепті кезеңнің басында жұмыстан шығару нақты саннан 7%-дан артық

болған жағдайда - 0 балл қойылады.

18. Сонымен қатар, есептеу жүргізу кезінде:

зейнеткерлікке шығуға байланысты;

қайта құру немесе штаттың қысқаруына байланысты;

науқастануына, қайтыс болуына байланысты;

саяси лауазымға тағайындалуына байланысты;

негізгі қызметкердің жұмысқа шығуына байланысты (бала күтімі бойынша демалыстан, мемлекеттік тапсырыс негізінде мемлекеттік қызметкерлерді даярлау және қайта даярлау мемлекеттік бағдарламалары бойынша және шет елдерде кадрлар даярлау жөніндегі Республикалық комиссиясы бекіткен басым мамандықтар бойынша шетелдің жоғары оқу орындарында оқуды өтуіне байланысты жалақысы сақталмайтын демалыстан) жұмыстан шығарылған қызметкерлер ескерілмейді.

19. Егер аумақтық бөлімшенің басшысы ауысқаннан кейін алдағы үш ай ішінде басшы лауазымдарды атқаратын қызметкерлердің 3%-дан астамы өз еріктерімен жұмыстан шығарылса, "Кадрмен жасақтау деңгейі" және " Кадрлардың тұрақсыздығы деңгейі" көрсеткіштері бойынша баллдардың орташа сомасынан 3 балл шегеріледі.

20. Қабылданған жас қызметкерлердің 50% есепті кезеңде жұмыстан шығарылған жағдайда, осы Әдістеменің 17-тармағына сәйкес саналатын орта мәннен 1 балл шегеріледі.

21. Егер алынған нәтиже минус белгісі бар мәнді құраса, аумақтық бөлімшеге осы көрсеткіш бойынша 0 мәні қойылады.

3. Өлшемшарт "Қызметті бағалаудың және аттестаттаудың нәтижелілігі"

22. "Қызметті бағалаудың және аттестаттаудың нәтижелілігі" өлшемшарты бойынша (бұдан әрі – 2 өлшемшарт) бағалау есепті кезеңде аумақтық бөлімшелер қызметкерлерінің қызметіне жыл сайынғы бағалау жүргізу және аттестаттау нәтижелерінің негізінде жүргізіледі.

23. Осы өлшемшарт бойынша бағалауды есептеуде есептік кезеңде бағалаудан өткен қызметкерлердің жалпы санынан қызметті жыл сайын бағалау қорытындылары бойынша оларға қатысты аттестаттау жүргізу туралы шешім қабылданған қызметкерлер санының проценттік қатынасы ескеріледі.

24. Бағалауды есептеу былайша жүргізіледі:

есепті кезеңде аттестаттауға жіберілген қызметкерлер болмаған жағдайда – 5 балл қойылады;

есепті кезеңде бағалаудан өткен қызметкерлер санынан 1%-тен артық емесіне

қатысты аттестаттау жүргізу туралы шешім қабылданған жағдайда – 4 балл қойылады;

есепті кезеңде бағалаудан өткен қызметкерлер санынан 1%-тен 3%-ке дейінгілерге қатысты аттестаттау жүргізу туралы шешім қабылданған жағдайда – 3 балл қойылады;

есепті кезеңде бағалаудан өткен қызметкерлер санынан 3%-тен 5%-ке дейінгілерге қатысты аттестаттау жүргізу туралы шешім қабылданған жағдайда – 2 балл қойылады;

есепті кезеңде бағалаудан өткен қызметкерлер санынан 5%-тен 7%-ке дейінгілерге қатысты аттестаттау жүргізу туралы шешім қабылданған жағдайда – 1 балл қойылады;

есепті кезеңде бағалаудан өткен қызметкерлер санынан 7%-тен артығына қатысты аттестаттау жүргізу туралы шешім қабылданған жағдайда – 0 балл қойылады.

25. Аттестаттау комиссиясы есепті кезеңде аттестаттаудан өтетіндердің арасынан 5%-тен артық қызметкерге қатысты қайта аттестаттаудан өту туралы шешім қабылдаған кезде, "Қызметті бағалаудың және аттестаттаудың нәтижелілігі" 2 өлшемшарты бойынша бағалаудан 1 балл шегеріледі.

Аттестаттау комиссиясы есепті кезеңде аттестаттаудан өткендердің арасынан 5%-тен артық қызметкерге қатысты атқарып отырған лауазымына сәйкес еместігі туралды шешім және лауазымын төмендету туралы ұсыным қабылдағанда, "Қызметті бағалаудың және аттестаттаудың нәтижелілігі" 2 өлшемшарты бойынша бағалаудан 2 балл шегеріледі.

26. Егер алынған нәтиже минус белгісі бар мәнді құраса, аумақтық бөлімшеге осы көрсеткіш бойынша 0 мәні қойылады.

27. Есепті кезеңде қызметкерлерге қатысты қайта аттестаттау жүргізу кезінде оның нәтижелері бағалау есебінде пайдаланылмайды.

4. Өлшемшарт "Қызметкерлерді оқыту"

28. "Қызметкерлерді оқыту" өлшемшарты бойынша бағалау аумақтық бөлімшелердің ұсынған даярлықтан, қайта даярлықтан және біліктілікті арттырудан өтуі тиіс және өткен қызметкерлері туралы ақпаратының негізінде жүргізіледі.

29. Осы өлшемшарт бойынша бағалауды есептеуде есепті кезеңде даярлықтан, қайта даярлықтан және біліктілікті арттырудан өтуі тиіс қызметкерлердің есепті кезеңде оқудан нақты өткен қызметкерлері санына проценттік қатынасы ескеріледі.

30. Бағалауды есептеу былайша жүргізіледі:
есепті кезеңде 90%-тен 100%-ке дейін оқытылуы тиіс қызметкерлер оқытылса – 5 балл қойылады;
есепті кезеңде 80%-тен 90%-ке дейін қызметкерлер оқытылса – 4 балл қойылады;
есепті кезеңде 70%-тен 80%-ке дейін қызметкерлер оқытылса – 3 балл қойылады;
есепті кезеңде 60%-тен 70%-ке дейін қызметкерлер оқытылса – 2 балл қойылады.
31. Есепті кезеңде даярлық, қайта даярлық және біліктілікті арттыру курстарында оқуға тиіс қызметкерлер болмаған жағдайда, осы өлшемшарт бойынша 0 балл қойылады.

5. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің кадр саясаты субъектілерінің қорытынды бағасы

32. Қорытынды баға "Кадр ресурстарын пайдаланудың тиімділігі", "Қызметті бағалаудың және аттестаттаудың нәтижелілігі", "Қызметкерлерді оқыту" барлық өлшемшарттар бойынша алынған нәтижелерді қосу арқылы анықталады, сонымен қатар баллдардың жалпы сомасынан төменгі көрсеткіш баллдары алынып тасталады.
33. Есепті кезеңде қызметкер сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін әкімшілік жауаптылыққа тартылған кезде қорытынды бағадан әрбір қызметкер үшін 1 баллдан шегеріледі.
Есепті кезеңде қызметкер сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін қылмыстық жауаптылыққа тартылған кезде қорытынды бағадан әрбір қызметкер үшін 2 баллдан шегеріледі.
34. Қорытынды бағаны төмендету сондай-ақ ұжымдардағы моральдық-психологиялық ахуал жағдайын әлеуметтік мониторингтеу нәтижелері бойынша жүргізіледі.
Егер әлеуметтік мониторингтеу нәтижелері бойынша ұжымдағы моральдық-психологиялық ахуалға:
аумақтық бөлімшенің сауалнама алынған қызметкерлері санының 50% артығы қанағаттанбаса, қорытынды бағадан 2 балл шегеріледі;
аумақтық бөлімшенің сауалнама алынған қызметкерлері санының 40%-тен 50%-ке дейінгісі қанағаттанбаса, қорытынды бағадан 1 балл шегеріледі.
35. Бағалау нәтижелері туралы қорытынды:
аумақтық бөлімшенің атауынан;

барлық өлшемшарттар бойынша бағалау кестесінен; қорытындылар мен ұсынымдардан тұрады.

36. Алынған бағалау нәтижелеріне сәйкес кадрлармен қамтамасыз ету бойынша аумақтық бөлімше қызметінің тиімділік дәрежесі анықталады.

Аумақтық бөлімше қызметі тиімділігінің жоғары дәрежесі бағалау көрсеткішінің 13-тен 15 баллына дейін, орта деңгейі – 10-нан 13 баллына дейін, төменгі деңгейі – 7-ден 10 баллға дейін сәйкес келеді. 7 баллдан төмен бағалау нәтижесін көрсеткен аумақтық бөлімшенің қызметі тиімсіз деп танылады.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне қосымша
нысан

Кадрлық қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілері жұмыс сапасының нәтижелері туралы қорытынды

____

(аумақтық бөлімшенің атауы)

____

(есепті кезең)

№	Бағалаудың өлшемшарттары	Баллдар
1	Кадр ресурстарын пайдаланудың тиімділігі	
2	Қызметкерлердің қызметін бағалаудың және аттестаттаудың нәтижелілігі	
3	Қызметкерлерді оқыту	
	ЖАЛПЫ БАҒАСЫ:	
	Түзетуші көрсеткіштер:	
4	Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін әкімшілік жауаптылыққа тарту дерегі	
5	Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін қылмыстық жауаптылыққа тарту дерегі	
6	Әлеуметтік мониторинг нәтижелері	
	ҚОРЫТЫНДЫ БАҒА:	

Бағалау өлшемшарттары бойынша Бюроның аумақтық бөлімшелерінің кадрлық қамтамасыз ету және жұмыс сапасының нәтижелерін талдау:
Қорытындылар мен ұсынымдар:
Бюроның кадр қызметінің басшысы _____________ __________________
(қолы) (қолды таратып жазу)

Аумақтық бөлімшенің басшысы _____________ ____________________
(қолы) (қолды таратып жазу)

20 __ "___" ___________

Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері министрінің 2015 жылғы "30" желтоқсандағы № 25 бұйрығына 2-қосымша

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметте кәсіби құзыреттерін, негізгі көрсеткіштерін және бәсекеге қабілеттілік көрсеткішінің есебін айқындау қағидалары мен әдістерін анықтау

1. Жалпы ережелер

1. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметте кәсіби құзыреттерін, негізгі көрсеткіштерін және бәсекеге қабілеттілік көрсеткішінің есебін айқындау қағидалары мен әдістерін анықтау (бұдан әрі – Қағидалар) "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңы 7-бабының 2-тармағына сәйкес әзірленген және сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметте бәсекеге қабілеттіліктің көрсеткішін анықтауға арналған.

2. Осы қағидаларда мынадай ұғымдар қолданылады:

1) сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің лауазымдары үшін түйінді көрсеткіштер - осы лауазымдар үшін функционалдық міндеттерін орындауда кәсіби біліктілік талаптарына сәйкес белгілі бір білім, білік және дағдыларды игеру деңгейінің индикаторлары;

2) бәсекеге қабілеттіліктің көрсеткіштері - қызметке кандидиттардың және қызметкерлердің кәсіби құзыреттіліктеріне негізделген, сондай-ақ негізгі лауазымдық көрсеткіштердің және кәсіби жетістіктер туралы объективті деректердің ресми түрдегі сандық көрсеткіші.

3) сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтегі кәсіби құзыреттер – кәсіби

қызметіндегі мүмкіндіктерінің кеңдігін көрсететін нақты лауазымның құзыреттіліктер шеңберінде қызметкердің кәсіби тәжірбиесі мен білімінің сапалық мінездемесі.

3. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің қызметкері мен кандидаттарының кәсіби құзыреттілігінің деңгейін анықтаудағы мақсаттары:

1) атқарып отырған/көзделген лауазымға қажетті кәсіби құзыреттілігін тиімді жүзеге асыру үшін қызметкердің/кандидаттың білім, білік, қабілеттерінің сәйкестігін анықтау;

2) қызметкерлер және басшылардың ұйымдастыру мен кәсіби өзгерулерінің қызметтерінің тиімділігін арттырудағы мотивация;

4. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштері алдын ала кандидаттарды қызметке іріктеу және зерделеу кезінде, лауазымға тағайындау және қызметін ауыстыруда, кадр резервіне қойылуда, аттестаттаудан өтуде есепке алынады.

5. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметке кандидаттар мен қызметкерлердің бәсекеге қабілеттіліктерінің көрсеткіштерін есепке алу объективтілік пен әділдік қағидаттарына негізделген және осы Қағидалардың 4-тармақшасында көрсетілген жағдаяттарда жүзеге асырылады.

2. Кәсіби құзыреттіліктер

6. Құқық сақтау қызметін реттейтін нормативті құқықтық актілерді білуін кандидаттардың/қызметкердің құзыреттілігін бағалау кешенді тестілеу арқылы анықталады.

7. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметі қызметкерінің және кандидаттардың кәсіби құзыреттіліктерін бағалау осы Қағидаларға 1-қосымшаға сәйкес жүргізіледі.

3. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің лауазымдары үшін негізгі көрсеткіштері

8. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің лауазымдары үшін негізгі көрсеткіштер: "білім беру", "жұмыс тәжірибесі", "функционалдық міндеттерді шешудегі тиімділік", "дене шынықтыру деңгейі" болып табылады.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің лауазымдары үшін негізгі көрсеткіштерін бағалау осы Қағидаларға 2-қосымшаға сәйкес нысан бойынша жүргізіледі.

4. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштерін есептеу

9. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштерін есептеу келесі формула бойынша:

$$БК = Қ + К + Ж$$

БК – бәсекелестік көрсеткіші (1 -ден 100 баллға дейін);

Қ - кәсіби құзыреттіліктің бағалау нәтижесі (1-ден 30 баллға дейін);

К – сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің лауазымдары үшін негізгі көрсеткіштерін бағалаудың нәтижесі (1-ден 40 баллға дейін).

Ж - сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметке кандидат және қызметкердің кәсіби жетістіктерін бағалаудың нәтижесі.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметке кандидат және қызметкердің кәсіби жетістіктерін бағалаудың нәтижесі осы Қағидаларға 3-қосымшаға сәйкес белгіленген нысан бойынша жүргізіледі.

5. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштерін анықтаудың тәртібі

10. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері министрлігінің Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл ұлттық бюросының (бұдан әрі – Бюро) және оның аумақтық бөлімшелерінің кадр қызметімен (бұдан әрі – кадр қызметі) анықталады.

11. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткішінің есебін кадр қызметі комиссия отырысының күніне дейін бес күннен кешіктірмей жүргізеді және әрбір кандидаттың/қызметкердің бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін көрсете отырып тізім түрінде комиссияға енгізеді.

Бюро басшысының шешімі бойынша (аумақтық бөлімшелердің басшылары) Бюроның (аумақтық бөлімшелердің) қызметкерін қызметі бойынша лауазымға тағайындау және ауыстыру кезінде кадр қызметі қызметкердің бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін көрсете отырып тиісті басшыға ақпарат енгізеді.

6. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштерін анықтау әдістері

12. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін анықтау 4 (төрт) баллдық жүйесі негізінде деңгейі бойынша анықталады. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет қызметкерінің және кандидаттардың кәсіби деңгейінің дәрежесі төмендегіше анықталады:

4-ші деңгей (70-тен 100 баллға дейін) - қызметкер өз лауазымына қойылатын біліктілік талаптарынан асыратын деңгейде функциясын орындауға қабілетті болып табылады. Ол өз ісінің маманы болып табылады, одан кеңестер мен

консультация алуға жиі жүгінеді. Жұмысты жақсарту жолдарын ұсынуға, сондай-ақ жаңа тәсілдер мен шешімдерді әзірлеуге қабілетті;
3-ші деңгей (50-ден 70 баллға дейін) - қызметкердің жеткілікті білімі бар және лауазымына сәйкес қажетті дағдыларды көрсетеді. Өз өкілеттілігі шеңберінде жүктелген жұмысын өз бетінше және қатесіз орындауға қабілетті;
2-деңгей (30-дан 50 баллға дейін) – негізінен жұмыс орташа немесе жеткілікті дәрежеде орындалады. Қызметкер белгілі бір міндеттерді орындау кезінде білімі жеткіліксіз және кейбір тапсырмаларды орындауда бақылауды қажет етеді.
1-деңгей (1-ден 30 баллға дейін) - қызметкер тапсырмаларын орындау үшін білім деңгейі жеткіліксіз, өздігінен тапсырма орындауға қабілетсіз, басшылық тарапынан үнемі бақылауды талап етеді.
13. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметте бәсекелестік қабілетін анықтау үшін қолданылатын негізгі әдістер:
тестілеу;
сұхбат кезіндегі комиссия бағасы/бағалау сұхбаты;
басшының бағасы;
эссе жазу сапасының бағасы;
жағдаяттар тапсырмаларын орындау.
14. Осы Қағидалардың 11-тармағында көрсетілген, бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін анықтау әдісі жеке және бірнеше әдістерін ұштастыра отырып пайдаланылуы мүмкін.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметте кәсіби құзыреттерін, негізгі көрсеткіштерін және бәсекеге қабілеттілік көрсеткішінің есебін айқындау қағидалары мен әдістерін анықтауына
1-қосымша

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметке кандидаттың және қызметкердің кәсіби құзыреттілігін бағалау

1. Құқық қорғау органдарының қызметін реттейтін нормативтік құқықтық актілерді білу деңгейін бағалау

(1-ден 10 баллға дейін)

№ р/с	Ерекшеліктер атауы	Ерекшелік сипаттамасы	Ең жоғары балл
1	Қазақстан Республикасының заңнамасын білу	Қазақстан Республикасының Конституциясын, "Мемлекеттік қызмет туралы" Заңдарын, "Жеке және заңды тұлғалардың өтініштерін қарау тәртібі туралы", "Нормативтік құқықтық актілер туралы", Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерінің ар-намыс кодексін білу	3
2	Құқық қорғау органдары қызметін реттейтін нормативтік құқықтық актілерді білу	Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексін, Қазақстан Республикасының Қылмыстық-процестік кодексін, Қазақстан Республикасының Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексін, Қазақстан Республикасының "Құқық қорғау қызметі туралы" Заңдарын, " Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы", "Жедел-іздестіру қызметі туралы", Қазақстан Республикасының Ішкі істер министрінің 2014 жылғы 12 желтоқсандағы №892, Қазақстан Республикасының Қаржы министрінің 2014 жылғы 12 желтоқсандағы №565, Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Төрағасының 2014 жылғы 12 желтоқсандағы №62, Қазақстан Республикасының Мемлекеттік күзет қызметі бастығының 2014 жылғы 15 желтоқсандағы №146, "Жасырын тергеу әрекеттерін жүргізу қағидаларын бекіту туралы" Қазақстан Республикасының Ұлттық қауіпсіздік комитеті Төрағасының 2014 жылғы 18 желтоқсандағы № 416 бірлескен бұйрықты білу. Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерін мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 10027 болып тіркелген.	7
БАРЛЫҒЫ			10

Құқық қорғау органдарының қызметін реттейтін нормативтік құқықтық актілерді білу бойынша тестілеудің дұрыс жауаптардың саны және балл арақатынасы

№ р/н	Ерекшелік атауы	Тестілеу тапсырмасының жалпы санының дұрыс жауап пайызы(%)	Балл	Баға (баллы)
1	Қазақстан Республикасының заңнамасын білу	0 ден 20-ға дейін 20 -дан 50-ге дейін 50 –ден 70-ке дейін 70 -тен 100-ге дейін	0 1 2 3	
2	Құқық қорғау органдары қызметін реттейтін нормативтік құқықтық актілерді білу	0 ден 20-ға дейін 20 -дан 50-ге дейін 50 –ден 70-ке дейін 70 -тен 100-ге дейін	0 2 5 7	

Ж А Л П Ы	Б А Ғ А С Ы	10	

2. Жеке қасиеттерін бағалау

(1-ден 10 баллға дейін жалпы бағасы)

№	Жеке қасиеттері	Жеке қасиеттерінің сипаттамасы	Басшылық лауазымдары үшін ең жоғары балл	Орындаушылық лауазымдары үшін ең жоғарғы балл	Бағасы (баллы)
1	Аналитикасы	жаңа ақпараттарды алу қабілеттілігі, нәтижені болжауы, сындарлы көру және перспективтарды пайдалану	1 , 5	1	
2	Бастамашылдық	конструктивтік идеясын ұсыну қаблеттілігі, өз қызметінің нәтижесін арттыру үшін бастамасы, өзінің креативтілігін іске асыру	1	1	
3	Ұйымдастырушылық	Мемлекеттік қызмет функциялары мен міндеттерін орындау үшін оңтайлы жағдайларды қамтамасыз ету қаблеттлігі (қызметті тиімді ұйымдастыру қаблеттілігі)	1	1 , 5	
4	Коммуникативтігі	тұлғааралық өзара іс-қимылдың жағдайлар белгілі бір диапазонында тиімді ынтымақтастықты құру үшін қажетті ішкі жеке ресурстар жүйесін пайдалану мүмкіндігі	1	2	
5	Көшбасшылық	топ (ұйым) іс-әрекеттерін бақылай білу, топта беделі мен ықпалын мойындата білу , ұжымды ынталандыру қабілетті	1 , 5	0 , 5	
6	Стратегиялық ойлау	қолдағы бар ресурстарды ақылмен пайдалану кезінде (өзінің және өзгенің) нәтижелерін болжау қабілеті өзгенің) нәтижелерін болжау қабілеті	1 , 5	0 , 5	
7	Этикасы	моральдық және этикалық мінез-құлық нормасын сақтау	0 , 5	0 , 5	
		кәсіби қызметін жүзеге асыру стандарттарына назар аудара отырып, мемлекеттік қызмет және ұйым			

8	Сапасына назар аудару	стратегиясының мақсаты	0,5	1	
	Азаматқа бағдарлану	азаматтардың қолданыстағы және туындайтын қызметшілердің бағыты	1	2	
10	Сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік	сыбайлас жемқорлықтың алдын алуға көрсетілетін азаматтық белсенді ұстаным	0,5	0,5	
	БАРЛЫҒЫ		10	10	

Жеке қасиеттерін бағалауын тестілеу бойынша алған баллдарының және бағалау баллдарының арақатынасы

№	Жеке қасиеттері	Жеке қасиеттерінің сипаттамасы бойынша жинаған ұпай саны	Басшылық лауазымдар бойынша ең жоғары балл	Орындаушы лық лауазымдар бойынша ең жоғарғы балл
1	Аналитикасы	0-ден 1-ге дейін 1-ден 2-ге дейін 2-ден 3-ке дейін 3-тен 4-ке дейін	0 0,5 1 1,5	0 0 0,5 1
2	Бастамашылдығы	0-ден 1-ге дейін 1-ден 2-ге дейін 2-ден 3-ке дейін 3-тен 4-ке дейін	0 0 0,5 1	0 0 0,5 1
3	Ұйымдастырушылық	0-ден 1-ге дейін 1-ден 2-ге дейін 2-ден 3-ке дейін 3-тен 4-ке дейін	0 0 0,5 1	0 0 0,5 1
4	Коммуникативтігі	0-ден 1-ге дейін 1-ден 2-ге дейін 2-ден 3-ке дейін 3-тен 4-ке дейін	0 0 0,5 1	0 0,5 1 2
5	Көшбасшылық	0-ден 1-ге дейін 1-ден 2-ге дейін 2-ден 3-ке дейін 3-тен 4-ке дейін	0 0,5 1 1,5	0 0 0,5 0,5
6	Стратегиялық ойлауы	0-ден 1-ге дейін 1-ден 2-ге дейін 2-ден 3-ке дейін 3-тен 4-ке дейін	0 0,5 1 1,5	0 0 0,5 0,5

7	Этикасы	0-ден 1-ге дейін 1-ден 2-ге дейін 2-ден 3-ке дейін 3-тен 4-ке дейін	0 0 0 , 5 0 , 5	0 0 0 , 5 0 , 5
8	Сапаға бағдарлануы	0-ден 1-ге дейін 1-ден 2-ге дейін 2-ден 3-ке дейін 3-тен 4-ке дейін	0 0 0 , 5 1	0 0 0 , 5 1
9	Азаматқа бағдарлануы	0-ден 1-ге дейін 1-ден 2-ге дейін 2-ден 3-ке дейін 3-тен 4-ке дейін	0 0 0 , 5 0 , 5	0 0 , 5 1 2
10	Сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік	0-ден 1-ге дейін 1-ден 2-ге дейін 2-ден 3-ке дейін 3-тен 4-ке дейін	0 0 0 , 5 0 , 5	0 0 0 , 5 0 , 5
	ЖАЛПЫ БАҒАСЫ		1 0	1 0

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметте кәсіби құзыреттерін, негізгі көрсеткіштерін және бәсекеге қабілеттілік көрсеткішінің есебін айқындау қағидалары мен әдістерін анықтауына
2-қосымша

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы лауазымдары үшін түйінді көрсеткіштері

(1 -ден 40 баллға дейін)

1. "Білім" көрсеткіші (жалпы баға 1-ден 10 баллға дейін)

"Білім" көрсеткіші бойынша баллдар ғылыми деңгейі (немесе) білім туралы құжатпен беріледі.

көрсеткіш	Жалпы	Профильдік
Техникалық және кәсіптік	3	6
Бакалавр	4	7
Магистр	5	8

Ғылым кандидаты6 9

Ғылым докторы, PhD7 1 0

"БІЛІМ" КӨРСЕТКІШІНІҢ ЖАЛПЫ БАҒАСЫ:__________

2. Жұмыс тәжірибесі (жалпы баға 1 -ден 15 баллға дейін)

Құқық қорғау және арнайы органдардағы немесе басқа қызметте атқарып отырған лауазымына байланысты әр жыл сайынғы жұмысы үшін балл беріледі.

Жұмыс тәжірибесі					
Еңбек өтілі	Құқық қорғау және арнайы органдардағы қызмет бейіні бойынша жұмыс тәжірибесі		Құқық қорғау және арнайы органдардағы басқа да қызмет бойынша жұмыс тәжірибесі		Тағы басқа
	Орындаушылық	Басшылық	Орындаушылық	Басшылық	
10-нан жоғары	1 0	1 5	8	1 0	5
5-пен 10 жыл аралығы	8	1 3	6	8	4
1- ден 5-ке дейін	6	1 1	4	6	3
тәжірибесі жоқ	0	0	0	0	0

"ЖҰМЫС ТӘЖӘРБИЕСІ" КӨРСЕТКІШІНІҢ ЖАЛПЫ БАҒАСЫ: ______
_ _ _ _ .

3. Функционалдық міндеттерді шешудің тиімділігі

(1 -ден 15 баллға дейін)

Функционалдық міндеттерді шешудің тиімділігі үшін:
тергеу және жедел бөлімшелері ахуалдық міндеттерді шешу және тестілеу

жолдары арқылы анықталады.

аналитикалық және ұйымдастыру бөлімшелері эссе жазу және тестілеу жолдары арқылы анықталады.

ахуалдық міндеттер және тест сұрақтары сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің тиісті бөлімшелерімен әзірленеді.

"ФУНКЦИОНАЛДЫҚ МІНДЕТТЕРДІ ТИІМДІ ШЕШУ" КӨРСЕТКІШІНІҢ ЖАЛПЫ БАҒАСЫ:______________________________.

4. Дене шынықтыру дайындығы бойынша нормативтері

(1-ден 10 балл жалпы балл)
Ерлер үшін

Жаттығудың атауы	Баға	Жас топтары					
		21-27	28-34	35-39	40-44	45-49	50 жас және одан жоғары
100 м (с) жүгіру	Өте жақсы	13	14	15	16	17	18
	Жақсы	14	15	16	17	18	19
	Қанағаттанарлық	15	16	17	18	19	21
60 м (с) жүгіру	Өте жақсы	7,8	8,4	9	9,6	10,2	10,8
	Жақсы	8,4	9	9,6	10,2	10,8	11,4
	Қанағаттанарлық	9	9,6	10,2	10,8	11,4	12,6
Жатқан қалпында қолды созу және бүгу	Өте жақсы	35	33	30	27	25	20
	Жақсы	33	30	27	25	22	18
	Қанағаттанарлық	30	27	25	22	20	15
Тартылу (саны)	Өте жақсы	15	13	11	9	7	5
	Жақсы	13	11	9	7	5	4

	Қанағаттанарлық	11	9	7	5	4	3

Әйелдер үшін

Жаттығудың атауы	Баға	Жас топтары				
		21-26	27-30	31-35	36-45	45 жас және одан жоғары
100 м (с) жүгіру	Өте жақсы	20	23,5	26,5	30	36,5
	Жақсы	21,5	25	28,3	31,5	40
	Қанағаттанарлық	23,5	26,5	30	33,5	43,5
60 м (с) жүгіру	Өте жақсы	12	14	16	18	22
	Жақсы	13	15	17	19	24
	Қанағаттанарлық	14	16	18	20	26
Арқасында жатып денені көтеру (саны)	Өте жақсы	30	28	25	22	20
	Жақсы	28	25	22	20	18
	Қанағаттанарлық	25	22	20	18	16

Ескертпе:, жабық спорт немесе басқа да объектілері болмаған жағдайда байқауды қыс мезгілінде өткізу кезінде 100 метрге жүгіру нормативінің орнынан 60 метрге жүгіруге рұқсат беріледі.

"ДЕНЕ ШЫНЫҚТЫРУ" КӨРСЕТКІШІ БОЙЫНША ЖАЛПЫ БАҒАСЫ _________.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметте кәсіби құзыреттерін, негізгі көрсеткіштерін және бәсекеге қабілеттілік көрсеткішінің есебін айқындау қағидалары мен әдістерін анықтауына
3-қосымша

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметке кандидаттың және қызметкердің кәсіби жетістіктерін бағалау

(1-ден 30 балл жалпы баға)

№	Кәсіби жетістіктердің атауы	Растайтын құжаттардың (егер бар болса) атауы және саны	Бағасы (баллы)
1	Награда, көтермелеулер		3
2	Тәртіптік жазалардың болмауы		2
3	халықаралық іс-шараларға қатысуы, органның мүддесін ұсыну		2
4	Кезектен тыс сыныптық шеннің белгілеу		3
5	Органның қызметін жақсарту мақсатында бастамашылдығы		5
6	Нормативтік құқықтық актілерді әзірлеу		7
7	Шет тілдерін білу		1
8	Жоғары тұрған лауазымға жылжыуына ұсыну		2
9	Кадр резервіне қойылуына ұсыну		2
10	Тұлғаға басқа да ұйымдардың оң пікірлерінің болуы		3
ЖАЛПЫ БАҒА			30

Қазақстан Республикасы
Мемлекеттік қызмет істері министрінің
2015 жылғы "30" желтоқсандағы
№ 25 бұйрығына 3-қосымша

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі қызметкерлердің

мансаптық өсу жүйесі мен өлшемшарттары

1. Жалпы ережелер

1. Осы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі қызметкерлердің мансаптық өсу жүйесі мен өлшемшарттары (бұдан әрі - Жүйе) "Құқық қорғау қызметі туралы" Заңы 29-бабының 3-тармағына сәйкес әзірленген және сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет қызметкерлерінің (бұдан әрі - қызметкерлер) қызметі бойынша жоғарлаудың жүйесі мен мөлшерлемесін анықтайды.

2. Кадрлық резервке енгізілген қызметкерлердің мансаптық өсу жүйесі мансаптық өсуді жоспарлау және лауазымдық ауысу мен кәсіби даму кезеңдеріне сәйкес қызметкерлерді қызмет бойынша жоғарлатудың жалпы шарттарын анықтаудан тұрады.

2. Мансаптық өсуді жоспарлау

3. Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері министрлігінің Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл ұлттық бюросының (бұдан әрі - Бюро) стратегиялық дамуының мақсаттары мен міндеттеріне, қызмет нәтижелерінің талаптарына қызметкердің қабілеттері мен мақсаттарының, әлеуетті мүмкіншіліктерін салыстыру процесі мансаптық өсуді жоспарлау болып табылады, ол қызметкердің кәсіби және лауазымдық өсуінің жеке жоспарын құрастырудан тұрады.

4. Қызметкерлердің мансаптық өсуін жоспарлау бойынша ұйымдастыруды, үйлестіруді және қамтамасыз етуді Бюроның және аумақтық бөлімшелердің кадрлық қызметтері (бұдан әрі – кадрлық қызмет) жүзеге асырады.

5. Мансаптық өсуді жоспарлау кадр резервіне қабылданған және жоғары тұрған лауазымға жылжыту үшін ұсынылған қызметкерлерге қатысты жүзеге асырылады және тиісті шешім қабылданған кезден бастап алдағы 3 - 5 жылға жоспарланады.

6. Қызметкерлердің мансаптық өсуін жоспарлауға:

1) қызметкердің мансаптық әлеуетін бағалау (кәсіби және жеке қасиеттері);

2) қызметкердің мансаптық өсу жоспарын қалыптастыру;

3) қызметкердің мансаптық өсу жоспарын бекіту және іске асыру кіреді.

7. Қызметкерлердің мансаптық өсуін жоспарлау Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет қызметкерлерінің мансабын жоспарлау сұлбасының нысаны бойынша осы Жүйенің 1-қосымшасына сәйкес жүзеге асырылады.

8. Қызметкерлердің мансаптық әлеуетін бағалау бәсекеге қабілеттілігін және функционалды міндеттерін орындау нәтижелерінің көрсеткіштерін ескере отырып жүзеге асырылады.

9. Мансаптық өсудің жоспарын құру кезінде бірқатар міндеттер:
қызметкердің әлеуеттік қабілеттілігін қолдану перспективасын анықтау және кәсіби құзыреттілігінің өсуін ынталандыру;
біліктілгін арттыру, кәсіби даярлау немесе қайта даярлау қажеттілігінің деңгейін анықтау;
қызметкерлердің өсуінің ұзақ мерзімді жоспарлау мүмкіндігін қамтамасыз етілуін шешеді.

4. Қызметкерлердің мансаптық өсу жоспарының әдістері

10. Мансаптық өсуді жоспарлау кадр резервіне қабылдау туралы шешім қабылданған сәттен бастап жүзеге асырылады.

11. Мансаптық өсу жоспарын тікелей басшы қызметкермен бірлесе отырып әзірлейді.

12. Кадр қызметі қызметкердің мансаптық өсу жоспарын дайындау және бекітудің сүймелдеу әдістемесін және ұйымдастыруын жүзеге асырады.

Қызметкерлердің мансаптық өсу жоспары бөлігіндегі ұйымдастырушылық жұмыстармен байланысты негізгі кезеңдер көлеміндегі іс-шаралардың жобалы жоспары кадр қызметімен осы Жүйенің 2-қосымшасына сәйкес құрастырылады.

13. Мансаптық өсу жоспарын дайындау кезінде қызметкер кәсіби қызығушылықтары мен мақсаттарын, сондай-ақ оларды іске асыру әдістерін дербес анықтауы тиіс (болжамдалған лауазым немесе тең деңгейдегі лауазымында функционалдық міндеттерінің өзгеруі).

Бұл ретте тікелей басшы қызметкердің қызығушылық білдірген лауазымына деген талаптары мен мүмкіндіктерін салыстырады, мансаптық өсу жоспарының орындалуы және объективтілігі анықталады.

14. Қызметкердің мансаптық өсу жоспары осы Жүйенің 3-қосымшасына сәйкес нысанда құрастырылады.

15. Мансаптық өсу жоспарын мерзімінен бұрын қайта қарастыру мансаптық әлеуетті бағалау нәтижелерін есепке ала отырып:
қызметкердің жазбаша өтініші бойынша;
қызметкер кадрлық резервке енгізілген не басқа лауазымға тағайындалған кезде жүргізіледі.

16. Қызметкерді жылжыту сұлбасын қалыптастыру мынадай жағдайларда жүзеге асырылуы мүмкін:
тігінен, осы кезде қызметкердің жоғары лауазымға жылжуы жүзеге асырылады (лауазымдық өсу);
көлденеңнен, осы кезде жоғары лауазымға тағайындалмай басқа

функционалдық облысқа ауысуы жүзеге асырылады (ротация) немесе бөлімшеде белгіленген міндеттерді уақытша атқарады, сонымен қатар, міндеттері кеңейтіледі және күрделенеді (тең деңгейдегі лауазымда функционалдық міндеттердің өзгеруі).

17. Қызметкердің тігінен жылжу сұлбасы лауазымдардың дәйектілігінен тұрады, оларда мақсатты (жоспарлы) лауазымға тұрмастан бұрын жұмыс істеу қажет.

18. Қызметкердің көлденеңнен жылжу сұлбасы осы немесе басқа бөлімшеде бір деңгейдегі лауазымға ауысу дәйектілігін көрсетеді (тең деңгейдегі лауазымдар).

Қызметкердің көлденең жылжытуды қолдану кезінде құзыреттілігін кеңейту арқылы оның әлеуетін қайта қарау жүзеге асырылады, қызмет саласына сәйкес дағдыларды тереңдету.

19. Мансаптық өсудің жылжыту сұлбасымен анықталған барлық аралық кезеңдерді өту кезінде қызметкер белгіленген тәртіп бойынша мақсатты (жоспарланған) лауазымға тағайындалады немесе оны ауыстыру үшін конкурсқа қатысады.

20.Мансаптық өсу жоспарына енгізу үшін қызметкерді жылжыту сұлбасын таңдау тікелей басшымен жүзеге асырылады (қажет болған жағдайда кадр қызметінің келісімі бойынша).

21. Мансаптық өсу жоспарына енгізілетін қызметкердің кәсіби дамуы бойынша іс-шаралар ұзақ мерзімді перспективада кәсіби даму бойынша негізгі бағыттардан, оқыту кезеңдерінен және оларды орындау нәтижелерінің бағаларынан тұрады.

2. Мансаптық өсудің мөлшерлемелері

22. Мыналар:

1) лауазымға біліктілік талаптарының сәйкестігі;

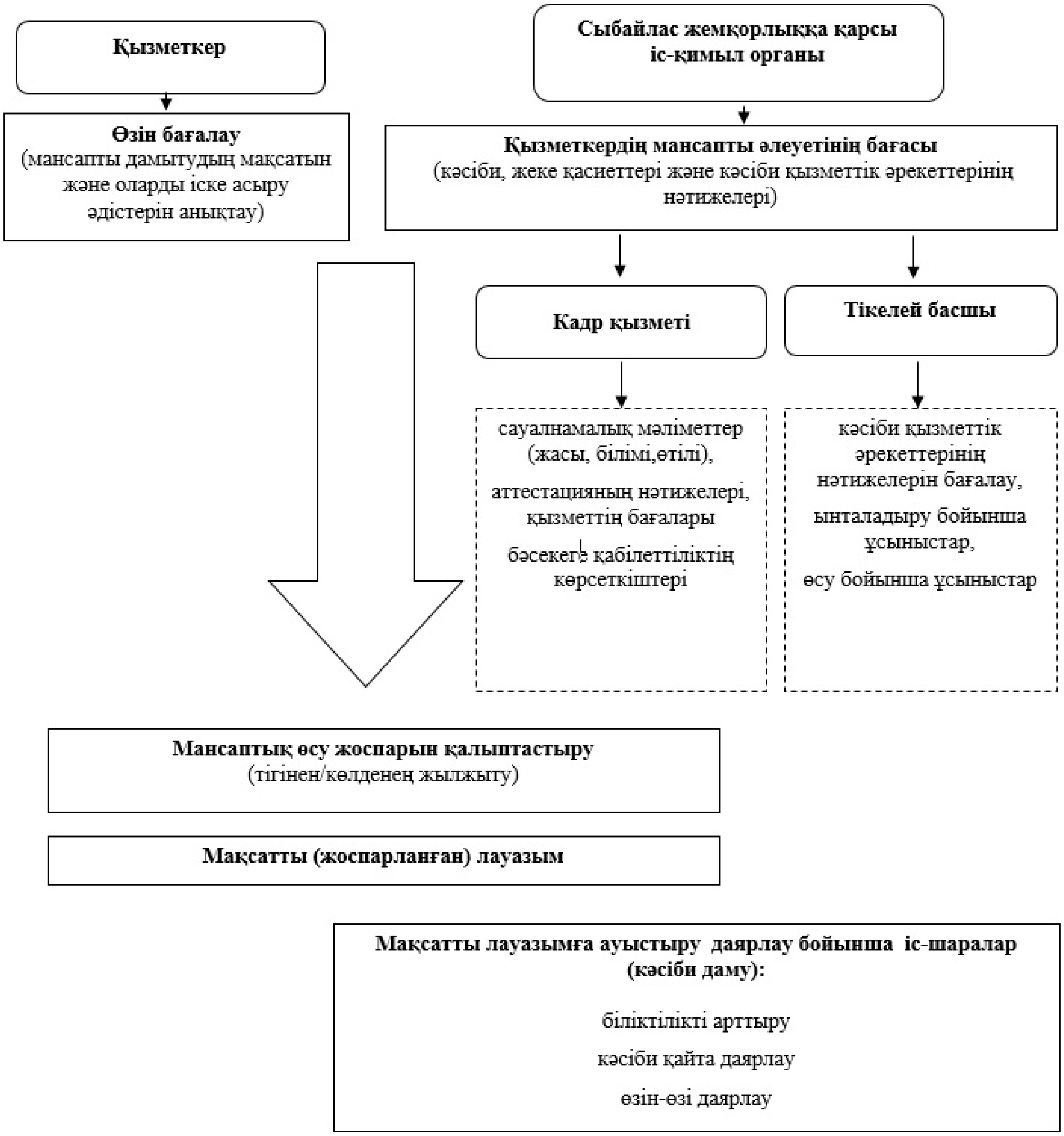
2) қызметкердің қызметін жыл сайын бағалаудың нәтижелері;

3) кәсіби даярлығы мен біліктілігін арттыру нәтижелері мансаптық өсудің мөлшерлемелері болып табылады.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі қызметкерлердің мансаптық өсу жүйесі мен өлшемшарттарына
1-қосымша

Нысан

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметі қызметкерлерінің мансапты жоспарының СҰЛБАСЫ



Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі қызметкерлердің мансаптық өсу жүйесі мен өлшемшарттарына
2-қосымша

Қызметкердің мансаптық өсу жоспары бойынша іс-шаралардың үлгілері

реттік №	Іс-шаралар	Жауапты орындаушы	Күтілетін нәтиже

1	2	3	4
1 .	Мансаптық өсу жоспарын әзірлеу жүзеге асырылатын қызметкерлердің ортасын анықтау	Кадр қызметі, құрылымдық бөлімшелердің басшыларымен бірлесе отырып	Кадр резервіне қабылданған тізімді зерделеу, бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштері жоғары қызметкерлерді анықтау
2 .	Қызметкердің мансаптық өсуіне және жоспарына жауапты тұлғаны анықтау	Кадр қызметі	Жұмысты функционалдық бекіту
3 .	Қызметкердің мансаптық өсу жоспарын әзірлеуде ұйымдастырушылық және әдістемелік сүйемелдеу	Кадр қызметі, құрылымдық бөлімшелердің басшыларымен бірлесе отырып	Қызметкердің мансаптық өсу жоспарының негізгі талаптарын және әзірлеу мерзімін сақтау
4 .	Мансаптық өсу жоспарын бекіту	Қызметкердің тікелей басшысы, кадр қызметі	Осы жүйені сақтау
5 .	Қызметкердің мансаптық өсу жоспарын жеке іске тіркеу, бекітілген жоспарлардың тізілімін жүргізу	Кадр қызметі	Қызметкерлердің әзірленген мансаптық өсу жоспарын есепке алу және жүйелендіру
6 .	Қызметкерлердің мансаптық өсу жоспарын түзету және іске асыру мониторингы	Кадр қызметі, құрылымдық бөлімшелердің басшыларымен бірлесе отырып	Мансаптық өсу жоспарын өзектендіру , басшыға лауазымды атқару туралы ұсыныс енгізу

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі қызметкерлердің мансаптық өсу жүйесі мен өлшемшарттарына
3-қосымша

Нысан

БЕКІТЕМІН:
____
(басшының немесе уәкілетті басшының лауазымы)
_____________/_____________/
(қолы, қолдың таратылып жазылуы)
20__ жылғы "____"_____________

1-бөлім. Қызметкер туралы жалпы мәліметтер

1. Тегі, аты, әкесінің аты (болған жағдайда)______________________________

_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

2. Туылған жылы, айы, күні ____

_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

3. Атқаратын лауазымы ____

____

4. Құрылымдық бөлімше ____

_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

____

_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

5. Кәсіби білімі туралы мәліметтер ____________________________________

_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

____

_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

(қашан және қандай оқу орнын аяқтады, диплом бойынша мамандығы және біліктілігі, ғылыми дәрежесі, ғылыми атағы)

6. Қосымша кәсіби білімі туралы мәліметтер ____________________________

_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

(кәсіби қайта даярлығы, біліктілігін арттыру, тағылымдамадан өтуі

____

_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

(жылы және айы, оқу орнының атауы, оқыту бағдарламасы, оқығаны туралы растайтын құжат көрсетіледі)

7. Жоспарды әзірлеу сәтінде аттестаттау туралы мәліметтер_______________

____

(өткеру күні, аттестаттау комиссиясының шешімі)

8. Жоспарды әзірлеу сәтінде қызметін бағалау туралы мәліметтер __________

____

(бағалау күні, комиссияның шешімі)

9. Жоспар____дейін әзірленді.

(кезеңі)

2-бөлім. Қызметкерді жылжыту сұлбасы

1-кесте. 1-нұсқа – қызметкерді тікелей жылжыту

	Лауазымға қойылатын		Құқық қорғау	Мансаптық дамуының аралық кезеңдері (лауазымдарды атқаруы), атқаратын лауазымдарына	Атқару үшін жоспарланған (мақсатты) лауазымның атауы/атқару үшін жоспарланған (мақсатты)

Атқаратын лауазымы	біліктілік талаптары	Лауазымға орналасқан уақыты	қызметіндегі жалпы еңбек өтілі	қойылатын біліктілік талаптары:			лауазымға қойылатын біліктілік талаптары
				1 жылдан кейін	3 жылдан кейін	5 жылдан кейін	
1	2	3	4	5	6	7	8

2-кесте. 2-нұсқа – қызметкерді көлденеңінен жылжыту

Атқаратын лауазымы	Біліктілік талаптары	Лауазымға орналасқан уақыты	Құқық қорғау қызметіндегі жалпы еңбек өтілі	Атқару үшін жоспарланған лауазымның атауы		
				20.. жылдан	20.. жылдан	20.. жылдан
1	2	3	4	5	6	7

3-кесте. Қызметкердің кәсіби дамуы бойынша іс-шаралар

№ р\с	Кәсіби дамуы бойынша іс-шаралардың атауы	Кәсіби даму бағыты	Оқу кезеңі	Орындалуы туралы ақпарат
1	2	3	4	5
1. Қосымша кәсіби білім алу				
1.1.				
2. Өзін-өзі даярлау				
2.1.				

____

(қызметкердің лауазымы т.а.ә.)

20___ жылғы" " _________________

Келісілді: ____
_ _ _ _ _ _ _ _ _ _
(тікелей басшы) (қолы) (Т.А.Ә.)
20___ жылғы " " __________

Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері министрінің 2015 жылғы "30" желтоқсандағы № 25 бұйрығына 4-қосымша

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі кадрлық

болжамды жүзеге асыру әдістемесі

1. Жалпы ережелер

1. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесі (бұдан әрі - Әдістеме) "Құқық қорғау қызметі туралы" Заңы 29-бабының 7-тармағына сәйкес әзірленген және сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметте кадрлық болжауды жүзеге асырудың әдістемесін анықтайды.

2. Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері министрлігінің Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл ұлттық бюросының (бұдан әрі - Бюро) стратегиялық даму қызметінің мақсаттары мен міндеттеріне сәйкес орта мерзімді перспективаға сандық және сапалық кадрлар қажеттілігін анықтаудың бірыңғай жүйесін қалыптастыру және осы қажеттілікті кадрлық әлеуетті сақтау және көтеру мақсатында қамтамасыз ету Әдістеменің мақсаты болып табылады.

2. Осы Әдістемеде келесі түсініктер қолданылады:

1) кадрлық болжам – кадрлардың болашақ жағдайы және даму бағыттары туралы дәлелді болжамдар жүйесі;

2) кадрлық жоспарлау - кадрлық қажеттілікті жүйелі талдау процесі және тиісті лауазымдарда білікті мамандардың қажетті санын қамтамасыз ету.

3. Жоспар-болжау екі бөлімнен тұрады:

алдағы үш жылға кадр қажеттілігінің болжауы;

алдағы үш жылға кадр қажеттілігін қамтамасыз ету бойынша іс-шаралардың жоспары.

Кадрлар қажеттілгінің жоспар-болжауы, алдағы үш жылға сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес қызметін кадрлармен толықтыру үшін кадрлық саясат

жүргізудің негізі болып табылады.

4. Кадрлық жағдай және кадрлық болжау талдауының негізінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметі әрекетіндегі ағымдағы және болашақта тосылатын өзгерістерге түзету енгізумен кадрлық жұмыстың ағымдағы көрсеткіштерін болашақ уақытқа ауыстыру жолымен кадрлық жоспарлау жүзеге асырылады.

5. Кадрлық жоспарлау үш жылда бір рет жүзеге асырылады. Кадрлық жоспарлау кезеңі жоспарлау жылының төртінші тоқсаны болып табылады. (1 қазаннан 25 желтоқсанға дейін).

6. Бюроның және аумақтық бөлімшелердің кадрлық жоспарлауын кадр құрамы бойынша ұсынылған талдау негізінде ұсынылған ақпараттарды талдау негізінде Бюроның кадр қызметі (бұдан әрі - кадр қызметі) жүзеге асырады.

Бюроның аумақтық бөлімшелері жоспарлау жылының 1 қарашасына дейін кадр қызметіне кадрлық жағдай талдауы бойынша есептерді, кадрлық болжауға ұсыныстарды және кадрлар қажеттілігімен қамтамасыз ету бойынша шаралардың жоспарын осы Әдістеменің әрбір қосымшасының нұсқасына сәйкес жібереді.

7. Кадрлық жағдайды талдау кадрлармен жасақталуы бойынша кадрлық жұмыстың сатаистикалық мәліметтерін салыстыру және зерделеу жолымен жүзеге асырылады, оған кіретіндер:

1) кадрлық әлеуетті және соңғы үш жылдағы оның өзгеруін бағалау, және ол арқылы сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес қызметіндегі кадрлардың санын жасы, құқық қорғау ұйымдарындағы қызмет өтілі, білімі және мамандық деңгейі бойынша градациясымен анықтау арқылы осы Әдістеменің 1, 2 -қосымшаларына сәйкес жүзеге асырылады;

2) соңғы үш жылдағы ұқсас көрсеткіштермен салыстырғандағы кадрлар тапшылығы мен жасақталу жағдайы келесі көрсеткіштер арқылы анықталады:

осы Әдістеменің 3-қосымшасына сәйкес бос лауазымдардың жалпы саны;

осы Әдістеменің 4, 5- қосымшаларына сәйкес жасы, қызмет өтілі, білім және мамандық деңгейі бойынша градациямен кеткен кадрлар саны;

осы Әдістеменің 6-қосымшасына келіп түсу көзі бойынша градациямен қызметке қабылданған кадрлар саны;

кадрлар тапшылығы келесі формула бойынша есептеледі:

$$Д = а – в$$

Д – кадрлар тапшылығының көрсеткіші;

а – кеткен кадрлар саны;

в – үш жылда қызметке келіп түскен кадрлар саны.

Кадрлардың жасақталуы мен тапшылғы туралы алынған мәліметтер алдыңғы екі жылдың ұқсас көрсеткіштерімен салыстырылады.

8. Кадрлық болжау үш жылға құрылады және соңғы үш жылдағы кадрлық жағдайды талдау нәтижелерінің негізінде келесі бағыттар бойынша жүзеге

асырылады:

кадрлардың сандық қажеттілігін анықтау;

кадрлардың сапалық қажеттілігін анықтау;

8.1 Кадрлардың сандық қажеттілігінің болжауы төмендегі формула арқылы есептеледі:

$$П = a + d$$

П – сандық қажеттіліктің орта көрсеткіші;

a – соңғы үш жылда қызметке келіп түскен кадрлар санының орта көрсеткіші;

d – соңғы үш жылда кадрлар тапшылығының орта көрсеткіші.

Кадрлар тапшылығы болмаған жағдайда, кадрлардың сандық қажеттілігі сәйкес келетін жылда қызметке қабылданған кадрлардың санын ғана есепке алу арқылы сандық қажеттілік анықталады.

8.2 Кадрлардың сапалық қажеттілігін болжауды анықтау бос лауазымдарды талдау негізінде біліктілік талаптарын талдау негізінде білім және мамандық деңгейі бойынша жүргізіледі.

9. Кадрлық жоспарлау төмендегі көрсеткіштерді қамтамасыз ету үшін нақты іс-шаралар тізімін жасау арқылы кадрлық болжаудың мәліметтері негізінде жүзеге асырылады:

кадрлардың сандық қажеттілігі;

кадрлардың сапалық қажеттілігі.

Осы Әдістеменің 7, 8-қосымшаларына сәйкес кадрлық жоспарлау алдағы үш жылға кадр қажеттілігінің жоспар-болжауын құрумен аяқталады.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі кадрлық болжамды жүзеге асыру Әдістемесіне
1 - қосымша

20____ жылғы __________ жағдай бойынша жасы және қызмет өтілі бойынша қызметкерлер туралы статистикалық мәліметтер

№/№	Атауы	Штат саны	Нақты саны	Қызметкерлер құрамы									
				жасы бойынша					қызмет өтілі бойынша				
				30 жасқа дейін	30 жастан 40 жасқа дейін	40 жастан 48 жасқа дейін	48 жастан 55 жасқа дейін	55 жастан жоғары	бір жылға дейін	1жылдан 3 жылға дейін	3 жылдан 5 жылға дейін	5 жылдан 10 жылға дейін	10 жылдан жоғары

	Барлығы:													
	% қатынаста													

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесіне 2 –қосымша

Нысан

20____ жылғы __________ жағдай бойынша білім деңгейі бойынша қызметкерлер туралы статистикалық мәліметтер

№/№	Атауы	Штат саны	Нақты саны	білім деңгейі бойынша					қызметкерлер мамандықтары			
				техникалық және кәсіби	жоғары	ЖОО кейін	заң	құқық қорғау қызметі	халықаралық құқық	құқық және экономика негіздері	ақпараттық жүйелер	экономи
	Барлығы:											
	% қатынаста											

а н

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесіне 3-қосымша

Нысан

20____ жылғы __________ жағдай бойынша бос лауазымдардың саны туралы статистикалық мәліметтер

№/№	Атауы	ЖАСАҚТАЛМАҒАНЫ										
		Штат саны	Жалпы жасақталмағаны	Тағылымдамадан өтушілерді есепке алғанда жасақталмағаны	соның ішінде қызметтер бөлі							

											қызмет			қызмет			қызмет			қызмет			қызмет			қызмет			қызмет			қы
		ж	ж	ж	ж	ж .	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж .	ж	ж	ж	ж .	ж	ж .
	Барлығы:																															
	%																															

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесіне
4-қосымша

Нысан

20____ жылғы __________ жағдай бойынша жұмыстан кеткен қызметкерлер туралы статистикалық мәліметтер

№/№	Атауы	Штат саны	К Е Т К Е Н Д Е Р												
			барлығы	Жұмыстан шыққандар			Басқа құқық қорғау және арнаулы органдарға, әскери құрылымдарға кеткендер	кеткен қызметкерлер							
				барлығы	Зейнеткерлікте	Басқа жағдайларға байланысты		жасы бойынша					қызмет өт		
								30 жасқа дейін	30 жастан 40 жасқа дейін	40 жастан 48 жасқа дейін	48 жастан 55 жасқа дейін	55 жастан жоғары	1 жылға дейін	1 жылдан 3 жылға дейін	3 жы 5 жы дей
	Барлығы:														
	% қатынаста														

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесіне
5-қосымша

Нысан

20____ жылғы __________ жағдай бойынша білім деңгейлері бойынша жұмыстан кеткен қызметкерлер туралы статистикалық мәліметтер

№/№	Атауы	Штат саны		КЕТКЕНДЕР								
			барлығы	кеткен қызметкерлер								
				білім деңгейі бойынша			мамандық					
				техникалық және кәсіби	жоғары	ЖОО кейін	заң	құқық қорғау қызметі	халықаралық құқық	құқық және экономика негіздері	ақпараттық жүйелер	экон омикал
	Барлығы:											
	% қатынаста											

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесіне
6-қосымша

20____ жылғы __________ жағдай бойынша________________________ қабылданғандар туралы статистикалық мәліметтер

№/№	Атауы	Штат саны			ҚАБЫЛДАНҒАНДАР															
					БАРЛЫҒЫ			Басқа құқық қорғау және арнаулы органдардан, әскери құрылымдардан келгендер			Құқық қорғау органдарының бұрынғы қызметкерлері мен әскери қызметшілердің барлығы			Сот шешімі бойынша қызметке қайта орналасқандар			басқа мекемелер		
		жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл
	Барлығы:																		

	% қатынаста																		

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесіне
7-қосымша

___________ - ___________ жылдар бойынша кадрларға қажеттілікті болжау жоспары

Кадрларға қажеттілікті болжау

№/№	Атауы	ҚАЖЕТТІЛІК											
		Жалпы қажеттілік			білім деңгейі бойынша								
					Техникалық және кәсіби			жоғары			ЖОО кейін		
		жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл
	Барлығы:												
	% қатынаста												

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметіндегі кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесіне
8-қосымша

2. Үш жылға мамандықтар бойынша кадрларға қажеттілікті болжау

№/№	Атауы	ҚАЖЕТТІЛІК									
		мамандықтар									
		Жалпы қажеттілік	Заңтану	Құқық қорғау қызметі	Халықаралық құқық	Құқық және экономика негіздері	Психология	Экономика	Есеп және аудит	Қаржы	Инфо

		ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж
	Барлығы:																											
	% қатынаста																											

© 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» ШЖҚ РМК