

**Мемлекеттiк қызметтiң кадр резервтерiн жасақтау және олармен жұмысты ұйымдастырудың тәртiбi туралы ереженi бекiту туралы**

***Күшін жойған***

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

      "Мемлекеттiк қызмет туралы" Қазақстан Республикасы

Президентiнiң Заң күшi бар Жарлығын
U952730\_
iске асыру мақсатындағы
шаралар туралы" Қазақстан Республикасы Президентiнiң 1995 жылғы 26
желтоқсандағы N 2731
N952731\_
өкiмiне /Қазақстан Республикасы Жоғарғы
Кеңесiнiң Жаршысы, 1995 ж ., N 24, 170-құжат/ сәйкес қаулы етемiн:
Мемлекеттiк қызметтiң кадр резервтерiн жасақтау және олармен
жұмысты ұйымдастырудың тәртiбi туралы қоса берiлiп отырған ереже
бекiтiлсiн.
Қазақстан Республикасының
Президентi
Қазақстан Республикасы
Президентiнiң
1996 жылғы 12 шiлдедегi
N 3056 Жарлығымен
бекiтiлген
Мемлекеттiк қызметтiң кадр резервтерiн жасақтау және
олармен жұмысты ұйымдастырудың тәртiбi туралы
ЕРЕЖЕ
Жалпы ережелер

      1. Кадр резервi - бұл мемлекеттiк қызметтiң үздiксiздiгiн, оның
кадрларының сабақтастығы мен алмасымдылығын үйлестiру принципiн iске
асыру мақсатында жеткiлiктi даярланған және мемлекеттiк
қызметшiлердiң тиiстi ықтимал лауазымының орнын басу үшiн iрiктелген
жеке адам немесе адамдар тобы.
  
      Кадр резервi мемлекеттiк саясатты iске асыруды, мемлекеттiк
қызмет жүйесiнде күткен практикалық нәтижелерге жетуді қамтамасыз
етуге қабiлеттi мемлекеттiк органдардың қызметшiлерiн және олардың
аппараттарын кәсiби, бiлiктi, бастамашыл қызметкерлермен толықтыру
үшiн құрылады.
  
      2. Мемлекеттiк қызмет резервiнiң сандық құрамы әрбiр лауазымға
бұл үшiн даярланған адамдардың болуы есебiнен айқындалады. Резерв
басым түрде мемлекеттiк қызметшiлердiң қатарынан жасақталады.
  
      3. Кадр резервiн жасақтау жөнiндегi жұмысты ұйымдастыру тиiстi
мемлекеттiк органның басшысына жүктеледi.
  
  
                 Мемлекеттiк қызметтiң кадр резервiн
  
                 жасақтау, қайта қарау мен толықтыру
  
                             тәртiбi
  
  
      4. Кадр резервiне қабылдау тиiстi мемлекеттiк орган басшысының
шешiмiмен жүргiзiледi.
  
     5. Мемлекеттiк қызметтiң кадр резервiнiң құрылымы "Мемлекеттiк
қызмет туралы" Қазақстан Республикасы Президентiнiң Заң күшi бар
Жарлығымен белгiленген лауазым санаттарымен айқындалады.
  
      Кандидаттарды iрiктеу кезiнде оларды тексерудiң әртүрлi арнаулы
кәсiби әдiстерi, соның iшiнде сауалнамалар деректерiн талдау, жұмыс
орнынан кандидаттарға мiнездеме алу, сандық және сапалық баға беру,
тақырыптық және бағыты жағынан әртүрлi әңгiмелесулер өткiзу және т.б.
қолданылады.
  
      6. Мемлекеттiк қызметшiлердi кадр резервiне iрiктеу кезiнде
бiрiншi кезекте олардың кәсiби деңгейi, жұмысқа қабiлеттiлiгi, оларға
бекiтiлген жұмыс учаскелерiндегi iстiң жай-күйi, бастамашылығы мен
шығармашылық әлеуетi ескерiледi.
  
      Қызметкерлердiң неғұрлым маңызды қасиеттерiне баға беру үлгiлiк
бiлiктiлiк сипаттамаларының негiзiнде жүргiзiледi.
  
      7. Кадр резервiн жасақтаудың соңғы кезеңi лауазымдардың тiзбесi
мен олардың әрқайсысына тағайындалатын кандидаттардың тiзiмiн жасау
болып табылады.
  
      Лауазымдарды есепке алу үшiн тiзiмдердiң екi түрi қолданылады:
  
      1/ тiкелей тiзiм жасалған сәтте лауазымның орнын басуға
жеткiлiктi даярлығы бар адамдардың тiзiмi;
  
      2/ лауазымға белгiлi бiр мерзiм iшiнде даярлауға болатын
неғұрлым болашағы бар кандидаттар кiретiн тiзiм.
  
      8. Қызметкердi мемлекеттiк қызметтiң нақтылы лауазымына
пайдалану мүмкiндiгiн түпкiлiктi анықтау үшiн оның кәсiби даярлық
деңгейiнiң сәйкес келуi есепке алынады. Талаптар тiзбесi лауазымдық
нұсқаулықтар мен үлгiлiк бiлiктiлiк сипаттамасы негiзiнде жасалады.
Бұл жағдайларда нақтылы ахуалды талдау әдiсi, әртүрлi ұсыныстар мен
iс-шараларды әзiрлеу, сондай-ақ қызметкерлердiң болашақта атқаратын
лауазымы бойынша функциялық талаптарға iскерлiк қасиетiнiң сәйкес
келу деңгейiн айқындау мақсатында тестiлеудi пайдалану қолданылуы
мүмкiн.
  
      Кадр резервiне есепке алу туралы шешiм оның жекелеген мәселелер
бойынша жетiспеген бiлiмi мемлекеттiк қызметшiнiң резервте болған
кезеңiнде толықтыруға тиiс екендiгi ескерiле отырып қабылданады.
  
  
                    Резервпен жұмысты ұйымдастыру
  
  
      9. Кадр резервiмен жұмыс жүйелi түрде құрылуы керек және оның
есебiндегi кандидаттардың iскерлiк және моральдық-психологиялық
қасиеттерiн кейiн зерделеу мен дамытуға бағытталуға тиiс.
  
      10. Кадр резервiн оқытуды ұйымдастыруды әзiрленген оқу-тақырыптық
жоспар мен бағдарламалар бойынша, бiлiм алушылардың базалық бiлiм
деңгейiн, олардың қызмет бейiмiн, лауазымдағы жұмыс стажын, оқу
мақсатын ескере отырып мемлекеттiк орган жүзеге асырады және бұл
қызметшiнiң кәсiби-iскерлiк сапасын көтеруге, әлеуметтiк-мәдени,
шаруашылық-экономикалық қызметтi және басқа салаларды басқару
мәселелерiн зерделеуге, жұмыстың жаңа дағдыларын игеруге жағдай
жасауы тиiс.
  
      11. Мемлекеттiк қызметшiлердiң мемлекеттiк қызметтiң кадр
резервiнде болған кезеңiнде:
  
      өздерiнiң лауазымдық мiндеттерi мен жекелеген тапсырмаларды
орындауы туралы оларды мезгiл-мезгiл тыңдау;
  
      оларға мемлекеттiк органның негiзгi қызметi жөнiнде талдау
материалдарын жасауды тапсыру;
  
      оларды мемлекеттiк орган деп қоятын мәселелердi зерделеуге,
алқаларда, кеңестер мен семинарларда қарауға арналған жазбалар,
баяндамалар, материалдар әзiрлеуге тарту;
  
      оларға жоғары тұрған лауазымды адамның, тиiстi құрылымдық
бөлiмше басшысының ол демалыста жүрген, iссапардағы немесе уақытша
еңбекке жарамсыз кезеңдегi мiндеттерiн уақытша атқаруды жүктеу
орынды.
  
      12. Мемлекеттiк қызметшiлердiң кадр резервiмен жұмыс мемлекеттiк
қызметшiлер лауазымының жетiншi санатынан басталады. Лауазымдардың
жоспарлы ауысымынан басқа ол кадрлардың бiлiктiлiгiн көтеруi мен
қайта даярлануын көздеуi керек. Мұнымен бiрге лауазымдардың өзi
iрiктеледi. Оқыту бағдарламалары, қайта даярлау және бiлiктiлiктi
көтеру қызметкердiң жетiспеген практикалық тәжiрибесiн толықтыруға,
кәсiби бiлiмi мен дағдысын жетiлдiруге тиiс.
  
      Мемлекеттiк қызметшiлердi қайта даярлау мен бiлiктiлiгiн
көтерудiң тәртiбi мен шарттары, сондай-ақ сынақ мерзiмiнiң өткiзiлуi
тиiстi нормативтiк-құқықтық актiлермен белгiленедi.

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