

**"Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарының басшы кадрлар резервін құру және онымен жұмысты ұйымдастыру туралы нұсқаулықты бекіту туралы"**

*Күшін жойған*

Ішкі істер министрінің 2002 жылғы 21 наурыздағы N 191 бұйрығы. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде 2002 жылғы 22 сәуірде тіркелді. Тіркеу N 1830. Күші жойылды - ҚР Ішкі істер министрінің 2006 жылғы 30 желтоқсандағы N 606 бұйрығымен.

*Күші жойылды - ҚР Ішкі істер министрінің м.а.2006.12.30 N 606 бұйрығымен*

Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарының басшы кадрлары резервімен жұмысты ұйымдастыруды жетілдіру мақсатында

**Б Ұ Й Ы Р А М Ы Н :**

1. Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарының басшы кадрлары резервін құру және онымен жұмысты ұйымдастыру туралы нұсқаулық бекітілсін.

2. Комитет төрағасы, Қазақстан Республикасы Ішкіісминінің Департаменттері мен дербес басқармаларының бастықтары, Алматы, Астана қалаларының, облыстардың, көліктегі ПББ-ПБ-нің, Ішкіісмин оқу орындарының бастықтары қызметкерлерді кәсіби даярлау жүйесінде жеке құрамның көрсетілген Нұсқаулықты оқып-үйренуін ұйымдастырсын және оның орындалуын қ а м т а м а с ы з е т с і н .

3. Осы бұйрықтың орындалуын қадағалау Қазақстан Республикасының Ішкі істер вице-Министрі ішкі қызмет генерал-майоры С.Н. Баймағанбетовке және Қазақстан Республикасы Ішкіісминінің Кадр және тәрбие жұмысы департаментіне (М.М. Сүйіншәлиев) жүктелсін. 4. Осы бұйрық Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркеуден өткен күнінен бастап күшіне енеді. Министр генерал-лейтенант Қазақстан Республикасы Ішкіісминінің 2002 жылғы 21 наурыздағы N 91 бұйрығымен бекітілген Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарының басшы кадрлары резервін құру және онымен жұмысты ұйымдастыру туралы НҰСҚАУЛЫҚ 1. Жалпы ережелер

1. Осы Нұсқаулық Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарының басшы кадрлары резервін құру және онымен жұмыс жүргізуді ұйымдастыру тәртібін а й қ ы н д а й д ы .

2. Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарының басшы кадрларының резерві - бұл мақсатты түрде дайындап, кейіннен басшылық лауазымдарға жоғарылату үшін белгілі тәртіппен құрылған перспективалы қызметкерлер тобы.

Тиісті бастықтың шешімі бойынша қызметкерлер кейіннен басқа жоғары лауазымдарға тағайындалуы үшін резервте тұрады.

3. Резервті құрудың және онымен жұмыс істеудің негізгі міндеттері:

1) қызметкерлерді қызмет бойынша жоғарылатуды жоспарлаудың тетігін р е т т е у ;

2) басшы кадрларды даярлаудың тиімділігін арттыру;

3) басшы құрам лауазымдарына неғұрлым білікті қызметкерлерді тағайындау;

4) басшы кадрларды нығайту және тұрақтандыру, олардың сабақтастығын қ а м т а м а с ы з е т у ;

5) ішкі істер органдарында кадр мәселелерін шешудегі демократиялық негіздерді кү ш е й т у .

4. Резервті құру және онымен жұмыс жүргізуді ұйымдастыру жауапкершілігі ішкі істер органдарының басшыларына және кадр аппараттарына жүктеледі.

## 2 . Р е з е р в т і к ұ р у

5. Резерв басшылары қызметкерлерді тиісті лауазымдарға тағайындауға құқылы ішкі істер органдары мен олардың бөлімшелерінде, Қазақстан Республикасының Ішкіісминінің оқу орындарында құрылады.

Резервті құру кадрлардың сапалық құрамы және тиісті лауазымдарға тағайындау қажеттілігі ескеріле отырып жүзеге асырылады.

6. Сондай-ақ, резервке енгізу үшін үміткерлерді іріктеу қызметкерлердің жеке бастық және іскерлік қасиеттерін, олардың жедел-қызметтік іс-әрекеттерінің нәтижелерін зерделеу және бағалау негізінде жүргізіледі.

7. Резервке енгізу үшін үміткерлерді іріктеу кезінде мыналар ескеріледі:

1) қызметкер білімінің болжалданған лауазымға тағайындау бойынша көзделген мамандықтарға сәйкестілігі;

2) болжалданған қызмет түрі бойынша жұмыс тәжірибесінің бар-жоғы;

3) басшылардың тиісті санаттары қызметін реттейтін нормативтік құқықтық к е с і м д е р д і б і л у і ;

4) қызметкердің жас мөлшері (болжалданған лауазым бойынша ең жоғары арнаулы атақты ескергенде);

5) денсаулық жағдайы .

Егер жоғарылату басқа жерде қызмет атқаруға ауыстыруды қарастырса, онда қызметкердің және оның отбасы мүшелерінің ол жерде денсаулық жағдайы

бойынша тұра алу мүмкіндігі ескеріледі.

8. Резерв аттестациялау нәтижелері бойынша жоғары тұрған лауазымдарға немесе көлемі үлкен жұмыстарға жоғарылатуға ұсынылған қызметкерлерден, сондай-ақ қызметтік міндеттерді атқару кезінде не болмаса арнайы тапсырмаларды орындау кезінде ұйымдастырушылық қабілет танытқан адамдардан құрылады.

9. Резервке қабылданатын үміткерлерді іріктеуді тиісті лауазымдарға қызметкерлерді ауыстыруға ұсыныс жасау құқығы бар басшылар кадр аппараттарымен бірлесе отырып жүзеге асырады. Тиісті лауазымға жоғарылату үшін резервке қабылданатын қызметкерлер саны екі-үш адам болуы керек.

10. Қызметкерлерді резервке қабылдау туралы ұсынысқа жоспарланған лауазымға ауыстыруға ұсыныс жасауға құқығы бар адам қол қояды. Ұсыныс еркін түрде жазылады.

11. Іріктелген кандидатуралар алқа мәжілістерінде (жедел кеңестерде), ал олардың тікелей бастықтарының шешімі бойынша - бөлімше қызметкерлерінің офицерлік жиналысында талқыланады.

12. Резервке қабылдауға үміткер, оның кандидатурасы алқа мәжілістерінде (жедел кеңестерде), офицерлік жиналыстарда талқыланған кезде қатысуға құқылы. Қызметкерді резервке қабылдау оның келісімімен жүргізіледі.

13. Тағайындау Қазақстан Республикасының тиісті мемлекеттік органдарының келісімін талап ететін лауазымдарға жоғарылату үшін резервке қабылдау тек қана солардың келісімі бойынша жүргізіледі.

14. Басқа ішкі істер органдарында (мекемелерінде) қызмет атқаратын қызметкерлерді резервке қабылдау осы органдар (мекемелер) басшыларының келісімімен жүргізіледі.

15. Резервке қабылдау (одан шығару) туралы шешімді тиісті лауазымға тағайындау құқығы бар бастық қабылдайды және бұйрықпен ресімделеді. Бұйрықты кадр аппараты оған қол қойылғаннан кейін 10 күндік мерзім ішінде қызметкерге қолхат арқылы жариялайды.

16. Қызметкерлерді резервтен шығару осы нұсқаулықтың 29-бабына сәйкес жеке тәртіпте жүзеге асырылады.

17. Қызметкердің резервте тұру мерзімі 3-жылдан аспауға тиіс. Резервке қабылданған қызметкерлердің жеке дайындық бағдарламасын табысты орындаған, бірақ объективті себептермен резервте болған мерзімде олар үшін жоспарланған лауазымдарға тағайындалмаған адамдар жалпы негіздерде резервке қайтадан қабылданыла алады.

18. Кадр аппараттары осы Нұсқаулыққа қоса беріліп отырған нысан бойынша резервке қабылданған қызметкерлердің тізімін жүргізеді.

### 3. Резервпен жұмыс істеу

19. Резервке қабылданған қызметкерлерді лауазымдарға тағайындау жоспарланатын бөлімшелердің бастықтары осы органның кадр аппаратымен бірлесе отырып, бұл қызметкерлерді даярлаудың жеке бағдарламаларын жасайды .

Қызметкерлерді даярлаудың жеке бағдарламаларын оларды резервке қабылдау туралы шешімді қабылдаған бастықтар бекітеді.

Резервке қабылданған қызметкерлермен жұмыс жүргізетін органдар мен құрылымдық бөлімшелердің басшылары, сондай-ақ осы органдардың кадр аппараттары олардың кәсіби шеберлігін арттыру жағдайларын әзірленген жеке бағдарламаларға сәйкес қамтамасыз етеді.

20. Жеке бағдарлама қызметкердің резервте болатын мерзіміне түгелдей арналып, оның теориялық және практикалық әзірлік деңгейін ескере отырып ж а с а л а д ы .

21. Қызметкерлерді дайындаудың жеке бағдарламалары олар қызмет өткеретін органдардың басшыларымен келісіледі.

22. Резервке қабылданған қызметкерлерді дайындаудың жеке бағдарламалары теориялық әзірлікті (білім беру мекемесі, оқудың түрі және мерзімі), сондай-ақ олардың болжалды лауазым бойынша жұмыс дағдыларын игеру жөніндегі ұйымдастырушылық іс-шараларды және оларды өткізу мерзімдерін қарастыруы т и і с .

#### 2 3 . М ы н а л а р :

1) білім беру мекемелерінде оқуға (мамандылығын арттыру курстары) жіберу ;

2) оқу-әдістемелік жиындарға, ғылыми-практикалық конференцияларға қ а т ы с у ;

3) ішкі істер органдарында ұйымдастырылатын (келісім-шарт негізінде оқу сабақтарын жүргізуге ғылыми-педагогикалық кадрларды қатыстыру арқылы) к у р с т а р д а о қ у ;

4) Қазақстан Республикасының заңнамасын өзіндік оқып-үйрену резервті теориялық даярлаудың негізгі түрлері болып табылады.

#### 2 4 . М ы н а л а р :

1 ) қ ұ қ ы қ т ы қ д а я р л ы қ ;

2) ішкі істер органдарын басқаруды ұйымдастыру саласындағы даярлық;

3) кадрлармен жұмыс жүргізуді ұйымдастыру саласындағы даярлық;

4) басқару психологиясы саласындағы даярлық теориялық оқыту бағдарламасының міндетті элементтері болып табылады.

25. Теориялық дайындық аяқталғаннан кейін, оны өткізудің нысандарына

карамасатан қызметкерлерден тиісті пәндер бойынша сынақтар қабылданып, оларға тиісті нысандағы куәліктер (дипломдар, жеке куәліктер) беріледі.

26. Мыналар :

- 1) тиісті лауазым бойынша тағылымдама;
- 2) ішкі істер органдарының қызметін тексеру және оларға практикалық көмек көрсету үшін қызметтік іссапарларға шығу;
- 3) нормативтік құқықтық кесімдердің жобаларын, ішкі істер органдарының қызметін жетілдіру жөніндегі құжаттарды, Алқа мәжілістерінде және жедел кеңестерде қаралатын материалдарды, басқару шешімдерін қабылдауды талап ететін аналитикалық және анықтамалық құжаттарды әзірлеуге қатысу;
- 4) ауыстыруға жататын болжалды лауазымның қызмет (мамандық) профилі бойынша іс-шаралар ұйымдастыруға және өткізуге қатысу;
- 5) тиісті лауазым бойынша уақытша болмаған (демалыс, сырқат, іссапар және т.б.) қызметкердің міндеттерін атқару резервті практикалық даярлаудың негізгі түрлері болып табылады.

#### 4. Бақылауды ұйымдастыру

27. Төмен тұрған ішкі істер органдарында резервті қалыптастыруды және олармен жұмыс жасауды бақылауды жоғары тұрған ішкі істер органдарының кадр аппараттары жүзеге асырады.

28. Мыналар :

- 1) алқа мәжілістерінде (жедел кеңестерде) резервті құру және онымен жұмыс жүргізу барысы туралы, соның ішінде резервке қабылданған қызметкерлердің оларды даярлаудың жеке бағдарламаларын орындауы туралы органдар мен бөлімшелердің басшыларын, кадр аппараттарының қызметкерлерін тыңдау;
- 2) қызметкердің тиісті бастыққа ұсынылатын жыл сайынғы жазбаша есебі, ал қажет болғанда - қызметкердің жеке ісіне тігілетін, оның даярлаудың жеке бағдарламасын орындауы туралы алқа мәжілісінде (жедел кеңесте) тыңдау резервпен жұмыс жасауды ұйымдастыруды бақылаудың негізгі түрлері болып табылады.

29. Қызметкер даярлаудың жеке бағдарламасын қанағаттанарлықсыз орындап, жедел-қызметтік іс-әрекеттерінің деңгейі мен нәтижелері төмендеген жағдайларда, ол резервтен шығарылады. Оны резервтен шығару туралы шешіммен қызметкер келіспегенде, ол бұл шешімді жоғарғы орындағы бастықтың қарауына жолдауға құқылы.

30. Резервпен жұмыс жүргізудің қорытындылары жыл сайын алқа мәжілістерінде (жедел кеңестерде) талқыланады, оларда бұл істі жетілдіру жолдары белгіленеді.

