



О мерах по дальнейшему развитию правоохранительной системы Республики Казахстан

Указ Президента Республики Казахстан от 31 декабря 2013 года № 720.

Подлежит опубликованию в Собрании актов Президента и Правительства Республики Казахстан в полном объеме и в республиканской печати в изложении

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Исключен Указом Президента РК от 18.07.2016 № 300.
2. Одобрить Концепцию кадровой политики правоохранительных органов Республики Казахстан.
3. Исключен Указом Президента РК от 18.07.2016 № 300.
4. Контроль за исполнением настоящего Указа возложить на Администрацию Президента Республики Казахстан.
5. Настоящий Указ вводится в действие со дня подписания.

Президент

Республики Казахстан

Н.НАЗАРБАЕВ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
УТВЕРЖДЕНА
Указом Президента
Республики Казахстан
от 31 декабря 2013 года № 720

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПРОГРАММА дальнейшей модернизации правоохранительной системы Республики Казахстан на 2014-2020 годы

Сноска. Государственная программа исключена Указом Президента РК от 18.07.2016 № 300.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
ОДОБРЕНА
Указом Президента
Республики Казахстан
от 31 декабря 2013 года № 720

КОНЦЕПЦИЯ

кадровой политики правоохранительных органов Республики Казахстан

Сноска. Концепция с изменением, внесенным Указом Президента РК от 18.07.2016 № 300.

Астана, 2013 год

Содержание

Раздел 1. Видение развития кадровой политики правоохранительных органов

Раздел 2. Основные принципы и общие подходы развития кадрового обеспечения правоохранительных органов

Раздел 3. Перечень нормативных правовых актов, посредством которых предполагается реализация Концепции кадровой политики правоохранительных органов Республики Казахстан

Используемые термины и определения:

интегральный показатель конкурентоспособности – формализованное числовое выражение профессионального потенциала сотрудника, основанное на расчете ключевых для должности параметров и объективных показателей профессиональных достижений;

модель профессиональных компетенций – знания, опыт и модели поведения сотрудника, определяющие его возможность и способность выполнять задачи в соответствии с заданными стандартами;

планирование кадровых ресурсов – определение качественной и количественной потребности в специалистах различных категорий для реализации стратегических задач органа;

ключевые показатели эффективности работы – показатели, сформированные на основе стратегии правоохранительного органа и направленные на оценку деятельности сотрудника по достижению оперативно-служебных целей и задач;

профессиональная подготовка по месту службы – освоение практического опыта и развитие необходимых профессиональных навыков путем их непосредственной апробации в служебной деятельности;

система управления профессиональными знаниями – локализованная информационная система по организации процесса поиска, сохранения и распространения лучшего положительного опыта по решению возникающих проблем;

стандартизация работ – установление алгоритма, правил и требований к результатам деятельности сотрудника на конкретном участке работы;

субъекты кадровой политики – лица, наделенные полномочиями принимать организационные и управленческие решения, вырабатывать рекомендательные предложения по формированию и использованию кадрового потенциала;

кадровый потенциал – характеристика профессиональной компетентности и морально-психологического состояния личного состава, необходимых для качественного и своевременного решения оперативно-служебных задач.

Раздел 1. Видение развития кадровой политики

правоохранительных органов

Введение

Одним из главных факторов сохранения внутренней стабильности и благополучия любого государства является отлаженная работа правоохранительной системы, адекватность к современным реалиям и функциональная устойчивость которой измеряется кадровым потенциалом.

В условиях Казахстана, сформировавшего собственные правоохранительные органы на основе советских традиций и наследия, сегодня остро стоит задача системного реформирования правоохранительной системы, и прежде всего, ее кадровой составляющей. При этом основным условием содержательной трансмиссии кадровой политики должен остаться не только принцип преемственности наработанного опыта, но и мобильности и оперативности на основе инновационных кадровых технологий.

Именно такую общую цель преследует представленная Концепция кадровой политики правоохранительных органов Республики Казахстан (далее – Концепция). Настоящий документ призван не просто определить приоритетные задачи в этом направлении, но и детально раскрыть современные методы формирования профессионального кадрового потенциала, способного своевременно и на должном уровне обеспечить защиту прав и свобод граждан, общественный порядок и безопасность.

Концепция станет основой для разработки нормативных правовых актов, направленных на дальнейшее совершенствование кадровой политики правоохранительных органов Республики Казахстан.

1.1. Анализ текущей ситуации

Высокие темпы развития демократических процессов в Казахстане, рост социального благополучия, новые политические и экономические условия функционирования казахстанского государства существенно усиливают роль и ответственность правоохранительных органов в построении правового государства.

В то же время допускаемые представителями правоохранительных органов нарушения законности, прав и свобод граждан, все еще имеющие место проявления коррупции и непрофессионализма в действиях сотрудников существенно снижают доверие к представителям органов правопорядка.

Несмотря на очевидную необходимость, предпринимаемые инициативы по реформированию отдельных аспектов правоохранительной системы не дают ожидаемого эффекта.

Сталкиваясь с невысоким управленческим уровнем, нежеланием внедрения новшеств и изменения привычного положения дел, начатые преобразования сводились, в конечном итоге, к различным структурным преобразованиям, без существенного изменения качества и эффективности работы.

В настоящее время имеется ряд актуальных проблем, свойственных правоохранительным структурам:

1) отсутствие четкой системы планирования и расстановки кадров, хаотичность и неупорядоченность перемещений сотрудников (в среднем каждые 2 года сотрудник меняет участок работы);

2) низкое качество изучения кандидатов на службу, комплектование органов некомпетентными кадрами (каждый десятый молодой сотрудник увольняется из органов в течение первого года службы, из них каждый четвертый по отрицательным мотивам);

3) отсутствие четких критериев оценки результатов работы сотрудника, что влечет формализм аттестации, низкую мотивацию, протекционизм при продвижении кадров (по результатам внеочередной аттестации обновилась одна треть высшего руководящего состава правоохранительных органов);

4) поверхностный подход к профессиональной и физической подготовке сотрудников, шаблонный характер повышения квалификации (только каждое четвертое подразделение оснащено учебно-материальной базой для проведения служебной и физической подготовки сотрудников);

5) неэффективная организационно-штатная работа, дублирование функций, механическое увеличение штатной численности без учета реальной нагрузки (за последние 3 года в правоохранительных органах проведено более ста организационно-штатных преобразований, при этом штатная численность осталась без изменений);

6) недостаточная воспитательная работа, рост негативных тенденций среди сотрудников (за последние 3 года в отношении сотрудников правоохранительных органов возбуждено 1591 уголовных дел и эта цифра ежегодно увеличивается).

На сегодняшний день необходимо качественное улучшение деятельности правоохранительных органов путем системного изменения работы с кадрами, внедрения эффективной кадровой политики.

В этих целях всесторонне изучен зарубежный опыт кадрового обеспечения ряда стран СНГ, США, Сингапура, Германии, Великобритании, Польши и других.

Кадровое планирование за рубежом, как правило, осуществляется на краткосрочную и среднесрочную перспективу. Наряду с количеством требуемых специалистов определяются специализация и уровень профессиональной квалификации будущих сотрудников.

При отборе кадров наличие высшего образования обязательно для кандидатов на офицерские должности. Высокий уровень образования является серьезным преимуществом. Стабильное закрепление кадров обеспечивается эффективной системой адаптации молодых специалистов и развитым институтом наставничества. Главным фактором привлечения и сдерживания на службе высококлассных, конкурентоспособных специалистов является высокий уровень социальных гарантий.

Распространена практика промежуточной (внеочередной) аттестации сотрудников, имеющих недостаточный уровень профессионализма (США, Германия, Франция).

В Китае прохождение аттестации обязательно для поступающих на службу, во Франции – при продвижении по службе. В США, Германии и ряде других стран, помимо аттестации, ежегодно проводится оценка эффективности служебной деятельности сотрудников, от чего зависит дальнейший карьерный рост и уровень оплаты труда.

В США, Германии, Грузии, Франции, Японии и большинстве других развитых стран система ведомственного образования правоохранительных органов является трехуровневой: начальные ускоренные курсы общей подготовки, базовое специальное образование и высшие курсы для руководящего состава правоохранительных органов. Главное требование к профессиональной подготовке – соответствие выпускаемых специалистов потребностям практики.

В вопросах организационно-штатного обеспечения США, Германия и ряд других стран используют передовой опыт корпоративного управления. В основе лучшей мировой практики принят так называемый "процессный подход".

Особенность воспитательной работы в правоохранительных органах развитых зарубежных стран заключается в выработке и привитии сотрудникам особой корпоративной культуры и этики, специальном обучении правилам поведения в отношениях с гражданами в различных ситуациях. В дисциплинарной практике основной акцент делается на профилактику.

Неотъемлемой частью успеха воспитательной работы является гибкая система мотивационных факторов, среди которых значительная роль отводится моральному стимулированию сотрудников. Популярной мерой является денежное премирование сотрудников, в зависимости от эффективности и других показателей службы.

При разработке Концепции наряду с опытом развитых зарубежных стран использовалась отечественная положительная практика, что обеспечивает

преимущество и инновационность подходов к кадровому обеспечению правоохранительных органов.

1.2. Цель и задачи кадровой политики

Целью кадровой политики является формирование высокопрофессионального кадрового состава, способного компетентно решать задачи правоохранительных органов.

Достижение указанной цели осуществляется путем решения следующих задач:

внедрение эффективных методов планирования и комплектования компетентными и нравственно устойчивыми кадрами, обеспечение прозрачности и объективности процессов отбора, аттестации, расстановки кадров;

модернизация ведомственной системы подготовки и переподготовки кадров, внедрение системного подхода к повышению профессионализма в течение всей службы;

формирование оптимальных организационно-штатных структур и нормативов численности, четкое определение задач и обязанностей каждого сотрудника на конкретных участках служебной деятельности;

укрепление духовно-нравственных качеств сотрудников, воспитание высокого чувства патриотизма, верности профессиональному долгу, создание условий для качественного выполнения служебных обязанностей.

Ключевыми показателями реализации Концепции выступают:

качественное улучшение показателей деятельности правоохранительных органов;

высокий имидж и престиж службы в правоохранительных органах;

улучшение состояния дисциплины и законности в правоохранительных органах;

социальное благополучие и удовлетворенность личного состава условиями службы, снижение текучести кадров.

1.3. Период реализации и ожидаемые результаты

Реализация настоящей Концепции рассчитана на период до 2018 года и включает в себя два этапа.

На первом этапе (2013 – 2016 годы) предполагается:

внедрение эффективной системы удовлетворения потребности в кадрах;

установление новых требований к должностям и внедрение объективных методов их оценки;

обеспечение прозрачности и объективности процедур занятия вакантных должностей;

создание инфраструктуры профессиональной, служебной и физической подготовки;

регламентация порядка и содержания действий на всех участках деятельности правоохранительного органа;

разработка научно обоснованных нормативов численности сотрудников правоохранительных органов.

Ожидаемые результаты первого этапа реализации Концепции:

принятие нормативных правовых актов, обеспечивающих реализацию мер своевременного и качественного кадрового комплектования;

разработка и внедрение научно обоснованных методов определения нормативов численности и критериев оценки результатов работы на каждом участке.

На втором этапе (2017 – 2018 годы) предполагается:

создание эффективного механизма повышения качества профессиональной подготовки и переподготовки кадров;

обеспечение непрерывности и системности профессионального развития в течение всей службы;

воспитание высокого корпоративного духа сотрудников, создание эффективной системы мотивации сотрудников;

построение оптимальной организационно-штатной структуры органов.

Второй этап реализации Концепции завершится внедрением системы формирования кадрового потенциала и достижением оптимального соответствия штатной численности объему выполняемых работ.

Раздел 2. Основные принципы и общие подходы развития кадрового обеспечения правоохранительных органов

2.1. Принципы кадровой политики

Кадровая политика осуществляется на основе следующих принципов:

меритократия – обеспечение равного доступа к занятию вакантных должностей в соответствии с уровнем профессиональной компетентности;

гласность кадровых решений – прозрачность процедур назначения на должности, конкурсный подход к отбору и продвижению кадров;

научность – реализация кадровой политики на основе научно обоснованных методов в работе с кадрами;

ответственность – исполнение сотрудником обязательств по обеспечению качества и эффективности своих профессиональных действий;

перспективность – опережающий и упреждающий характер кадровой политики, основывающийся на прогнозировании кадровой ситуации.

2.2. Планирование потребностей в кадрах

Реализация эффективной системы подбора, обучения и продвижения кадров предполагает совершенствование комплексной системы планирования потребности в кадрах.

Данное направление будет включать анализ текущих потребностей в кадровых ресурсах, связанных с естественным выбытием сотрудников, и требуемых специалистов в рамках преобразований и модернизации правоохранительной системы.

В целях создания эффективной системы обеспечения кадровыми ресурсами будут учитываться современные подходы к планированию и прогнозированию кадров.

Ежегодно будут составляться перечень приоритетных специальностей, определяться среда поиска кандидатов, а также направленность и продолжительность подготовки кадров, необходимых органу для реализации поставленных задач.

Планирование распространится и на кадровый резерв. С учетом потребности в руководящих кадрах необходимо установить лимит кадрового резерва и требования к квалификации претендентов.

Руководствуясь приоритетом закрепления и специализации кадров, перемещение личного состава будет иметь планомерный и целенаправленный характер. Назначение будет осуществляться в строгом соответствии с требованиями к должности и обязательным прохождением всех этапов карьерного роста.

Значительно повысится ответственность за своевременность, качество и прозрачность реализации данных процессов лиц, осуществляющих назначения и расстановку кадров.

В целях равномерного распределения кадрового потенциала ротации руководящего состава будут реализовываться по аналогии с новой моделью государственной службы: межуровневая ("центр – регион", "регион – центр"), межрегиональная ("регион – регион"), межсекторальная ("центр – центр"). В этих целях будут проработаны вопросы оплаты найма жилья для сотрудников, назначенных в порядке ротации.

2.3. Совершенствование отбора, аттестации и расстановки кадров

Ключевым аспектом формирования кадрового потенциала станет новая система отбора, аттестации и расстановки кадров с использованием объективных и прозрачных методов.

В этих целях для каждой должности должны быть разработаны:

модель профессиональных компетенций, позволяющая оценить соответствие профессионального уровня кандидата установленным требованиям при формировании кадрового резерва и сотрудника при аттестации;

ключевые показатели эффективности работы на конкретном участке.

Эти параметры станут ключевыми критериями при расстановке кадров, формировании кадрового резерва, поощрении и оплате труда, а также основанием

ежегодной аттестации для сотрудников, демонстрирующих низкие результаты в работе

В данном контексте важное значение придается разработке и внедрению объективных методов оценки компетенции и эффективности работы. Для этого будут разработаны ситуационные задачи, определены психологические тесты, а также критерии результативности работы на каждом участке деятельности.

Серьезным шагом к повышению морально-нравственных качеств сотрудников станет внедрение процедур полиграфологического исследования при отборе кандидатов и назначении сотрудников на руководящие должности.

В этой связи предполагается создание центра по обучению, подготовке и аттестации специалистов-полиграфологов, выработке единого подхода к методике применения при отборе, аттестации и служебных расследованиях, проведению сертификации используемых полиграфологических аппаратов.

Для обеспечения прозрачности назначения на руководящие должности все вакансии и требования, предъявляемые к кандидатам на их замещение, будут размещаться в ведомственных информационно-справочных системах. Каждый сотрудник, состоящий в кадровом резерве и соответствующий установленным требованиям, сможет подать заявку на рассмотрение его кандидатуры.

Это значительно расширит конкурсную среду и обеспечит равный доступ сотрудников к занятию вакантных должностей в соответствии с уровнем профессиональной компетентности.

Назначение руководства правоохранительных органов будет рассматриваться специальной Комиссией при Президенте Республики Казахстан по вопросам кадровой политики в правоохранительных органах Республики Казахстан.

Основой конкурсного отбора станет принцип меритократии, который будет реализован путем введения системы "интегрального показателя конкурентоспособности".

Так, профильное образование, повышение квалификации, опыт работы, реальные профессиональные достижения, награды, уровень профессиональной компетентности будут иметь определенные цифровые значения.

В зависимости от требований должности, интегральный показатель конкурентоспособности позволит определить как реальные достижения сотрудника, так и его потенциал.

Каждый сотрудник сможет оценить свой интегральный показатель конкурентоспособности и, исходя из полученной оценки, претендовать на ту или иную должность, планировать свою карьеру, иметь четкие ориентиры для повышения своей конкурентоспособности.

Решение конкурсной комиссии на занятие вакантной должности будет основываться на интегральных показателях конкурентоспособности, а результаты

конкурса и показатели каждого сотрудника декларироваться в информационно-справочных порталах органов.

2.4. Профессиональное развитие кадрового потенциала

Укрепление и повышение профессионального потенциала правоохранительных органов требует пересмотра ведомственной системы подготовки и переподготовки кадров. Необходима строгая ориентация образовательных программ на запросы практики, обновление содержания обучения с учетом передового мирового опыта.

Важной составляющей организации подготовки и переподготовки станут внедрение системы определения потребности в специалистах, переход на прием и подготовку кадров с высшим образованием, имеющих опыт и стаж работы по специальности.

Правоохранительные органы, не имеющие ведомственные вузы, будут заключать меморандумы с ведущими вузами страны на целевую подготовку магистрантов.

Курсы повышения квалификации будут ориентированы на актуальные запросы практики и организовываться с учетом анализа результатов аттестации кадров, подготовки кадрового резерва, проблем в реализации поставленных задач и планов развития подразделений.

В целях совершенствования качества проводимых курсов повышения квалификации вводятся обязательные процедуры по оценке их эффективности. Основным критерием станет качество и результативность работы сотрудников, прошедших обучение. Это позволит исключить неэффективные курсы, мотивировать учебные заведения на практикоориентированный характер обучения.

В целях повышения профессионального уровня сотрудников, состоящих в кадровом резерве, и руководителей обязательным станет обучение современным основам менеджмента.

Важная роль будет отведена работе с молодыми сотрудниками. Все молодые специалисты, поступившие на службу в правоохранительные органы, в обязательном порядке должны быть охвачены программами профессиональной адаптации. В рамках данных программ под руководством опытных наставников ими будут осваиваться профессиональные навыки и корпоративная культура органа.

Постоянное повышение профессионального уровня сотрудников должно осуществляться на протяжении всего периода службы. При этом важная роль в развитии кадрового потенциала отводится самостоятельной профессиональной подготовке на рабочем месте.

В этих целях меняется идеология аттестации сотрудников. Наряду с определением соответствия занимаемой должности обязательным станет и процедура самостоятельного постаттестационного развития.

По результатам аттестации на сотрудника будет составляться программа его профессионального совершенствования до следующей аттестации. Результаты освоения этой программы войдут в число основных критериев оценки при следующей аттестации.

Необходимо апробировать систему изучения государственного языка с "погружением" в языковую среду в порядке добровольной ротации (до 3 месяцев) в регион, где делопроизводство ведется исключительно на государственном языке.

Одним из ключевых направлений профессионального развития станет активное и широкое использование современных информационных технологий при самостоятельной подготовке на рабочем месте.

В этих целях предполагается создание информационно-справочных систем управления профессиональными знаниями в формате ведомственных локальных сетей. Работа данных систем будет направлена на поиск и систематизацию проблем на конкретных участках работы, а также предоставление нормативной, методической и практической информации для решения выявленных проблем.

Это позволит существенно сократить временные затраты на поиск необходимых профессиональных знаний, развивать и распространять положительный опыт, способствовать непрерывному обучению сотрудников.

Важной задачей является комплексное преобразование инфраструктуры профессиональной служебной и физической подготовки, соответствующей мировым стандартам. В этих целях совместно с местными исполнительными органами будут решаться вопросы обеспечения правоохранительных органов спортивно-стрелковыми комплексами, специализированными полигонами и лабораториями, а также повышения технической оснащенности труда.

2.5. Организационно-штатная работа

Важной вехой в организационно-штатной работе должна стать конкретизация критериев оценки эффективности деятельности органа с детализацией ее параметров до уровня отдельного подразделения, направления и участка деятельности.

Это позволит упорядочить и оптимизировать порядок действий и технологические схемы реализации поставленных задач, вплоть до описания алгоритма действий конкретного исполнителя на порученном участке деятельности.

Полученные результаты будут использованы для проведения оценки выполняемых работ на предмет соответствия закрепленным функциям, что позволит выявить факты дублирования и выполнения несвойственных работ.

В целях оптимизации штатной численности на основе технологических схем предусмотрено проведение стандартизации всех работ, выполняемых в органе, с четкой

регламентацией порядка и содержания действий на участках, направлениях правоохранительной деятельности.

Указанная мера позволит конкретизировать задачи, полномочия и сферу ответственности каждого сотрудника, а также установить нормативы служебной нагрузки и штатной численности. Она также станет основой для внедрения системы управления эффективностью и результативностью деятельности сотрудников, установления измеримых задач, мотивации на достижение конкретных результатов.

Логическим завершением реализуемых процессов и стандартизации работ должны стать масштабная ревизия соответствия штатной численности объему выполняемых работ во всех правоохранительных органах, приведение организационной структуры в состояние, способствующее наиболее эффективной реализации возложенных задач.

2.6. Воспитательная работа и мотивация сотрудников

Служба в правоохранительных органах требует от сотрудника особой гражданской позиции, социального и нравственного статуса.

Необходимо уделять внимание развитию чувства патриотизма, верности народу и профессиональному долгу.

Работа в данном направлении будет осуществляться путем внедрения особой корпоративной культуры, обеспечения благоприятного морально-психологического климата, формирования дисциплинарной ответственности (усиления профилактической функции в дисциплинарной практике).

В этих целях нужны стандарты корпоративной культуры, которые будут обязательными при рассмотрении вопросов включения сотрудников в кадровый резерв и назначении на вышестоящие должности.

Актуальным является вопрос улучшения морально-психологического климата в служебных коллективах. В этой связи необходимо внедрение передовых методик комплексного психологического обследования коллективов. Следует перейти на ежегодный социологический мониторинг состояния морально-психологического климата в коллективах, основными параметрами которого станут оценка служебной атмосферы, удовлетворенность службой, миграционный настрой и оценка непосредственными подчиненными деятельности руководителей.

Для эффективности воспитательной работы будет нормативно закреплена персональная ответственность руководителей всех уровней за состояние морально-психологического климата во вверенных подразделениях, улучшение качества рабочей среды и использования подчиненными рабочего времени.

В рамках повышения воспитательного значения дисциплинарной практики следует определить единый подход к оценке тяжести проступков и установлению объективных мер ответственности.

Важной мерой в предупреждении дисциплинарных проступков станет смещение акцента с наложения взыскания на действенную профилактику. Будет внедрена практика детального анализа обстоятельств совершения проступка в целях выявления причин и условий, определения мер по их профилактике.

Особого внимания требует система мотивации сотрудников к службе в правоохранительных органах путем установления дифференциации оплаты труда сотрудников в зависимости от достигнутых результатов, для чего предполагается ввести разряды по каждой должности.

Составной частью социальной защиты работников должно стать совершенствование медицинского обслуживания путем создания единых для правоохранительных органов медицинских учреждений.

2.7. Инструменты реализации Концепции

Сноска. Раздел 2.7 с изменением, внесенным Указом Президента РК от 18.07.2016 № 300.

Положения настоящей Концепции будут реализованы посредством совершенствования действующих и разработки новых нормативных правовых актов по вопросам прохождения службы в правоохранительных органах, изменения функций и ответственности субъектов реализации кадровой политики.

Реализация настоящей Концепции будет способствовать:

- 1) защите конституционных прав, свобод и законных интересов физических и юридических лиц в Республике Казахстан;
- 2) эффективности борьбы с преступностью;
- 3) обеспечению качества услуг, оказываемых правоохранительными органами.

Раздел 3. Перечень нормативных правовых актов, посредством которых предполагается реализация Концепции

1. Проект Указа Президента Республики Казахстан "О мерах по дальнейшему развитию правоохранительной системы Республики Казахстан".

2. Проект Закона Республики Казахстан "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам правоохранительной службы".