

Об утверждении Инструкции по формированию резерва руководящих кадров органов внутренних дел Республики Казахстан и организации работы с ним

Утративший силу

Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 21 марта 2002 года № 191. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 22 апреля 2002 года № 1830. Утратил силу приказом Министра внутренних дел Республики Казахстан от 30 декабря 2006 года № 606

Сноска. Утратил силу приказом Министра внутренних дел РК от 30.12.2006 № 606.

В целях совершенствования организации работы с резервом руководящих кадров органов внутренних дел Республики Казахстан приказываю:

1. Утвердить прилагаемую Инструкцию по формированию резерва руководящих кадров органов внутренних дел Республики Казахстан и организации работы с ним.

2. Председателю Комитета, начальникам Департаментов и самостоятельных управлений МВД, начальникам ГУВД-УВД г.г. Алматы, Астаны, областей и на транспорте, учебных заведений МВД Республики Казахстан организовать изучение личным составом указанной Инструкции в системе профессиональной подготовки сотрудников и обеспечить ее выполнение.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на вице-Министра внутренних дел Республики Казахстан генерал-майора внутренней службы Баймаганбетова С.Н. и Департамент кадровой и воспитательной работы МВД Республики Казахстан (Суюнчалиев М.М.).

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня государственной регистрации в Министерстве юстиции Республики Казахстан.

Министр генерал-лейтенант

У т в е р ж д е н а

приказом МВД Республики Казахстан от 21 марта 2002 года N 191

И н с т р у к ц и я
по формированию резерва руководящих кадров органов
внутренних дел Республики Казахстан и организации
работы с ним

1 . О б щ и е п о л о ж е н и я

1. Настоящая Инструкция определяет порядок формирования резерва руководящих кадров органов внутренних дел Республики Казахстан и организацию работы с ним.

2. Резерв руководящих кадров органов внутренних дел Республики Казахстан - это сформированная в установленном порядке группа перспективных сотрудников для их целенаправленной подготовки и последующего выдвижения на должности руководителей.

По решению соответствующего начальника в резерве могут состоять сотрудники для последующего замещения других вышестоящих должностей.

3. Основными задачами формирования резерва и работы с ним являются:

1) упорядочение механизма планирования продвижения сотрудников по службе ;

2) повышение эффективности подготовки руководящих кадров;

3) замещение должностей руководящего состава наиболее квалифицированными сотрудниками;

4) укрепление и стабилизация руководящих кадров, обеспечение их преемственности ;

5) усиление демократических начал решения кадровых вопросов в органах внутренних дел .

4. Ответственность за формирование резерва и организацию работы с ним возлагается на руководителей органов внутренних дел и кадровые аппараты.

2 . Ф о р м и р о в а н и е р е з е р в а

5. Резерв формируется в органах внутренних дел и их подразделениях, учебных заведениях МВД Республики Казахстан, руководители которых имеют право назначения сотрудников на соответствующие должности.

Формирование резерва осуществляется с учетом качественного состава кадров и потребности в замещении соответствующих должностей.

6. Отбор кандидатов для зачисления в резерв производится на основе изучения и оценки личных и деловых качеств сотрудников, результатов их оперативно-служебной деятельности.

7. При отборе кандидатов для зачисления в резерв также учитывается:

1) соответствие имеющегося у сотрудника образования специальностям, предусмотренным по предполагаемой к замещению должности;

2) наличие опыта работы по предполагаемому виду деятельности;

3) знание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность

соответствующих категорий руководителей;

4) возраст сотрудника (с учетом предельного специального звания по предполагаемой должности);

5) состояние здоровья.

Если выдвижение предполагает перемещение на службу в другую местность, то учитывается возможность проживания там сотрудника и членов его семьи по состоянию здоровья.

8. Резерв формируется из сотрудников, которые по результатам аттестования рекомендуются к выдвижению на вышестоящие должности или на работу с большим объемом, а также из лиц, проявивших организаторские способности при исполнении служебных обязанностей либо при выполнении специальных заданий.

9. Отбор кандидатов на зачисление в резерв осуществляется руководителями, имеющими право представления к перемещению сотрудников на соответствующие должности, совместно с кадровыми аппаратами. Количество сотрудников, зачисляемых в резерв для выдвижения на соответствующую должность, должно составлять 2 - 3 человека.

10. Представление о зачислении сотрудников в резерв подписывает лицо, имеющее право представления к перемещению на планируемую должность. Представление составляется в произвольной форме.

11. Отобранные кандидатуры обсуждаются на коллегиях (оперативных совещаниях), а по решению их непосредственных начальников - на офицерском собрании сотрудников подразделения.

12. Кандидат на зачисление в резерв вправе присутствовать при обсуждении его кандидатуры на коллегии (оперативном совещании), офицерском собрании. Зачисление сотрудника в резерв производится с его согласия.

13. Зачисление в резерв для выдвижения на должности, назначение на которые требует согласования с соответствующими государственными органами Республики Казахстан, производится исключительно только по согласованию с ними.

14. Зачисление в резерв сотрудников, проходящих службу в других органах (учреждениях) внутренних дел, производится с согласия руководителей этих органов (учреждений).

15. Решение о зачислении в резерв (исключении из него) принимается начальником, имеющим право назначения на соответствующую должность, и оформляется приказом. Приказ объявляется сотруднику кадровым аппаратом под расписку в десятидневный срок с момента его подписания.

16. Исключение сотрудников из резерва осуществляется в индивидуальном порядке в соответствии с пунктом 29 настоящей Инструкции.

17. Срок пребывания сотрудника в резерве не должен превышать 3-х лет. Лица, успешно выполнившие индивидуальные программы подготовки сотрудников, зачисленных в резерв, но не назначенные в период пребывания в резерве на планируемые для них должности, могут вновь зачисляться в резерв на о б щ и х о с н о в а н и я х .

18. Кадровые аппараты ведут списки сотрудников, зачисленных в резерв, по форме, прилагаемой к настоящей Инструкции.

3. Работа с резервом

19. Начальники подразделений, в которых планируется назначение на должности сотрудников, из числа зачисленных в резерв, совместно с кадровым аппаратом данного органа составляют индивидуальные программы подготовки э т и х с о т р у д н и к о в .

Индивидуальные программы подготовки сотрудников утверждаются начальниками, принявшими решение о зачислении их в резерв.

Руководители органов и структурных подразделений, в которых работают сотрудники, зачисленные в резерв, а также кадровые аппараты этих органов, обеспечивают им условия по повышению профессионального мастерства в соответствии с разработанными индивидуальными программами.

20. Индивидуальная программа составляется на весь срок пребывания сотрудника в резерве, с учетом его теоретической и практической п о д г о т о в л е н н о с т и .

21. Индивидуальные программы подготовки сотрудников согласовываются с руководителями органов, в которых они проходят службу.

22. Индивидуальные программы подготовки сотрудников, зачисленных в резерв, должны предусматривать теоретическую подготовку (образовательное учреждение, вид и срок обучения), а также организационные мероприятия по приобретению ими навыков работы в предполагаемой должности и сроки их п р о в е д е н и я .

23. Основными формами теоретической подготовки резерва являются:

1) направление на учебу (курсы повышения квалификации) в образовательные учреждения;

2) участие в учебно-методических сборах, научно-практических к о н ф е р е н ц и я х ;

3) обучение на курсах подготовки резерва, создаваемых в органах внутренних дел (с привлечением научно-педагогических кадров к проведению учебных занятий на договорной основе);

4) индивидуальное изучение законодательства Республики Казахстан.

24. Обязательными элементами программы теоретического обучения являются :

- 1) правовая подготовка;
- 2) подготовка в области организации управления органами внутренних дел;
- 3) подготовка в области организации работы с кадрами;
- 4) подготовка в области психологии управления.

25. По завершении теоретической подготовки, независимо от форм ее проведения, у сотрудников принимаются зачеты по соответствующим дисциплинам и им выдаются свидетельства (дипломы, удостоверения) соответствующего образца.

26. Основными формами практической подготовки резерва являются:

- 1) стажировка по соответствующей должности;
- 2) служебные командировки для проверки деятельности органов внутренних дел и оказания им практической помощи;
- 3) участие в подготовке проектов нормативных правовых актов, документов по совершенствованию деятельности органов внутренних дел, материалов для рассмотрения на коллегиях и оперативных совещаниях, аналитических и справочных документов, требующих принятия управленческих решений;
- 4) участие в организации и проведении мероприятий по профилю деятельности (специальности) предполагаемой к замещению должности;
- 5) исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника (отпуск, болезнь, командировка и т.д.) по соответствующей должности.

4. Организация контроля

27. Контроль за формированием резерва и работой с ним в нижестоящих органах внутренних дел осуществляют кадровые аппараты вышестоящих органов внутренних дел.

28. Основными формами контроля за организацией работы с резервом являются :

- 1) заслушивание на коллегии (оперативном совещании) руководителей органов и подразделений, сотрудников кадровых аппаратов о ходе формирования резерва и работы с ним, в том числе о выполнении сотрудниками, зачисленными в резерв, их индивидуальных программ подготовки;
- 2) ежегодный письменный отчет сотрудника, представляемый соответствующему начальнику, а при необходимости - заслушивание на коллегии (оперативном совещании), о выполнении им индивидуальной программы подготовки, который приобщается к его личному делу.

29. В случаях неудовлетворительного выполнения сотрудником

30. Итоги работы с резервом ежегодно обсуждаются на коллегиях (оперативных совещаниях), где намечаются пути ее совершенствования.

к Инструкции по формированию резерва руководящих кадров органов внутренних дел Республики Казахстан и организации работы с ним

сотрудников, зачисленных в резерв руководящих кадров для
выдвижения на должности, назначение по которым осуществляется _____

(наименование должности, органа внутренних дел)

[illegible]

Правильность всех записей подтверждаю _____

_____ (должность, специальное звание, фамилия, подпись
начальника (зам. начальника) кадрового аппарата) "_____" _____ 200 г. _____

Специалисты: Пучкова О.Я., Мартина Н.А.)