

О некоторых вопросах реализации кадровой политики в антикоррупционной службе

Утративший силу

Приказ Министра по делам государственной службы Республики Казахстан от 30 декабря 2015 года № 25. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 3 февраля 2016 года № 12984. Утратил силу приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 7 октября 2016 года № 4.

Сноска. Утратил силу приказом Председателя Агентства РК по делам государственной службы и противодействию коррупции от 07.10.2016 № 4 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

В целях реализации подпункта 9 статьи 5-1, пункта 2 статьи 7, пунктов 3, 7 статьи 29 Закона Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380-V "О правоохранительной службе", **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить:

1) Методику оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики антикоррупционной службы, согласно приложению 1 к настоящему приказу;

2) Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности в антикоррупционной службе, согласно приложению 2 к настоящему приказу;

3) Систему и критерии карьерного роста сотрудников антикоррупционной службы, согласно приложению 3 к настоящему приказу;

4) Методику осуществления кадрового прогноза в антикоррупционной службе, согласно приложению 4 к настоящему приказу.

2. Национальному бюро по противодействию коррупции Министерства по делам государственной службы Республики Казахстан в установленном законодательством порядке обеспечить:

1) государственную регистрацию настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан;

2) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан его направление на официальное опубликование в периодических печатных изданиях и в информационно-правовой системе "Эділет";

3) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего приказа его направление в Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения "Республиканский центр правовой информации Министерства юстиции Республики Казахстан" для размещения в Эталонном контрольном банке нормативных правовых актов Республики Казахстан;

4) доведение настоящего приказа до сведения структурных подразделений и территориальных органов Национального бюро по противодействию коррупции Министерства по делам государственной службы Республики Казахстан.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Председателя Национального бюро по противодействию коррупции Министерства по делам государственной службы Республики Казахстан Кожамжарова К.П.

4. Настоящий приказ вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования.

Министр по делам
государственной службы
Республики Казахстан

Т. Донаков

Приложение 1
к приказу Министра по делам
государственной службы
Республики Казахстан
от 30 декабря 2015 года № 25

Методика

оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики антикоррупционной службы

1. Общие положения

1. Настоящая Методика оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики антикоррупционной службы (далее – Методика) разработана в целях реализации подпункта 9) статьи 5-1 Закона Республики Казахстан "О правоохранительной службе" и предназначена для определения эффективности мер по кадровому обеспечению и качества работы субъектов кадровой политики антикоррупционной службы.

2. Объектами оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики являются территориальные подразделения Национального бюро по противодействию коррупции Министерства по делам государственной службы Республики Казахстан (далее - Бюро).

3. Оценка осуществляется кадровой службой Бюро (далее – кадровая служба).

4. Оценка осуществляется ежегодно по итогам отчетного (календарного) года.

5. Информация для проведения оценки предоставляется территориальными подразделениями Бюро (далее – территориальные подразделения) в кадровую службу на бумажных и электронных носителях.

6. Источниками информации для проведения оценки являются статистические данные по учету кадров антикоррупционной службы территориальных подразделений Бюро.

7. Оценка осуществляется по результатам анализа информации территориальных подразделений, представляемой в кадровую службу.

Корректирующими данными при выставлении итоговой оценки являются:

результаты социологического мониторинга морально-психологического климата в коллективе, отраженные в аналитической справке по результатам социологического мониторинга;

информация Комитета по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры Республики Казахстан;

информации подразделений по обеспечению внутренней безопасности.

8. Оценка осуществляется по следующим критериям:

- 1) эффективность использования кадровых ресурсов;
- 2) результативность оценки деятельности и аттестации сотрудников;
- 3) обучение сотрудников.

9. По итогам оценки кадровой службой готовится Заключение о результатах оценки кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики (далее - заключение) по форме, согласно приложению к настоящей Методике.

10. По результатам оценки территориальных подразделений Председателю Бюро вносится итоговая информация.

11. Заключение направляется оцениваемым территориальным подразделениям для сведения и исполнения рекомендаций в течение пяти рабочих дней с момента его подписания.

2. Критерий "Эффективность использования кадровых ресурсов"

12. Оценка по критерию "Эффективность использования кадровых ресурсов" (далее – критерий 1) проводится на основе представляемой территориальными подразделениями информации по показателям "уровень укомплектованности" и "уровень текучести" и определяется как среднее значение баллов двух показателей.

13. При проведении оценки по показателю "уровень укомплектованности" учитываются данные отчетов территориальных подразделений по состоянию на последний день месяца отчетного периода.

14. Оценка по показателю "уровень укомплектованности" рассчитывается исходя из количества вакансий на конец отчетного периода. При расчете вакансий также учитываются вакансии, образованные в результате:

отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

прохождения обучения по государственным программам подготовки и переподготовки государственных служащих, на основании государственного заказа или в зарубежных высших учебных заведениях по приоритетным специальностям, утверждаемым Республиканской комиссией по подготовке кадров за рубежом.

15. Оценка по критерию 1 рассчитывается в процентном соотношении количества вакантных должностей от штатной численности следующим образом:

при отсутствии вакансий и/или наличии менее 3% вакантных должностей – выставляется 5 баллов;

при наличии от 3% до 6% вакантных должностей – выставляется 4 балла;

при наличии более 6% вакантных должностей – выставляется 3 балла.

При этом, если должность оставалась вакантной 4 и более месяцев, из оценки по данному критерию отнимается по 0,5 баллов за каждую вакантную должность

16. При получении результата значения со знаком минус, территориальному подразделению по данному показателю ставится значение 0.

17. Расчет оценки по показателю "текучесть кадров" осуществляется исходя из количества уволенных, откомандированных сотрудников в отчетном периоде:

в случае отсутствия уволенных и/или увольнения не более 1% от фактической численности на начало отчетного периода – выставляется 5 баллов;

в случае увольнения от 1% до 3% от фактической численности на начало отчетного периода – выставляется 4 балла;

в случае увольнения от 3% до 5% от фактической численности на начало отчетного периода – выставляется 3 балла;

в случае увольнения от 5% до 7% от фактической численности на начало отчетного периода – выставляется 2 балла;

в случае увольнения свыше 7% от фактической численности на начало отчетного периода – выставляется 0 баллов.

18. При этом, при проведении расчета не учитываются сотрудники, уволенные:

в связи с выходом на пенсию;

в связи с реорганизацией или сокращением штата;

по болезни, в связи со смертью;

в связи с назначением на политическую должность;

в связи с выходом на работу основного работника (из отпуска по уходу за ребенком, из отпуска без сохранения заработной платы в связи с прохождением обучения по государственным программам подготовки и переподготовки государственных служащих, на основании государственного заказа или в зарубежных высших учебных заведениях по приоритетным специальностям, утверждаемым Республиканской комиссией по подготовке кадров за рубежом).

19. При смене руководителя территориального подразделения и увольнении по собственному желанию более 3% сотрудников, занимающих руководящие должности в течение следующих 3 месяцев, от средней суммы баллов по показателям "уровень укомплектованности" и "текучесть кадров" отнимается 3 балла.

20. При увольнении в отчетном периоде более 50% из числа принятых молодых сотрудников, из среднего значения, рассчитываемого согласно пункту 17 настоящей Методики, отнимается 1 балл.

21. Если полученный результат составил значение со знаком минус, территориальному подразделению по данному показателю ставится значение 0.

3. Критерий "Результативность оценки деятельности и аттестации"

22. Оценка по критерию "Результативность оценки деятельности и аттестации" (далее – критерии 2) проводится на основе результатов проведения ежегодной оценки деятельности и аттестации сотрудников территориальных подразделений в отчетном периоде.

23. В расчете оценки по данному критерию учитывается процентное соотношение количества сотрудников, в отношении которых по итогам ежегодной оценки деятельности принято решение о проведении аттестации, от общего количества сотрудников, прошедших оценку в отчетном периоде.

24. Расчет оценки проводится следующим образом:

в случае отсутствия в отчетном периоде сотрудников, направляемых на аттестацию – выставляется 5 баллов;

в случае принятия решения о проведении аттестации в отношении не более 1% от количества сотрудников, прошедших оценку в отчетном периоде – выставляется 4 балла;

в случае принятия решения о проведении аттестации в отношении от 1% до 3% от количества сотрудников, прошедших оценку в отчетном периоде – выставляется 3 балла;

в случае принятия решения о проведении аттестации в отношении от 3% до 5% от количества сотрудников, прошедших оценку в отчетном периоде – выставляется 2 балла;

в случае принятия решения о проведении аттестации в отношении от 5% до 7% от количества сотрудников, прошедших оценку в отчетном периоде – выставляется 1 балл;

в случае принятия решения о проведении аттестации в отношении свыше 7% от количества сотрудников, прошедших оценку в отчетном периоде – выставляется 0 баллов.

25. При принятии аттестационной комиссией решения о повторной аттестации в отношении более 5% сотрудников из числа проходящих аттестацию в отчетном периоде, из оценки по критерию 2 отнимается 1 балл.

При принятии аттестационной комиссией решения о несоответствии занимаемой должности и рекомендации к понижению в должности в отношении более 5% сотрудников из числа проходящих аттестацию в отчетном периоде, из оценки по критерию 2 отнимается 2 балла.

26. Если полученный результат составил значение со знаком минус, территориальному подразделению по данному показателю ставится значение 0.

27. При проведении в отчетном периоде в отношении сотрудников повторной аттестации ее результаты в расчете оценки не используются.

4. Критерий "Обучение сотрудников"

28. Оценка по критерию "Обучение сотрудников" проводится на основе представляемой территориальными подразделениями информации о сотрудниках, подлежащих и прошедших подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

29. В расчете оценки по данному критерию учитывается процентное соотношение количества сотрудников, подлежащих подготовке, переподготовке, повышению квалификации в отчетном периоде к числу фактически прошедших обучение в отчетном периоде.

30. Расчет оценки проводится следующим образом:

в случае обучения в отчетном периоде от 90% до 100% сотрудников, подлежащих обучению – выставляется 5 баллов;

в случае обучения в отчетном периоде от 80% до 90% сотрудников, подлежащих обучению – выставляется 4 балла;

в случае обучения в отчетном периоде от 70% до 80% сотрудников, подлежащих обучению – выставляется 3 балла;

в случае обучения в отчетном периоде от 60% до 70 % сотрудников, подлежащих обучению – выставляется 2 балла.

31. При отсутствии в отчетном периоде подлежащих обучению на курсах подготовки, переподготовки и повышению квалификации по данному критерию выставляется 0 баллов.

5. Итоговая оценка субъектов кадровой политики антикоррупционной службы

32. Итоговая оценка определяется путем сложения полученных результатов по критериям "Эффективность использования кадровых ресурсов", "Результативность оценки деятельности и аттестации", "Обучение сотрудников" при этом из общей суммы баллов вычитаются баллы понижающих показателей.

33. При привлечении в отчетном периоде сотрудника к административной ответственности за совершение коррупционного правонарушения, из итоговой оценки вычитается 1 балл за каждого сотрудника.

При привлечении в отчетном периоде сотрудника к уголовной ответственности за совершение коррупционного преступления, из итоговой оценки вычитается 2 балла за каждого сотрудника.

34. Снижение итоговой оценки производится также и по результатам социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в коллективах.

В случае, если по результатам социологического мониторинга не удовлетворены морально-психологическим климатом в коллективе:

более 50% от количества опрошенных сотрудников территориального подразделения из итоговой оценки вычитается 2 балла;

от 40% до 50% от количества опрошенных сотрудников территориального подразделения из итоговой оценки вычитается 1 балл.

35. Заключение о результатах оценки содержит:
наименование территориального подразделения;
таблицу оценок по всем критериям;
выводы и рекомендации.

36. В соответствии с полученным результатом оценки определяется степень эффективности деятельности территориального подразделения по кадровому обеспечению.

Высокая степень эффективности территориального подразделения соответствует показателю оценки от 13 до 15 баллов, средняя степень – от 10 до 13 баллов, низкая степень – от 7 до 10 баллов. Неэффективной признается деятельность территориального подразделения, набравшего по результатам оценки менее 7 баллов.

Форма

Заключение о результатах оценки кадрового обеспечения
и качества работы субъектов кадровой политики

(наименование территориального подразделения)

(отчетный период)

№	Критерии оценки	Баллы
1	Эффективность использования кадровых ресурсов	
2	Результативность оценки деятельности и аттестации сотрудников	
3	Обучение сотрудников	
	ОБЩАЯ ОЦЕНКА:	
	Корректирующие показатели:	
4	Факт привлечения сотрудника к административной ответственности за совершение коррупционного правонарушения	
5	Факт привлечения сотрудника к уголовной ответственности за совершение коррупционного правонарушения	
6	Результаты социологического мониторинга	
	ИОГОВАЯ ОЦЕНКА:	

Анализ результатов кадрового обеспечения и качества работы
территориального подразделения Бюро по критериям оценки:

Выводы и рекомендации:

Руководитель кадровой службы Бюро _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель
территориального подразделения _____
(подпись) (расшифровка подписи)

" ____ " _____ 20 ____ г.

Приложение 2
к приказу Министра по делам
государственной службы
Республики Казахстан
от 30 декабря 2015 года № 25

**Правила и методы определения профессиональных компетенций,
ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности
в антикоррупционной службе**

1. Общие положения

1. Настоящие Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности в антикоррупционной службе (далее – Правила) разработаны в соответствии с пунктом 2 статьи 7 Закона Республики Казахстан " О правоохранительной службе" и предназначены для определения показателя конкурентоспособности в антикоррупционной службе.

2. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

1) ключевые показатели для должностей антикоррупционной службы – индикаторы степени владения определенными знаниями, умениями и навыками для выполнения функциональных обязанностей для данной должности в соответствии с установленными квалификационными требованиями;

2) показатель конкурентоспособности – формализованное числовое выражение профессионального потенциала кандидата на службу и сотрудника, основанное на профессиональных компетенциях, а также ключевых для должности показателях и объективных данных о профессиональных достижениях;

3) профессиональные компетенции должностей антикоррупционной службы – качественные характеристики профессионального опыта и знаний сотрудника в рамках компетенции конкретной должности, отражающие диапазон возможностей профессиональной деятельности.

3. Целями определения уровня профессионального потенциала кандидата на службу и сотрудника антикоррупционной службы являются:

1) определение соответствия знаний, навыков, способностей сотрудника/ кандидата, необходимых для эффективного осуществления профессиональной деятельности на занимаемой/предполагаемой должности;

2) мотивация сотрудников и руководителей к организационным и профессиональным изменениям, повышению эффективности деятельности.

4. Показатель конкурентоспособности учитывается при предварительном изучении и отборе кандидатов на службу, назначении на должность и перемещении по службе, зачислении в кадровый резерв, прохождении аттестации.

5. Расчет показателя конкурентоспособности кандидатов на службу и сотрудников антикоррупционной службы основан на принципах объективности и справедливости, и производится в случаях, указанных в пункте 4 настоящих Правил.

2. Профессиональные компетенции

6. Знание нормативных правовых актов, регулирующих деятельность правоохранительной службы, и оценка компетенций кандидата/сотрудника определяются комплексным тестированием.

7. Оценка профессиональных компетенций кандидатов на службу и сотрудников антикоррупционной службы проводится по формам, согласно приложению 1 к настоящим Правилам.

3. Ключевые показатели для должностей антикоррупционной службы

8. Ключевыми показателями для должностей антикоррупционной службы являются "образование", "опыт работы", "эффективность решения функциональных задач", "уровень физической подготовки".

Оценка ключевых показателей для должностей антикоррупционной службы проводится по форме, согласно приложению 2 к настоящим Правилам.

4. Расчет показателя конкурентоспособности

9. Расчет показателя конкурентоспособности по следующей формуле:

$$ПК = К + П + Д$$

ПК – показатель конкурентоспособности (от 1 до 100 баллов);

К – результат оценки профессиональных компетенций (от 1 до 30 баллов);

П – результат оценки ключевых показателей для должностей антикоррупционной службы (от 1 до 40 баллов).

Д – результат оценки профессиональных достижений кандидата на службу и сотрудника антикоррупционной службы (от 1 до 30 баллов).

Оценка профессиональных достижений кандидата на службу и сотрудника антикоррупционной службы проводится по форме, согласно приложению 3 настоящих Правил.

5. Порядок определения показателя конкурентоспособности

10. Показатель конкурентоспособности определяется кадровой службой Национального бюро по противодействию коррупции Министерства по делам государственной службы Республики Казахстан (далее - Бюро) и его территориальных подразделений (далее – кадровая служба).

11. Расчет показателя конкурентоспособности производится кадровой службой не позднее пяти рабочих дней до дня заседания комиссии и вносится комиссии в виде списка с указанием показателя конкурентоспособности каждого кандидата/сотрудника.

По решению руководителя Бюро (руководителей территориального подразделения) при назначении на должность и перемещении по службе сотрудника Бюро (территориального подразделения) кадровая служба вносит информацию с указанием показателя конкурентоспособности сотрудника соответствующему руководителю.

6. Методы определения показателя конкурентоспособности

12. Показатель конкурентоспособности определяется на основе балльной системы по 4 (четырем) уровням. Каждый уровень представляет собой степень профессионального потенциала кандидата на службу и сотрудника антикоррупционной службы:

уровень 4 (от 70 до 100 баллов) - сотрудник способен выполнять свои функции на уровне, превышающем квалификационные требования к должности. Является экспертом в своей области, к нему часто обращаются за советом и консультацией. Способен предлагать пути для улучшения работы, а также разрабатывать новые подходы и решения;

уровень 3 (от 50 до 70 баллов) - сотрудник обладает достаточным уровнем знаний и демонстрирует все необходимые навыки в соответствии с занимаемой должностью. Способен выполнять работу в пределах своих полномочий самостоятельно и без ошибок;

уровень 2 (от 30 до 50 баллов) - работа в основном выполняется на среднем или достаточном уровне. Сотрудник обладает недостаточным уровнем знаний в некоторых областях, что приводит к необходимости контроля при выполнении некоторых задач;

уровень 1 (от 1 до 30 баллов) - сотрудник не обладает достаточным уровнем знаний для выполнения должностных задач, не способен выполнять работу самостоятельно, требует постоянного контроля со стороны руководителя.

13. Основными методами, применяемыми для определения показателя конкурентоспособности в антикоррупционной службе, являются:

тестирование;

оценка комиссии во время собеседования/оценочное интервью;

оценка руководителя;

оценка качества написания эссе;

решение ситуационных задач.

14. Методы определения показателя конкурентоспособности, указанные в пункте 11 настоящих Правил, могут использоваться по отдельности, а также в комбинации нескольких методов.

Форма

Оценка профессиональных компетенций кандидатов на службу и сотрудников антикоррупционной службы

1. Оценка знаний нормативных правовых актов, регулирующих деятельность правоохранительной службы

(общая оценка от 1 до 10 баллов)

№ п/п	Наименование специфики	Описание специфики	Максимальный балл
1	Знание законодательства Республики Казахстан	Знание Конституции Республики Казахстан, Законов "О государственной службе", "О порядке рассмотрения обращений физических и юридических лиц", "О нормативных правовых актах", Этического кодекса государственных служащих Республики Казахстан	3
2	Знание нормативных правовых актов, регулирующих деятельность правоохранительной службы	Знание Уголовного кодекса Республики Казахстан, Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан, Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях, Законов Республики Казахстан "О правоохранительной службе", "О противодействии коррупции", "Об оперативно-розыскной деятельности", совместного приказа Министра внутренних дел Республики Казахстан от 12 декабря 2014 года № 892, Министра финансов Республики Казахстан от 12 декабря 2014 года № 565, Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 12 декабря 2014 года № 62, Начальника Службы государственной охраны Республики Казахстан от 15 декабря 2014 года № 146, Председателя Комитета национальной безопасности Республики Казахстан от 18 декабря 2014 года № 416 "Об утверждении Правил проведения негласных следственных действий". Зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов Республики Казахстан за № 10027.	7
ИТОГО:			10

Соотношение баллов и количества правильных ответов по тестированию на знание нормативных правовых актов, регулирующих деятельность правоохранительной службы

№ п/п	Наименование специфики	Процент правильных ответов от общего количества тестовых заданий (%)	Балл	Оценка (баллы)
		От 0 до 20	0	

1	Знание законодательства Республики Казахстан	От 20 до 50 От 50 до 70 От 70 до 100	1 2 3	
2	Знание нормативных правовых актов, регулирующих деятельность правоохранительной службы	От 0 до 20 От 20 до 50 От 50 до 70 От 70 до 100	0 2 5 7	
ОБЩАЯ ОЦЕНКА			10	

2. Оценка личных качеств

(общая оценка от 1 до 10 баллов)

№ п/п	Личные качества	Описание личных качеств	Максимальный балл для руководящих должностей	Максимальный балл для исполнительских должностей	Оценка (баллы)
1	Аналитичность	способность получать новую информацию, прогнозировать результат, конструктивно видеть и использовать перспективы	1,5	1	
2	Инициативность	способность выдвигать конструктивные идеи, инновации для повышения результативности своей деятельности, реализуя свою креативность	1	1	
3	Организованность	способность обеспечить оптимальные условия для выполнения функций и обязанностей государственной службы (умение эффективно организовывать деятельность)	1	1,5	
4	Коммуникативность	способность использовать систему внутренних ресурсов личности, необходимых для построения эффективного взаимодействия в определенном круге ситуаций межличностного взаимодействия	1	2	
5	Лидерство	способность мотивировать коллектив, управлять действиями группы (организации), обладать признанным авторитетом и влиянием	1,5	0,5	
6	Стратегическое мышление	способность прогнозировать результаты, последствия действий (своих и чужих), при этом грамотно используя имеющиеся ресурсы	1,5	0,5	
7	Этичность	соблюдение морально-этических норм поведения	0,5	0,5	
		способность ориентироваться на цели государственной службы и стратегию			

8	Ориентация на качество	организации, ориентироваться на передовые стандарты осуществления профессиональной деятельности	0,5	1	
9	Ориентация на граждан	направленность служащего на существующие и возникающие ожидания граждан	1	2	
10	Нетерпимость к коррупции	проявление активной гражданской позиции, выраженной в недопущении коррупционных проявлений	0,5	0,5	
ИТОГО:			10	10	

Соотношение баллов оценки и набранных баллов по тестированию на оценку личных качеств

№ п/п	Личные качества	Набранные баллы по тестированию на оценку личных качеств	Баллы для руководящих должностей	Баллы для исполнительских должностей
1	Аналитичность	От 0 до 1	0	0
		От 1 до 2	0,5	0
		От 2 до 3	1	0,5
		От 3 до 4	1,5	1
2	Инициативность	От 0 до 1	0	0
		От 1 до 2	0	0
		От 2 до 3	0,5	0,5
		От 3 до 4	1	1
3	Организованность	От 0 до 1	0	0
		От 1 до 2	0	0
		От 2 до 3	0,5	0,5
		От 3 до 4	1	1
4	Коммуникативность	От 0 до 1	0	0
		От 1 до 2	0	0,5
		От 2 до 3	0,5	1
		От 3 до 4	1	2
5	Лидерство	От 0 до 1	0	0
		От 1 до 2	0,5	0
		От 2 до 3	1	0,5
		От 3 до 4	1,5	0,5
6	Стратегическое мышление	От 0 до 1	0	0
		От 1 до 2	0,5	0
		От 2 до 3	1	0,5
		От 3 до 4	1,5	0,5
7	Этичность	От 0 до 1	0	0
		От 1 до 2	0	0
		От 2 до 3	0,5	0,5
		От 3 до 4	0,5	0,5
8		От 0 до 1	0	0
		От 1 до 2	0	0

	Ориентация на качество	От 2 до 3 От 3 до 4	0,5 0,5	0,5 1
9	Ориентация на граждан	От 0 до 1 От 1 до 2 От 2 до 3 От 3 до 4	0 0 0,5 1	0 0,5 1 2
10	Нетерпимость к коррупции	От 0 до 1 От 1 до 2 От 2 до 3 От 3 до 4	0 0 0,5 0,5	0 0 0,5 0,5
ОБЩАЯ ОЦЕНКА			10	10

Приложение 2
к Правилам и методам определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности в антикоррупционной службе

Форма

Ключевые показатели для должностей антикоррупционной службы

1. Показатель "образование"

(общая оценка от 1 до 10 баллов)

Баллы по показателю "образование" присваиваются по документам об образовании (или) ученую степень.

Показатель	Общее	Профильное
Техническое и профессиональное	3	6
Бакалавр	4	7
Магистр	5	8
Кандидат наук	6	9
Доктор наук, PhD	7	10

ОБЩАЯ ОЦЕНКА ПОКАЗАТЕЛЯ "ОБРАЗОВАНИЕ": _____.

2. Опыт работы

(общая оценка от 1 до 15 баллов)

Баллы присваиваются за каждый год работы в правоохранительных и (или) специальных органах или иной службе в зависимости от занимаемой должности.

Опыт работы					
Стаж	Опыт работы в правоохранительных и специальных органах по профилю деятельности		Опыт работы в правоохранительных и специальных органах по иной деятельности		Иное
	Исполнительский	Руководящий	Исполнительский	Руководящий	

от 10 и более лет	10	15	8	10	5
от 5 до 10 лет	8	13	6	8	4
от 1 до 5 лет	6	11	4	6	3
без опыта	0	0	0	0	0

ОБЩАЯ ОЦЕНКА ПОКАЗАТЕЛЯ "ОПЫТ РАБОТЫ": _____.

3. Эффективность решения функциональных задач

(общая оценка от 1 до 15 баллов)

Эффективность решения функциональных задач для:

следственных и оперативных подразделений определяется путем решения ситуационных задач и тестирования;

аналитических, организационных подразделений определяется путем написания эссе и тестирования.

Ситуационные задачи и тестовые вопросы разрабатываются соответствующими подразделениями антикоррупционной службы.

ОБЩАЯ ОЦЕНКА ПОКАЗАТЕЛЯ "ЭФФЕКТИВНОЕ РЕШЕНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ЗАДАЧ": _____.

4. Нормативы по физической подготовке

(общая оценка от 1 до 10 баллов)

Для мужчин

Наименование упражнения	Оценка	Возрастные группы					
		21-27	28-34	35-39	40-44	45-49	50 и старше
Бег 100 м (с)	отлично	13	14	15	16	17	18
	хорошо	14	15	16	17	18	19
	удовлетворительно	15	16	17	18	19	21
Бег 60 м (с)	отлично	7,8	8,4	9	9,6	10,2	10,8
	хорошо	8,4	9	9,6	10,2	10,8	11,4
	удовлетворительно	9	9,6	10,2	10,8	11,4	12,6
Сгибание и разгибание рук в упоре лежа	отлично	35	33	30	27	25	20
	хорошо	33	30	27	25	22	18
	удовлетворительно	30	27	25	22	20	15
Подтягивание (кол-во раз)	отлично	15	13	11	9	7	5
	хорошо	13	11	9	7	5	4

		удовлетворительно	11	9	7	5	4	3
Для женщин								
Наименование упражнения	Оценка	Возрастные группы						
		21-26	27-30	31-35	36-45	45 и старше		
Бег 100 м (с)	отлично	20	23,5	26,5	30	36,5		
	хорошо	21,5	25	28,3	31,5	40		
	удовлетворительно	23,5	26,5	30	33,5	43,5		
Бег 60 м (с)	отлично	12	14	16	18	22		
	хорошо	13	15	17	19	24		
	удовлетворительно	14	16	18	20	26		
Подъем туловища из положения лежа на спине (кол-во раз)	отлично	30	28	25	22	20		
	хорошо	28	25	22	20	18		
	удовлетворительно	25	22	20	18	16		

Примечание: в случаях отсутствия крытых спортивных и других объектов, приспособленных для принятия норматива по бегу на 100 метров в зимний период проведения конкурса, принятие норматива по бегу - на 60 метров.

ОБЩАЯ ОЦЕНКА ПО ПОКАЗАТЕЛЮ "ФИЗИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА": _____.

Приложение 3
к Правилам и методам определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности в антикоррупционной службе

Форма

Оценка профессиональных достижений кандидата на службу и сотрудника антикоррупционной службы

(общая оценка от 1 до 30 баллов)

№	Наименование профессиональных достижений	Наименование и номер подтверждающего документа (при наличии)	Оценка (баллы)
1	Награды, поощрения		3
2	Отсутствие взысканий		2
3	Участие в международных мероприятиях, представление интересов органа		2
4	Внеочередное установление квалификационного класса		3
5	Инициативы, повлиявшие на улучшение деятельности органа		5
6	Разработка нормативных правовых актов		7
7	Знание иностранного языка		1

8	Представление на выдвижение на вышестоящую должность	2
9	Представление на зачисление в кадровый резерв	2
10	Наличие положительных отзывов сторонних организаций, лиц	3
ОБЩАЯ ОЦЕНКА		30

Приложение 3
к приказу Министра по делам
государственной службы
Республики Казахстан
от 30 декабря 2015 года № 25

Система и критерии карьерного роста сотрудников антикоррупционной службы

1. Общие положения

1. Настоящая Система и критерии карьерного роста сотрудников антикоррупционной службы (далее – Система) разработана в соответствии с пунктом 3 статьи 29 Закона Республики Казахстан "О правоохранительной службе" и определяет систему и критерии карьерного роста сотрудников антикоррупционной службы (далее – сотрудники) по службе.

2. Система карьерного роста сотрудников зачисленных в кадровый резерв заключается в планировании карьерного роста и определении общих подходов к продвижению сотрудников по службе в соответствии с этапами должностного перемещения и профессионального развития.

2. Планирование карьерного роста

3. Под планированием карьерного роста понимается процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей сотрудника с требованиями к результатам деятельности, задачам и целям стратегического развития Национального бюро по противодействию коррупции Министерства по делам государственной службы Республики Казахстан (далее - Бюро), выражающийся в составлении индивидуального плана его профессионального и должностного роста.

4. Организация, координация и обеспечение деятельности по планированию карьерного роста сотрудников осуществляется кадровой службой Национального бюро по противодействию коррупции Министерства по делам государственной службы Республики Казахстан и его территориальных подразделений (далее - кадровая служба).

5. Планирование карьерного роста осуществляется в отношении сотрудников, зачисленных в кадровый резерв и рекомендованных для выдвижения на вышестоящую должность и планируется на ближайшие 3-5 лет с момента принятия соответствующего решения.

6. Планирование карьерного роста сотрудников включает в себя:

1) оценку карьерного потенциала (профессиональных и личных качеств) сотрудника;

2) формирование плана карьерного роста сотрудника;

3) утверждение и реализацию плана карьерного роста сотрудника.

7. Планирование карьерного роста сотрудников осуществляется по Схеме планирования карьеры сотрудников антикоррупционной службы по форме, согласно приложению 1 к настоящей Системе.

8. Оценка карьерного потенциала сотрудников осуществляется с учетом показателя конкурентоспособности и результатов выполнения функциональных обязанностей.

9. При составлении плана карьерного роста решается ряд задач:

выявление перспектив использования потенциальных способностей сотрудника и стимулирования роста профессиональной компетенции;

определение степени необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки;

обеспечение возможности долгосрочного планирования продвижения сотрудников по карьере.

4. Методы планирования карьерного роста сотрудников

10. Планирование карьерного роста осуществляется с момента принятия решения о зачислении в кадровый резерв.

11. План карьерного роста разрабатывается непосредственным руководителем совместно с сотрудником.

12. Кадровая служба осуществляет организационное и методическое сопровождение подготовки и утверждения плана карьерного роста сотрудника.

Примерный план мероприятий в разрезе основных этапов, связанных с организацией работы по планированию карьерного роста сотрудников составляется кадровой службой, согласно приложению 2 к настоящей Системе.

13. При разработке плана карьерного роста сотрудником должны быть самостоятельно определены профессиональные интересы и цели, а также методы их реализации (предполагаемая должность либо изменение функциональных обязанностей на равнозначной должности).

При этом непосредственным руководителем сопоставляются возможности сотрудника и его требования к интересующим должностям, определяются объективность и выполнимость плана карьерного роста.

14. План карьерного роста сотрудника составляется по форме, согласно приложению 3 к настоящей Системе.

15. Досрочный пересмотр плана карьерного роста производится с учетом результатов оценки карьерного потенциала:

по письменному обращению сотрудника;

при включении сотрудника в кадровый резерв либо при назначении на иную должность.

16. Формирование схемы продвижения сотрудника может осуществляться:

по вертикали, при которой осуществляется продвижение сотрудника на вышестоящую должность (должностной рост);

по горизонтали, при которой осуществляется перемещение в другую функциональную область деятельности без назначения на вышестоящую должность (ротация) либо временное выполнение определенных задач в подразделении, а также расширение или усложнение задач (изменение функциональных обязанностей на равнозначной должности).

17. Схема продвижения сотрудника по вертикали представляет собой последовательность должностей, на которых необходимо проработать, прежде чем занять целевую (планируемую) должность.

18. Схема продвижения сотрудника по горизонтали представляет собой последовательность замещения должностей одного должностного уровня (равнозначные должности) в том же или другом подразделении.

При использовании горизонтального продвижения сотрудника осуществляется пересмотр его потенциала через расширение компетенций, углубление навыков в соответствующей сфере деятельности.

19. При прохождении всех промежуточных этапов карьерного роста, определенных схемой продвижения, сотрудник в установленном порядке, при наличии вакансии, назначается на целевую (планируемую) должность или участвует в конкурсе на ее замещение.

20. Выбор схемы продвижения сотрудника для включения в план карьерного роста осуществляется непосредственным руководителем (при необходимости по согласованию с кадровой службой).

21. Мероприятия по профессиональному развитию сотрудника, включаемые в план карьерного роста, также содержат основные направления по профессиональному развитию на долгосрочную перспективу, периоды обучения и оценку результатов их выполнения.

2. Критерии карьерного роста

22. Критериями карьерного роста сотрудников являются:

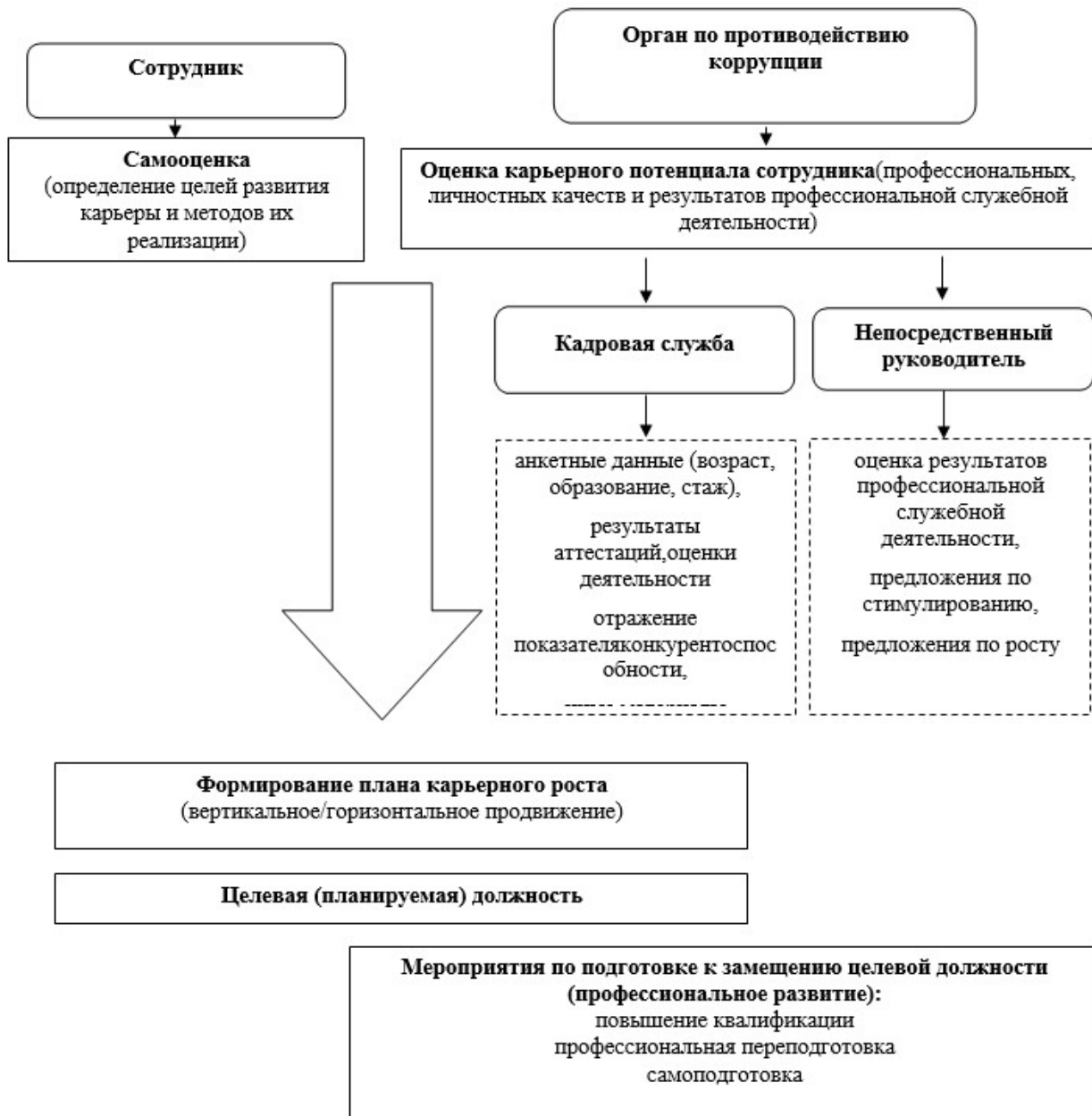
- 1) соответствие квалификационным требованиям к должности;
- 2) результаты ежегодной оценки деятельности сотрудника;
- 3) результаты профессиональной подготовки и повышения квалификации.

Приложение 1
к Системе и критериям
карьерного роста в
антикоррупционной службе

Форма

СХЕМА

планирования карьеры сотрудников антикоррупционной службы



Приложение 2
к Системе и критериям
карьерного роста в
антикоррупционной службе

Примерные мероприятия, по планированию
карьерного роста сотрудника

№ п/п	Мероприятие	Ответственный исполнитель	Ожидаемый результат
1	2	3	4
1.	Выявление круга сотрудников, в отношении которых будет осуществляться разработка плана карьерного роста	Кадровая служба совместно с руководителями структурных подразделений	Изучение списка, зачисленных в кадровый резерв, определение сотрудников с высоким показателем конкурентоспособности
2.	Определение ответственного за планирование и развитие карьеры сотрудника	Кадровая служба	Функциональное закрепление работы
3.	Организационное и методическое сопровождение разработки плана карьерного роста сотрудников	Кадровая служба совместно с непосредственным руководителем сотрудника	Соблюдение основных требований и сроков разработки плана карьерного роста сотрудника
4.	Утверждение плана карьерного роста	Непосредственный руководитель сотрудника, кадровая служба	Соблюдение настоящей системы
5.	Приобщение к личному делу плана карьерного роста сотрудника, ведение реестра утвержденных планов	Кадровая служба	Систематизация и учет разработанных планов карьерного роста сотрудников
6.	Мониторинг реализации и корректировка планов карьерного роста сотрудников	Кадровая служба совместно с непосредственным руководителем сотрудника	Актуализация планов карьерного роста, внесение предложений руководителю о замещении должностей

Приложение 3
к Системе и критериям
карьерного роста в
антикоррупционной службе

Форма

"УТВЕРЖДАЮ:"

(должность руководителя либо
уполномоченного руководителя)

_____/_____/_____/

(подпись, расшифровка подписи)

" ____ " _____ 20__ г.

ПЛАН КАРЬЕРНОГО РОСТА

Раздел 1. Общие сведения о сотруднике

1. Фамилия, имя, отчество (при его наличии) _____
2. Год, число, месяц рождения _____
3. Занимаемая должность _____

4. Структурное подразделение _____

5. Сведения о профессиональном образовании _____

(когда и какое учебное заведение окончил, специальность и квалификация по диплому, научная степень, научное звание)

6. Сведения о дополнительном профессиональном образовании _____
(профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка)

(указывается год и месяц, наименование образовательного учреждения, программа обучения, документ, подтверждающий обучение)

7. Сведения об аттестации на момент разработки плана _____
(дата прохождения, решение аттестационной комиссии)

8. Сведения об оценке деятельности на момент разработки плана _____
(дата оценки, решение комиссии)

9. План разработан до _____

(период)

Раздел 2. Схема продвижения сотрудника

Таблица 1. Вариант 1 – вертикальное продвижение сотрудника

Занимаемая должность	Квалификационные требования к должности	Время занятия должности	Общий стаж правоохранительной службы	Промежуточные этапы развития карьеры (замещение должностей), квалификационные требования к замещаемым должностям через:	Наименование планируемой (целевой) должности для замещения/ квалификационные требования, предъявляемые для замещения

				1 год	3 года	5 лет	планируемой (целевой) должности
1	2	3	4	5	6	7	8

Таблица 2. Вариант 2 – горизонтальное продвижение сотрудника

Занимаемая должность	Квалификационные требования	Время занятия должности	Общий стаж правоохранительной службы	Наименование планируемой для замещения должности		
				с 20..г .	с 20..г .	с 20..г .
1	2	3	4	5	6	7

Таблица 3. Мероприятия по профессиональному развитию сотрудника

№ п/п	Наименование мероприятий по профессиональному развитию	Направление профессионального развития	Период обучения	Информация об исполнении
1	2	3	4	5
1. Получение дополнительного профессионального образования				
1.1.				
2. Самостоятельная подготовка				
2.1.				

_____ (должность, ф.и.о. (при его наличии) сотрудника)

" " _____ 20__ г.

Согласовано: _____

(непосредственный руководитель) (подпись) (Ф.И.О.(при его наличии))

" " _____ 20__ г.

Приложение 4
к приказу Министра по делам
государственной службы
Республики Казахстан
от 30 декабря 2015 года № 25

Методика

осуществления кадрового прогноза в антикоррупционной службе

1. Общие положения

1. Методика осуществления кадрового прогноза (далее – Методика) в антикоррупционной службе разработана в соответствии с пунктом 7 статьи 29 Закона "О правоохранительной службе" и определяет методику осуществления кадрового прогноза в антикоррупционной службе.

Целью Методики является формирование единой системы определения количественной и качественной потребности в кадрах на среднесрочную перспективу и обеспечения данной потребности в целях сохранения и повышения кадрового потенциала в соответствии с задачами и целями стратегического развития Национального бюро по противодействию коррупции Министерства по делам государственной службы Республики Казахстан (далее – Бюро).

2. В настоящей Методике используются следующие понятия:

1) кадровый прогноз - система аргументированных представлений о направлениях развития и будущем состоянии кадров;

2) кадровое планирование - процесс систематического анализа потребностей в кадрах и обеспечения необходимым количеством квалифицированных специалистов на соответствующих должностях.

3. План-прогноз состоит из 2 разделов:

прогноз потребности в кадрах на следующие три года;

план мероприятий по обеспечению потребности в кадрах на следующие три года.

План-прогноз потребности в кадрах служит основой проведения кадровой политики для комплектования кадрами антикоррупционной службы на следующие три года.

4. Кадровое планирование осуществляется на основе анализа кадровой ситуации и кадрового прогноза путем переноса существующих показателей кадровой работы на будущий период с поправкой на происходящие и предполагаемые изменения в деятельности антикоррупционной службы.

5. Кадровое планирование проводится один раз в три года. Периодом кадрового планирования является четвертый квартал года планирования (с 1 октября по 25 декабря).

6. Кадровое планирование Бюро и его территориальных подразделений осуществляется кадровой службой Бюро (далее – кадровая служба) на основе анализа информации по кадровому составу.

Территориальные подразделения Бюро в срок до 1 ноября года планирования направляют в кадровую службу отчетность по анализу кадровой ситуации, предложения в кадровый прогноз и план мероприятий по обеспечению потребности в кадрах, согласно приложениям к настоящей Методике.

7. Анализ кадровой ситуации осуществляется путем изучения и сравнения статистических данных кадровой работы по комплектованию кадров и включает:

1) оценку кадрового потенциала и его изменений за последние три года, которая осуществляется путем определения количества действующих кадров в антикоррупционной службе с градацией по возрасту, стажу службы в правоохранительных органах, уровню образования и специальности, по формам согласно приложениям 1, 2 к настоящей Методике;

2) определение состояния укомплектованности и дефицита кадров в сравнении с аналогичными показателями за последние три года путем установления:

общего количества вакантных должностей, по формам согласно приложению 3 к настоящей Методике;

количества выбывших кадров с градацией по возрасту, стажу службы, уровню образования и специальности, по формам согласно приложениям 4, 5 к настоящей Методике;

количества кадров, принятых на службу с градацией по источникам, по формам согласно приложению 6 к настоящей Методике;

дефицита кадров, который рассчитывается по следующей формуле:

$$D = a - b$$

D – показатель дефицита кадров;

a – количество выбывших кадров за три года;

b – количество кадров, поступивших на службу за три года.

Полученные данные о состоянии укомплектованности и дефицита кадров сравниваются с аналогичными показателями за два предыдущих года.

8. Кадровый прогноз осуществляется сроком на три года на основе результатов анализа кадровой ситуации за последние три года по следующим направлениям:

определение количественной потребности в кадрах;

определение качественной потребности в кадрах;

8.1 Количественная потребность в кадрах рассчитывается по следующей формуле:

$$P = a + d$$

P – средний показатель количественной потребности;

a – средний показатель количества кадров поступивших на службу за последние три года;

d – средний показатель дефицита кадров за последние три года.

В случае отсутствия дефицита кадров, количественная потребность в кадрах определяется с учетом только количества кадров, принятых на службу в соответствующем году.

8.2 Качественная потребность в кадрах осуществляется на основе анализа вакантных должностей по уровню образования и специальностям.

9. Кадровое планирование осуществляется на основании данных кадрового прогноза путем составления перечня конкретных мероприятий по обеспечению следующих показателей:

количественная потребность в кадрах;

качественная потребность в кадрах.

Кадровое планирование завершается составлением план-прогноза потребности в кадрах на следующие три года, по формам согласно приложениям 7, 8 к настоящей Методике.

Приложение 1
к Методике осуществления
кадрового прогноза в
антикоррупционной службе

Форма

Статистические сведения о сотрудниках по возрасту
и стажу службы по состоянию на 20 года

№ / №	Наименование	Штатная численность	Фактическая численность	состав сотрудников																
				по возрасту					по стажу службы											
				до 30 лет	от 30 до 40 лет	от 40 до 48 лет	от 48 до 55 лет	свыше 55 лет	до года	от 1 до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет							
	Итого:																			
	В % отношении																			

Приложение 2
к Методике осуществления
кадрового прогноза в
антикоррупционной службе

Форма

Статистические сведения о сотрудниках по уровню образования
по состоянию на 20 года

№ / №	Наименование	Штатная численность	Фактическая численность	состав сотрудников									
				по уровню образования			по специальности						
				техническое и профессиональное	высшее	послевузовское	юридическое	правоохранительное					
	Итого:												
	В % отношении												

Приложение 3

№ / №	Наименование	ПОТРЕБНОСТЬ																	
		по специальности																	
		Общая потребность			Юриспруденция			Правоохранительная деятельность			Международное право			Основы права и экономики			Психология		Эк
	Итого:																		
	В % отношении																		

© 2012. РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан»
Министерства юстиции Республики Казахстан