

**Қылмыстық-атқару жүйесі органдарына (мекемелеріне) алғашқы рет қызметке келген адамдардың сынақ мерзімінен және тағлымдамадан өту ережесін бекіту туралы**

*Күшін жойған*

Қазақстан Республикасы Әділет министрлігі Қылмыстық-атқару жүйесі комитетінің 2005 жылғы 5 мамырдағы N 29 Бұйрығы. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде 2005 жылғы 11 мамырда тіркелді. Тіркеу N 3634. Күші жойылды - Қазақстан Республикасы Әділет министрлігі Қылмыстық-атқару жүйесі комитетінің 2009 жылғы 2 желтоқсандағы N 160 Бұйрығымен.

**Күші жойылды - ҚР Әділет министрлігі Қылмыстық-атқару жүйесі комитетінің 2009.12.02 N 160 бұйрығымен.**

"Әділет органдары туралы" Қазақстан Республикасы Заңы 25-2 бабын іске асыру және қылмыстық-атқару жүйесі органдарына (мекемелеріне) алғашқы рет қызметке келген адамдардың сынақ мерзімінен және тағлымдамадан өту тәртібін реттеу мақсатында, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2004 жылғы 28 қазандағы N 1120 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасы Әділет министрлігі Қылмыстық-атқару жүйесі комитеті туралы 4-ші тармағын басшылыққа алып, (бұдан әрі - Комитет) **БҰЙЫРАМЫН:**

1. Қылмыстық-атқару жүйесі органдарына (мекемелеріне) алғашқы рет қызметке келген адамдардың сынақ мерзімінен және тағлымдамадан өту ережесі бекітілсін.

2. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау Комитет Төрағасының жетекшілік ететін орынбасарына жүктелсін.

3. Осы бұйрық алғашқы ресми түрде жарияланғаннан он күн өткеннен кейін қолданысқа енгізіледі.

Төраға м.а.

Қазақстан Республикасы  
Әділет министрлігінің  
Қылмыстық-атқару жүйесі  
Комитеті төрағасының м.а.  
2005 жылғы 5 мамырдағы  
N 29 бұйрығымен бекітілген

# **Қылмыстық-атқару жүйесі органдарына (мекемелеріне) алғашқы рет қызметке келген адамдардың сынақ мерзімінен және тағлымдамадан өту ережесі**

## **1. Жалпы ережелер**

1. Осы ереже қылмыстық-атқару жүйесі органдарына (мекемелеріне) алғашқы рет қызметке келген адамдардың алғашқы дайындыққа жіберілмес бұрын сынақ мерзімінен және тағлымдамадан өту тәртібі мен шартын айқындайды.

2. Қылмыстық-атқару жүйесі органдарына (мекемелеріне) алғашқы рет қызметке келген адамдар алғашқы дайындыққа жіберілмес бұрын міндетті түрде тағлымдамадан өтеді, олар үшін сынақ мерзімі белгіленуі мүмкін. Сынақ мерзімінен және тағлымдамадан өту тәртібі мен шарты осы Ережемен белгіленеді.

3. Тағлымдамадан өту ұзақтығы туралы және сынақ мерзімін белгілеу туралы шешім лауазымға тағайындауға құқығы бар адаммен қабылданады.

4. Тағлымдамадан және сынақ мерзімінен өтетін адамның құқығы мен міндеттері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен реттеледі.

5. Тағлымдамадан өтуші және (немесе) сынақ мерзімі белгіленген адам тағлымдамадан және сынақ мерзімінен өту тәртібі және шартымен, лауазымға тағайындау туралы бұйрықпен және тағлымдамадан өту мерзімі аяқталғаннан кейін оның тағлымдамадан және сынақ мерзімінен өту шешімдері туралы қорытындыларымен танысуы керек.

6. Тағлымдамадан немесе сынақ мерзімінен өтіп жатқан адамды оның денсаулығына немесе өміріне немесе оның күші кәсіби дайын болмағандықтан заңдылықты, құқығына қысым жасауы, бостандығын және өзге де адамдардың заңды мүдделерін бұзуға әкеліп соғатын жеке іс-әрекеттеріне қауіп төндіретін іс-қимылдарда пайдалану жіберілмейді.

## **2. Тағлымдамадан өту тәртібі**

7. Тағлымдама - жұмыс ерекшелігін, одан әрі кәсіптік бағдарлау үшін озық тәжірибені зерделеу, тәжірибелі қызметкер санынан тағайындалған тікелей бастық және тәлімгердің басшылығымен атқаратын лауазымы бойынша міндеттемелер орындау.

8. Тағлымдамадан өтетін адаммен жеке еңбек шарты бекітіледі, онда тағлымдамадан өту шарттары жарияланады. Тағлымдама мерзімі бір айдан үш айға белгіленеді.

9. Тағлымдамадан өту мерзімінде адам лауазымы бойынша негізгі міндеттер мен тапсырмаларды орындаумен бірге қызмет орыны бойынша жеке оқулардан өтеді.

10. Жеке оқулардың жоспарын бекіту және оған тәлімгерді бекіту кадр қызметінің келісімі бойынша тағлымдамадан өтетін адам көрсетілген бөлімше бастығының ұсынымы бойынша қылмыстық-атқару жүйесі органының ( мекеменің) басшылығымен жүзеге асырылады.

11. Тағлымдамадан өтуші адамның уақытша еңбекке жарамсыздығы мерзімінде және басқа да себептер бойынша қызметте болмаған уақыты есептелмейді.

### **3. Сынақ мерзімінен өту тәртібі**

12. Сынақ мерзімі - қызметкердің оған тапсырылған жұмысқа (лауазымға) сәйкес келуін тексеру мақсатында сынақпен жүзеге асырылатын мерзім. Сынақ мерзімі үш айдан жоғары болмауы керек.

13. Сынақ мерзімі алғаш рет қызметке келген адамды оны алғашқы дайындыққа жібермес бұрын қылмыстық-атқару жүйесінің кадрына оны есепке алу туралы шешімді қабылдауға қатысты күдік туындайтын болса, адамдар тағлымдамадан өтіп болғаннан кейін белгіленеді.

14. Сынақ мерзімі белгіленген адаммен жеке еңбек шарты жасалады, онда сынақ мерзімінен өту шарттары жарияланады.

15. Лауазымға тағайындау туралы шешім Қазақстан Республикасы заңдылығына сәйкес және кадр қызметінің және қылмыстық-атқару жүйесі органдары (мекемелері) басшылығының келісімі бойынша сынақ мерзімдері аяқталғаннан кейін қабылдануы мүмкін.

16. Адаммен еңбек қарым-қатынасы сынақ мерзімінің аяқталуына дейін еңбек заңнамасында қаралған тәртіп және негіздер бойынша аяқталуы мүмкін.

### **4. Қорытынды ереже**

17. Тағлымдамадан, сондай-ақ сынақ мерзімінің аяқталуына үш күн қалғанда кадр қызметінің келісімі бойынша тағлымдамадан және сынақ мерзімінен өткен адамдарға бөлімше бастығы қылмыстық-атқару жүйесі органдарына (мекемелеріне) алғашқы қызметке келген адамның сынақ мерзімі мен тағлымдамадан өту шешімі туралы қорытынды дайындайды.

18. Қылмыстық-атқару жүйесі органының (мекеменің) басшылығымен бекітілген қорытынды, тағлымдама немесе сынақ мерзімі аяқталғаннан бұрын оның кадр есебіне алынуы туралы шешім қабылдау және оны алғашқы дайындыққа жіберу немесе сынақ мерзіміне шыдамағандықтан оның босатылуы

ү ш і н                    н е г і з                    б о л а                    а л а д ы .

Адамды кадрларға есепке алу және арнайы атағын беру туралы кадр қызметінің шешімін дайындау қажетті құжаттарды жинау, арнайы тексеріс өткізуде, адамды алғашқы дайындыққа жіберуде белгіленеді.

19. Сынақ мерзімі мен тағлымдамадан өтіп жатқан адам бес күн аралығында сынақ мерзімінен және тағлымдамадан өту шешімі туралы қорытындыны бекіткеннен кейін онымен қол қою арқылы танысуы керек.

20. Қорытындының шешімі қанағаттанарлықсыз болған кезде, адам сынақ мерзімінен өту шешімі бойынша қызметке жарамсыз ретінде босатылуы мүмкін.

21. Сынақ шешімдерін қанағаттанарлықсыз деп тану негізі адамның оған жүктелген лауазымдық міндеттерін тиісінше орындамағандығы болып табылады.

Адам оған жүктелген лауазымдық міндеттердің тиісінше орындамауын растайтын барлық фактілер жазбаша түрде тікелей бастығымен және тәлімгермен расталуы, адам сынақ мерзімін және тағлымдамадан өткен кадр қызметімен келісілген және бөлімше бастығымен бекітілген болуы керек.