

Қаржы мониторингі органдарының жедел-тергеу қызметі бөлімшелерінде (экономикалық тергеу қызметі) кадрлық саясатты іске асырудың кейбір мәселелері туралы

Күшін жойған

Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 725 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2015 жылы 31 желтоқсанда № 12776 болып тіркелді. Күші жойылды - Қазақстан Республикасы Қаржылық мониторинг агенттігі Төрағасының 2023 жылғы 7 ақпандағы № 1 бұйрығымен.

Ескерту. Күші жойылды - ҚР Қаржылық мониторинг агенттігі Төрағасының 07.02.2023 № 1 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Ескерту. Тақырып жаңа редакцияда – ҚР Қаржы министрінің 19.02.2019 № 121 (алғашқы ресми жарияланған күннен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

"Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңының 5-1 бабының 9-тармақшасына, 7-бабының 2-тармағына, 29-бабының 3, 7-тармақтарына сәйкес, **БҰЙЫРАМЫН:**

1. Қоса беріліп отырған:

1) осы бұйрыққа 1-қосымшаға сәйкес Қаржы мониторингі органдарының жедел-тергеу бөлімшелеріндегі (экономикалық тергеу қызметі) кадрлық қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілері жұмыс сапасының нәтижелерін бағалау әдістемесі;

2) осы бұйрыққа 2-қосымшаға сәйкес Қаржы мониторингі органдарының жедел-тергеу бөлімшелерінде (экономикалық тергеу қызметі) кәсіби құзыреттерді, түйінді көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілікті есепке алудың әдістерін анықтау қағидалары;

3) Күші жойылды - ҚР Қаржылық мониторинг агенттігі Төрағасының 31.10.2022 № 37 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

4) осы бұйрыққа 4-қосымшаға сәйкес Қаржы мониторингі органдарының жедел-тергеу бөлімшелеріндегі (экономикалық тергеу қызметі) кадрлық болжауды жүзеге асыру әдістемесі бекітілсін.

Ескерту. 1-тармақ жаңа редакцияда – ҚР Қаржы министрінің 19.02.2019 № 121 (алғашқы ресми жарияланған күннен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

2. Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігінің Мемлекеттік кірістер комитеті (Д.Е. Ерғожин) заңнамада белгіленген тәртіппен:

1) осы бұйрықтың Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркелуін;

2) осы бұйрық мемлекеттік тіркелгеннен кейін күнтізбелік он күн ішінде оның мерзімді баспа басылымдарында және "Әділет" ақпараттық-құқықтық жүйесінде ресми жариялануға, сондай-ақ Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің эталондық бақылау банкінде орналастыру үшін Қазақстан Республикасы "Әділет министрлігінің Республикалық құқықтық ақпарат орталығы" шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорнына жолдануын;

3) осы бұйрықтың Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігінің интернет-ресурсында орналастырылуын қамтамасыз етсін.

3. Осы бұйрық алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі.

*Қазақстан Республикасының
Қаржы министрі*

Б. Сұлтанов

Қазақстан Республикасы
Қаржы министрінің
2015 жылғы 29 желтоқсандағы
№ 725 бұйрығына 1-қосымша

Мемлекеттік кірістер органдарының жедел-тергеу бөлімшелеріндегі (экономикалық тергеу қызметі) кадрлық қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілері жұмыс сапасының нәтижелерін бағалау әдістемесі

1. Жалпы ережелер

1. Қаржы мониторингі органдарының жедел-тергеу бөлімшелеріндегі (экономикалық тергеу қызметі) кадрлық қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілері жұмыс сапасының нәтижелерін бағалау әдістемесі (бұдан әрі – Әдістеме) "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңы 5-1-бабының 9) тармақшасын іске асыру мақсатында әзірленді және қаржы мониторингі органдарының жедел-тергеу бөлімшелерінде (экономикалық тергеу қызметі) (бұдан әрі – ЭТҚ) кадрлық қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы бойынша шаралардың тиімділігін анықтауға арналған.

Ескерту. 1-тармақ жаңа редакцияда – ҚР Қаржы министрінің 19.02.2019 № 121 (алғашқы ресми жарияланған күннен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

2. Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігі Қаржы мониторингі комитетінің (бұдан әрі – Комитет) аумақтық органдары кадрлық қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілері жұмыс сапасының нәтижелерін бағалау объектілері болып табылады.

Ескерту. 2-тармақ жаңа редакцияда – ҚР Қаржы министрінің 19.02.2019 № 121 (алғашқы ресми жарияланған күннен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

3. Бағалауды Комитеттің кадр қызметі (бұдан әрі - кадр қызметі) жүзеге асырады.

4. Бағалау жыл сайын есепті (күнтізбелік) жылдың қорытындысы бойынша жүзеге асырылады.

5. Комитеттің аумақтық органдары (бұдан әрі - аумақтық органдар) бағалауды жүргізу үшін ақпаратты кадр қызметіне қағаз және электронды тасығыштармен тапсырады.

6. Комитеттің аумақтық органдарының ЭТҚ-ның кадрлардың сандық және сапалық құрамы туралы мәліметтер бағалауды жүргізу үшін ақпарат көздері болып табылады.

7. Бағалау кадр қызметіне ұсынылатын аумақтық органдардың ақпаратын талдау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады.

Қорытынды бағалауды кою кезіндегі түзетуші мәліметтер:

әлеуметтік мониторингтеудің нәтижелері бойынша аналитикалық анықтамада көрсетілген ұжымдағы моральдық-психологиялық ахуалды әлеуметтік мониторингтеудің нәтижелері,

Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының құқықтық статистика және арнайы есепке алу жөніндегі комитетінің ақпараттары болып табылады.

8. Бағалау мынадай өлшемшарттар бойынша жүзеге асырылады:

- 1) кадр ресурстарын тиімді пайдалану;
- 2) қызметкерлердің қызметін бағалаудың және аттестаттаудың нәтижелілігі;
- 3) қызметкерлерді оқыту.

9. Бағалау қорытындылары бойынша кадр қызметі осы Әдістемеге қосымшаға сәйкес нысан бойынша Кадрлық қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасын бағалау нәтижелері туралы қорытынды (бұдан әрі - Қорытынды) дайындайды.

10. Аумақтық органдарды бағалау нәтижелері бойынша Комитет төрағасына қорытынды ақпарат енгізіледі.

11. Бағалау нәтижелері туралы қорытынды қол қойылған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде бағаланатын аумақтық органдарға мәлімет және ұсынымдарды орындау үшін жолданады.

2. "Кадр ресурстарын пайдаланудың тиімділігі" өлшемшарт

12. "Кадр ресурстарын пайдаланудың тиімділігі" өлшемшарт бойынша (бұдан әрі - 1-өлшемшарт) бағалау аумақтық органдардың "кадрмен жасақтау деңгейі" және "кадрлардың тұрақсыздығы деңгейі" көрсеткіштері бойынша ұсынған ақпараты негізінде жүргізіледі және екі көрсеткіштер баллдарының орташа мәні болып анықталады.

13. "Кадрмен жасақтау деңгейі" көрсеткіші бойынша бағалау жүргізу кезінде есепті кезең айының соңғы күнінің жағдайы бойынша аумақтық органдар есептерінің мәліметтері ескеріледі.

14. "Кадрмен жасақтау деңгейі" көрсеткіші бойынша бағалау есепті кезеңнің аяғындағы бос орындар санының негізінде есептеледі.

Бос орындарды есептеу кезінде сондай-ақ:

бала үш жасқа толғанға дейін бала күтімі бойынша демалыс;

мемлекеттік тапсырыс негізінде мемлекеттік қызметкерлерді даярлау және қайта даярлау мемлекеттік бағдарламалары бойынша немесе шет елдерде кадрлар даярлау жөніндегі Республикалық комиссия бекіткен басым мамандықтар бойынша шетелдің жоғары оқу орындарында оқуды өту нәтижелерінде пайда болған бос орындар есептеледі.

15. 1-өлшемшарт бойынша бағалау штат санының бос лауазымдары санының проценттік арақатынасында былайша есептеледі:

бос орындар болмағанда және/немесе кемінде 3% бос лауазымдар болғанда – 5 балл қойылады;

3%-тен 6%-ке дейін бос лауазымдар болғанда – 4 балл қойылады;

6%-тен артық бос лауазымдар болғанда – 3 балл қойылады.

Сонымен қатар, егер 4 немесе одан артық ай бойы лауазым бос болып қала берсе, осы өлшемшарт бойынша бағалаудан әрбір бос лауазым үшін 0,5 балл шегеріледі.

16. Минус белгісі бар мәнді нәтижесін алған жағдайда, аумақтық органға осы көрсеткіш бойынша 0 мәні қойылады.

17. "Кадрлардың тұрақсыздығы деңгейі" өлшемшарты бойынша бағалауды есептеу есепті кезеңде жұмыстан шығарылған, іссапарға жіберілген қызметкерлер саны негізге алына отырып жүзеге асырылады:

жұмыстан шығарылғандар және/немесе есепті кезеңнің басында жұмыстан шығару нақты санынан 1% артық болмаған жағдайда – 5 балл қойылады;

есепті кезеңнің басында нақты саннан 1%-дан 3%-ға дейін жұмыстан босатылуы жағдайында - 4 балл қойылады;

есепті кезеңнің басында жұмыстан шығару нақты саннан 3%-дан 5%-ға дейін болған жағдайда - 3 балл қойылады;

есепті кезеңнің басында жұмыстан шығару нақты саннан 5%-дан 7%-ға дейін болған жағдайда - 2 балл қойылады;

есепті кезеңнің басында жұмыстан шығару нақты саннан 7%-дан артық болған жағдайда - 0 балл қойылады.

18. Сонымен қатар, есептеу жүргізу кезінде:

зейнеткерлікке шығуға байланысты;

қайта құру немесе штаттың қысқаруына байланысты;

науқастануына, қайтыс болуына байланысты;

саяси лауазымға тағайындалуына байланысты;

негізгі қызметкердің жұмысқа шығуына байланысты (бала күтімі бойынша демалыстан, мемлекеттік тапсырыс негізінде мемлекеттік қызметкерлерді даярлау және қайта даярлау мемлекеттік бағдарламалары бойынша және шет елдерде кадрлар даярлау жөніндегі Республикалық комиссиясы бекіткен басым мамандықтар бойынша шетелдің жоғары оқу орындарында оқуды өтуіне байланысты жалақысы сақталмайтын демалыстан) жұмыстан шығарылған қызметкерлер ескерілмейді.

19. Аумақтық органның басшысы ауысқан және алдағы үш ай ішінде басшы лауазымдарды атқаратын қызметкерлердің 3%-дан астамы өз еріктерімен жұмыстан шығарылған жағдайда, "Кадрмен жасақтау деңгейі" және "Кадрлардың тұрақсыздығы деңгейі" көрсеткіштері бойынша баллдардың орташа сомасынан 3 балл шегеріледі.

20. Қабылданған жас қызметкерлердің 50% есепті кезеңде жұмыстан шығарылған жағдайда, осы Әдістеменің 17-тармағына сәйкес саналатын орта мәннен 1 балл шегеріледі.

21. Егер алынған нәтиже минус белгісі бар мәнді құраса, аумақтық органға осы көрсеткіш бойынша 0 мәні қойылады.

3. "Қызметті бағалаудың және аттестаттаудың нәтижелілігі" өлшемшарты

22. "Қызметті бағалаудың және аттестаттаудың нәтижелілігі" өлшемшарты (бұдан әрі - 2-өлшемшарт) бойынша бағалау есепті кезеңде аумақтық органдар қызметкерлерінің қызметіне жыл сайынғы бағалау жүргізу және аттестаттау нәтижелерінің негізінде жүргізіледі.

23. Осы өлшемшарт бойынша бағалауды есептеуде есептік кезеңде бағалаудан өткен қызметкерлердің жалпы санынан қызметті жыл сайын бағалау

қорытындылары бойынша оларға қатысты аттестаттау жүргізу туралы шешім қабылданған қызметкерлер санының проценттік қатынасы ескеріледі.

24. Бағалауды есептеу былайша жүргізіледі:

есепті кезеңде аттестаттауға жіберілген қызметкерлер болмаған жағдайда – 5 балл қойылады;

есепті кезеңде бағалаудан өткен қызметкерлер санынан 1%-тен артық емесіне қатысты аттестаттау жүргізу туралы шешім қабылданған жағдайда – 4 балл қойылады;

есепті кезеңде бағалаудан өткен қызметкерлер санынан 1%-тен 3%-ке дейінгілерге қатысты аттестаттау жүргізу туралы шешім қабылданған жағдайда – 3 балл қойылады;

есепті кезеңде бағалаудан өткен қызметкерлер санынан 3%-тен 5%-ке дейінгілерге қатысты аттестаттау жүргізу туралы шешім қабылданған жағдайда – 2 балл қойылады;

есепті кезеңде бағалаудан өткен қызметкерлер санынан 5%-тен 7%-ке дейінгілерге қатысты аттестаттау жүргізу туралы шешім қабылданған жағдайда – 1 балл қойылады;

есепті кезеңде бағалаудан өткен қызметкерлер санынан 7%-тен артығына қатысты аттестаттау жүргізу туралы шешім қабылданған жағдайда – 0 балл қойылады.

25. Аттестаттау комиссиясы есепті кезеңде аттестаттаудан өтетіндердің арасынан 5%-тен артық қызметкерге қатысты қайта аттестаттаудан өту туралы шешім қабылдаған кезде 2-өлшемшарты бойынша бағалаудан 1 балл шегеріледі.

Аттестаттау комиссиясы есепті кезеңде аттестаттаудан өткендердің арасынан 5%-тен артық қызметкерге қатысты атқарып отырған лауазымына сәйкес еместігі туралды шешім және лауазымын төмендету туралы ұсыным қабылдағанда, 2-өлшемшарты бойынша бағалаудан 2 балл шегеріледі.

26. Егер алынған нәтиже минус белгісі бар мәнді құраса, аумақтық органға осы көрсеткіш бойынша 0 мәні қойылады.

27. Есепті кезеңде қызметкерлерге қатысты қайта аттестаттау жүргізу кезінде оның нәтижелері бағалау есебінде пайдаланылмайды.

4. "Қызметкерлерді оқыту" өлшемшарты

28. "Қызметкерлерді оқыту" өлшемшарты бойынша бағалау аумақтық органдардың ұсынған даярлықтан, қайта даярлықтан және біліктілікті арттырудан өтуі тиіс және өткен қызметкерлері туралы ақпаратының негізінде жүргізіледі.

29. Осы өлшемшарт бойынша бағалауды есептеуде есепті кезеңде даярлықтан , қайта даярлықтан және біліктілікті арттырудан өтуі тиіс қызметкерлердің есепті

кезеңде оқудан нақты өткен қызметкерлері санына проценттік қатынасы ескеріледі.

30. Бағалауды есептеу былайша жүргізіледі:

есепті кезеңде 90%-тен 100%-ке дейін оқытылуы тиіс қызметкерлер оқытылса – 5 балл қойылады;

есепті кезеңде 80%-тен 90%-ке дейін қызметкерлер оқытылса – 4 балл қойылады;

есепті кезеңде 70%-тен 80%-ке дейін қызметкерлер оқытылса – 3 балл қойылады;

есепті кезеңде 60%-тен 70%-ке дейін қызметкерлер оқытылса – 2 балл қойылады.

31. Есепті кезеңде даярлық, қайта даярлық және біліктілікті арттыру курстарында оқуға тиіс қызметкерлер болмаған жағдайда, осы өлшемшарт бойынша 0 балл қойылады.

5. Қаржы мониторингі органдарының кадр саясаты субъектілерінің қорытынды бағасы

Ескерту. 5-бөлімнің тақырыбы жаңа редакцияда – ҚР Қаржы министрінің 19.02.2019 № 121 (алғашқы ресми жарияланған күннен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

32. Қорытынды баға "Кадр ресурстарын пайдаланудың тиімділігі", "Қызметті бағалаудың және аттестаттаудың нәтижелілігі", "Қызметкерлерді оқыту" өлшемшарттары бойынша алынған нәтижелерді қосу арқылы анықталады, сонымен қатар баллдардың жалпы сомасынан төменгі көрсеткіш баллдары алынып тасталады.

33. Есепті кезеңде қызметкер сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін әкімшілік жауаптылыққа тартылған кезде қорытынды бағадан әрбір қызметкер үшін 1 баллдан шегеріледі.

Есепті кезеңде қызметкер сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін қылмыстық жауаптылыққа тартылған кезде қорытынды бағадан әрбір қызметкер үшін 2 баллдан шегеріледі.

34. Қорытынды бағаны төмендету сондай-ақ ұжымдардағы моральдық-психологиялық ахуал жағдайын әлеуметтік мониторингтеу нәтижелері бойынша жүргізіледі.

Егер әлеуметтік мониторингтеу нәтижелері бойынша ұжымдағы моральдық-психологиялық ахуалға:

аумақтық бөлімшенің сауалнама алынған қызметкерлері санының 50% артығы қанағаттанбаса, қорытынды бағадан 2 балл шегеріледі;

аумақтық бөлімшенің сауалнама алынған қызметкерлері санының 40%-тен 50%-ке дейінгісі қанағаттанбаса, қорытынды бағадан 1 балл шегеріледі.

35. Бағалау нәтижелері туралы қорытынды:

аумақтық органның атауынан;

барлық өлшемшарттар бойынша бағалау кестесінен;

қорытындылар мен ұсынымдардан тұрады.

36. Алынған бағалау нәтижелеріне сәйкес кадрлық қамтамасыз ету бойынша аумақтық орган қызметінің тиімділік дәрежесі анықталады.

Аумақтық орган қызметі тиімділігінің жоғары дәрежесі бағалау көрсеткішінің 13-тен 15 баллына дейін, орта деңгейі – 10-нан 13 баллына дейін, төменгі деңгейі – 7-ден 10 баллға дейін сәйкес келеді. 7 баллдан төмен бағалау нәтижесін көрсеткен аумақтық органның қызметі тиімсіз деп танылады.

Мемлекеттік кірістер органдарының
жедел-тергеу бөлімшелеріндегі
(экономикалық тергеу қызметі)
кадрлық қамтамасыз ету
және кадр саясаты субъектілері жұмыс
сапасының нәтижелерін
бағалау әдістемесіне қосымша

Нысан

Кадрлық қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілері жұмыс сапасын бағалау нәтижелері туралы қорытынды

(аумақтық бөлімшенің атауы)

(есепті кезең)

№	Бағалаудың өлшемшарттары	Баллдар
1	Кадр ресурстарын пайдаланудың тиімділігі	
2	Қызметкерлердің қызметін бағалаудың және аттестаттаудың нәтижелілігі	
3	Қызметкерлерді оқыту	
	ЖАЛПЫ БАҒАСЫ:	
	Түзетуші көрсеткіштер:	
4	Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін әкімшілік жауаптылыққа тарту дерегі	
5	Сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін қылмыстық жауаптылыққа тарту дерегі	

6	Әлеуметтік мониторинг нәтижелері	
	ҚОРЫТЫНДЫ БАҒА:	

Бағалау өлшемшарттары бойынша аумақтық органдарының кадрлық қамтамасыз ету және жұмыс сапасының нәтижелерін талдау:

Қорытындылар мен ұсынымдар:

Комитеттің кадр қызметінің басшысы _____
(қолы) (қолды таратып жазу)

Аумақтық органның _____
басшысы (қолы) (қолды таратып жазу)

20 ____ " ____ " _____

Қазақстан Республикасы
Қаржы министрінің
2015 жылғы 29 желтоқсандағы
№ 725 бұйрығына 2-қосымша

Мемлекеттік кірістер органдарының жедел-тергеу бөлімшелерінде (экономикалық тергеу қызметі) кәсіби құзыреттерді, түйінді көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілікті есептеуді анықтау қағидалары мен әдістері

1. Жалпы ережелер

1. Мемлекеттік кірістер органдарының жедел-тергеу бөлімшелерінде (экономикалық тергеу қызметі) кәсіби құзыреттерді, түйінді көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілікті есептеуді анықтау қағидалары мен әдістері (бұдан әрі – Қағидалар) "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңы 7-бабының 2-тармағына сәйкес әзірленген және мемлекеттік кірістер органдарының жедел-тергеу бөлімшелерінде (экономикалық тергеу қызметі) (бұдан әрі - ЭТҚ) бәсекеге қабілеттіліктің көрсеткіші анықтау үшін қолданылады.

2. Осы Қағидаларда мынадай ұғымдар қолданылады:

1) ЭТҚ-дағы лауазымдар үшін түйінді көрсеткіштер - осы лауазымда функционалдық міндеттерін орындау үшін кәсіби біліктілік талаптарына сәйкес белгілі бір білім, білік және дағдыларды игеру деңгейінің индикаторлары;

2) бәсекеге қабілеттіліктің көрсеткіші – қызметке кандидаттардың және қызметкерлердің кәсіби құзыреттіліктеріне, сонымен қатар лауазым үшін түйінді көрсеткіштерге және кәсіби жетістіктер туралы объективті деректерге негізделген ресми түрдегі сандық көрсеткіші.

3) ЭТҚ лауазымдарының кәсіби құзыреттіліктері – кәсіби жұмысындағы мүмкіндіктерінің кеңдігін көрсететін нақты лауазымның құзыреттіліктер шеңберінде қызметкердің кәсіби тәжірибесі мен білімінің сапалық мінездемесі.

3. ЭТҚ қызметкері мен кандидаттарының кәсіби потенциалының деңгейін анықтаудағы мақсаттары:

1) атқаратын/болжанатын лауазымда кәсіби қызметін тиімді жүзеге асыру үшін қажетті білім, білік, қабілеттерінің сәйкестігін анықтау;

2) қызметкерлер және басшылардың ұйымдастырушылық және кәсіби өзгерістерге, қызметтің тиімділігін арттыруға уәждеме;

4. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші кандидаттарды алдын ала зерделеу және қызметке іріктеуде, лауазымға тағайындауда және қызметін ауыстыруда, кадрлық резервке алуда, аттестаттаудан өтуде есепке алынады.

5. ЭТҚ-ға кандидаттардың және қызметкерлердің бәсекеге қабілеттіліктерінің көрсеткіштерін есептеу объективтілік пен әділдік қағидаттарына негізделген және осы Қағидалардың 4-тармағында көрсетілген жағдаяттарда жүзеге асырылады.

2. Кәсіби құзыреттіліктер

6. Құқық қорғау қызметін реттейтін нормативтік құқықтық актілерді білу және кандидаттың/қызметкердің құзыреттілігін бағалау кешенді тестілеу арқылы анықталады.

7. ЭТҚ қызметкерінің және кандидаттардың кәсіби құзыреттіліктерін бағалау осы Қағидаларға 1-қосымшаға сәйкес нысандар бойынша жүргізіледі.

3. Мемлекеттік кірістер органдарының жедел-тергеу бөлімшелерінің (экономикалық тергеу қызметі) лауазымдары үшін түйінді көрсеткіштері

8. ЭТҚ лауазымдары үшін түйінді көрсеткіштер: "білім беру", "жұмыс тәжірибесі", "функционалдық міндеттерді шешудегі тиімділік", "дене шынықтыру деңгейі".

ЭТҚ лауазымдары үшін түйінді көрсеткіштерін бағалау осы Қағидалардың 2-қосымшасына сәйкес жүргізіледі.

4. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін есептеу

9. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткішінің есебі келесі формула бойынша есептеледі:

$$BK = Q + K + J$$

BK – бәсекелестік көрсеткіші (1-ден 100 баллға дейін);

Q – кәсіби құзыреттіліктерді бағалау нәтижесі (1-ден 30 баллға дейін);

K – ЭТҚ лауазымдары үшін түйінді көрсеткіштерді бағалау нәтижесі (1-ден 40 баллға дейін).

Ж – ЭТҚ-ға кандидат және қызметкердің кәсіби жетістіктерін бағалау нәтижесі (1-ден 30 баллға дейін).

ЭТҚ-ға кандидат және қызметкердің кәсіби жетістіктерін бағалау нәтижесі осы Қағидалардың 3-қосымшасына сәйкес нысан бойынша жасалады.

5. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін анықтаудың тәртібі

10. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігі Қаржы мониторингі комитетінің (бұдан әрі – Комитет) және оның аумақтық органдарының кадр қызметі (бұдан әрі – кадр қызметі) анықтайды

Ескерту. 10-тармақ жаңа редакцияда – ҚР Қаржы министрінің 19.02.2019 № 121 (алғашқы ресми жарияланған күннен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

11. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін есептеу комиссия отырысының күніне дейін бес жұмыс күнінен кешіктірмей кадр қызметі жасайды және әрбір кандидаттың/қызметкердің бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін көрсете отырып тізім түрінде комиссияға енгізіледі.

6. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштерін анықтау әдістері

12. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін анықтау 4 (төрт) баллдық жүйесі деңгейінде анықталады. Экономикалық тергеу қызмет қызметкерінің және кандидаттардың кәсіби деңгейінің дәрежесі төмендегіше анықталады:

4-ші деңгей (70-тен 100 баллға дейін) - қызметкер өз лауазымына қойылатын біліктілік талаптарынан асыратын (асатын) деңгейде функциясын орындауға қабілетті болып табылады. Ол өз ісінің маманы болып табылады, одан кеңестер мен консультация алуға жиі жүгінеді. Жаңа тәсілдер мен шешімдерді жетілдіру және дамыту жолдарын ұсынуға қабілетті;

3-ші деңгей (50-ден 70 баллға дейін) - қызметкердің жеткілікті білімі бар және лауазымына сәйкес қажетті дағдыларды көрсетеді. Жүктелген жұмысын өз бетінше және қатесіз орындауға қабілетті;

2-деңгей (30-дан 50 баллға дейін) – негізінен жұмыс орташа немесе жеткілікті дәрежеде орындалады. Қызметкер белгілі бір міндеттерді орындау кезінде білімі жеткіліксіз және кейбір тапсырмаларды орындауда бақылауды қажет етеді.

1-деңгей (1-ден 30 баллға дейін) - қызметкер тапсырмаларын орындау үшін білім деңгейі жеткіліксіз, өздігінен тапсырма орындауға қабілетсіз, басшылық тарапынан үнемі бақылауды талап етеді.

13. Экономикалық тергеу қызметінде бәсекелестік қабілетін анықтау үшін қолданылатын негізгі әдістер:

тестілеу;

сұхбат кезіндегі комиссия бағасы/бағалау сұхбаты;
басшының бағасы;
эссе жазу сапасының бағасы;
жағдаяттар тапсырмаларын орындау.

14. Осы Қағидалардың 13-тармағында көрсетілген бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін анықтау әдістері жеке, сондай-ақ бірнеше әдістерін ұштастыра отырып пайдаланылуы мүмкін.

Ескерту. 14-тармақ жаңа редакцияда – ҚР Қаржы министрінің 05.01.2017 № 3 (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

15. Бәсекеге қабілеттіліктің түйінді көрсеткіштеріне қорытынды бағалауды осы Қағидаларға 4-қосымшаға сәйкес нысан бойынша кадр қызметі толтырады.

Ескерту. 6-тарау 15-тармақпен толықтырылды – ҚР Қаржы министрінің 05.01.2017 № 3 (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Қаржы мониторингі
органдарының жедел-тергеу
бөлімшелерінде (экономикалық
тергеу қызметі) кәсіби
құзыреттерді, түйінді
көрсеткіштерді және бәсекеге
қабілеттілікті есепке алудың
әдістерін анықтау қағидаларына
1-қосымша

Ескерту. 1-қосымшаның оң жақ бұрышы жаңа редакцияда – ҚР Қаржы министрінің 19.02.2019 № 121 (алғашқы ресми жарияланған күннен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Кәсіби құзыреттілігін бағалау

Ескерту. 1-қосымша жаңа редакцияда – ҚР Қаржы министрінің 05.01.2017 № 3 (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

1. Құқық қорғау органдарының қызметін реттейтін нормативтік құқықтық актілердің білуін бағалау (жалпы баға 1-ден 10 баллға дейін)

№ р/с	Ерекшеліктер атауы	Ерекшелік сипаттамасы	Ең жоғары балл
		Қ а з а қ с т а н Республикасының Конст итуциясын, "Мемлекеттік қызмет туралы", "Жеке және заңды тұлғалардың өтініштерін қарау тәртібі	

Құқық қорғау органдарының қызметін реттейтін Қазақстан Республикасының заңнамасын және нормативтік-құқықтық актілерін білу

туралы", "Құқықтық актілер туралы" Қазақстан Республикасының Заңдарын, Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерінің ар-намыс кодексін білу. Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексін, Қазақстан Республикасының Қылмыстық-процестік кодексін, "Әкімшілік құқық бұзушылық туралы" Қазақстан Республикасының Кодексі, "Құқық қорғау қызметі туралы", "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы", "Жедел-ізвестіру қызметі туралы", Қазақстан Республикасының Заңдарын, "Жасырын тергеу әрекеттерін жүргізу қағидаларын бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің 2014 жылғы 12 желтоқсандағы № 892, Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2014 жылғы 12 желтоқсандағы № 565, Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2014 жылғы 12 желтоқсандағы № 62, Қазақстан Республикасы Мемлекеттік күзет қызметі бастығының 2014 жылғы 15 желтоқсандағы № 146 және Қазақстан Республикасы Ұлттық қауіпсіздік комитеті төрағасының 2014 жылғы 18 желтоқсандағы № 416

	бірлескен бұйрықты (нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу Тізілімінде № 10027 тіркелген) білу	
БАРЛЫҒЫ:		10

Құқық қорғау органдарының қызметін реттейтін нормативтік құқықтық актілерді білуін тестілеу бойынша дұрыс жауаптардың саны және балл арақатынасы

№ р/н	Ерекшелік атауы	Тестілеу тапсырмасының жалпы санының дұрыс жауап пайызы (%)	Балл	Баға (баллдары)
1	Құқық қорғау органдары қызметін реттейтін Қазақстан Республикасының заңнамасын білу	0 ден 20-ға дейін 21-ден 50-ге дейін 51-ден 70-ке дейін 71-ден 90-ға дейін 91-ден 100-ге дейін	0 2 5 8 10	
ЖАЛПЫ БАҒАСЫ			10	

2. Жеке қасиеттерін бағалау (жалпы бағасы 1-ден 10 баллға дейін)

№ р/с	Жеке қасиеттері	Ж е к е қасиеттерінің сипаттамасы	Басшылық лауазымдары	Орындаушылық лауазымдары үшін ең жоғарғы балл	Бағасы (балл)
1	Аналитикасы	ж а ң а акпараттарды алу қабілеттілігі, нәтижені болжауы, сындарлы көру ж ә н е перспективтарды пайдалану	1,5	1	
2	Бастамашылдық	конструктивтік идеясын ұсыну қабілеттілігі, өз қызметінің нәтижесін арттыру үшін инновациялары, өзінің креативтілігін іске асыру	1	1	
		мемлекеттік қызмет функциялары			

3	Ұйымдастырушылық	мен міндеттерін орындау үшін оңтайлы жағдайларды қамтамасыз ету қабілеттілігі (қызметті тиімді ұйымдастыру қабілеттілігі)	1	1,5	
4	Коммуникативтілігі	тұлғааралық өзара іс-қимыл жағдайының белгілі бір аясында тиімді өзара іс-қимылды құру үшін қажетті ішкі жеке ресурстар жүйесін пайдалану мүмкіндігі	1	2	
5	Көшбасшылық	топ (ұйым) іс-әрекеттерін бақылай білу, ұжымды уәждемелеу қабілеттілігі, танылған беделге және ықпалға ие болу	1,5	0,5	
6	Стратегиялық ойлау	нәтижелерді, әрекеттердің салдарларын (өзінің және өзгенің) болжау қабілеті, бұл ретте қолда бар ресурстарды ақылмен пайдалану	1,5	0,5	
7	Әдептілігі	моральдық-этикалық мінез-құлықты сақтау	0,5	0,5	
8	Сапасына назар аудару	кәсіби қызметін жүзеге асырудың озық стандарттарына бағдарлану, мемлекеттік қызмет және ұйым		1	

		стратегиясының мақсатына бағдарлану қабілеті	0,5		
9	Азаматқа бағдарлану	қызметшінің азаматтардың қолданыстағы ж ә н е туындайтын нәтижелеріне бағыттылығы	1	2	
10	Сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік	сыбайлас жемқорлық көріністерге жол бермеуде көрсетілген белсенді азаматтық ұстанымын көрсету	0,5	0,5	
	БАРЛЫҒЫ:		10	10	

Жеке қасиеттердің бағалауын тестілеу бойынша баға баллдары мен жинаған ұпай санының арақатынасы

№ р/с	Жеке қасиеттері	Жеке қасиеттердің бағалауын тестілеу бойынша жинаған ұпай саны	Басшылық лауазымдар бойынша баллдар	Орындаушылық лауазымдар бойынша баллдар
1	Аналитикасы	0-ден 1-ге дейін 1-ден 2-ге дейін 2-ден 3-ке дейін 3-тен 4-ке дейін	0 0,5 1 1,5	0 0 0,5 1
2	Бастамашылдығы	0-ден 1-ге дейін 1-ден 2-ге дейін 2-ден 3-ке дейін 3-тен 4-ке дейін	0 0 0,5 1	0 0 0,5 1
3	Ұйымдастырушылық	0-ден 1-ге дейін 1-ден 2-ге дейін 2-ден 3-ке дейін 3-тен 4-ке дейін	0 0 0,5 1	0 0 0,5 1
4	Коммуникативтігі	0-ден 1-ге дейін 1-ден 2-ге дейін 2-ден 3-ке дейін 3-тен 4-ке дейін	0 0 0,5 1	0 0,5 1 2
5	Көшбасшылық	0-ден 1-ге дейін 1-ден 2-ге дейін 2-ден 3-ке дейін 3-тен 4-ке дейін	0 0,5 1 1,5	0 0 0,5 0,5
		0-ден 1-ге дейін	0	0

6	Стратегиялық ойлауы	1-ден 2-ге дейін	0,5	0
		2-ден 3-ке дейін	1	0,5
		3-тен 4-ке дейін	1,5	0,5
7	Әдептілігі	0-ден 1-ге дейін	0	0
		1-ден 2-ге дейін	0	0
		2-ден 3-ке дейін	0,5	0,5
		3-тен 4-ке дейін	0,5	0,5
8	Сапаға бағдарлануы	0-ден 1-ге дейін	0	0
		1-ден 2-ге дейін	0	0
		2-ден 3-ке дейін	0,5	0,5
		3-тен 4-ке дейін	1	1
9	Азаматқа бағдарлануы	0-ден 1-ге дейін	0	0
		1-ден 2-ге дейін	0	0,5
		2-ден 3-ке дейін	0,5	1
		3-тен 4-ке дейін	0,5	2
10	Сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік	0-ден 1-ге дейін	0	0
		1-ден 2-ге дейін	0	0
		2-ден 3-ке дейін	0,5	0,5
		3-тен 4-ке дейін	0,5	0,5
ЖАЛПЫ БАҒАСЫ			10	10

Қаржы мониторингі органдарының жедел-тергеу бөлімшелерінде (экономикалық тергеу қызметі) кәсіби құзыреттерді, түйінді көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілікті есепке алудың әдістерін анықтау қағидаларына
2-қосымша

Ескерту. 2-қосымшаның оң жақ бұрышы жаңа редакцияда – ҚР Қаржы министрінің 19.02.2019 № 121 (алғашқы ресми жарияланған күннен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Нысан

Экономикалық тергеу қызметі лауазымдары үшін түйінді көрсеткіштері

Ескерту. 2-қосымша жаңа редакцияда – ҚР Қаржы министрінің 05.01.2017 № 3 (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

(жалпы бағасы 1-ден 40 баллға дейін)

1. Жұмыс тәжірибесі

(жалпы бағасы 1-ден 15 баллға дейін)

Құқық қорғау, арнайы және (немесе) мемлекеттік органдардағы немесе өзге қызметте атқарып отырған лауазымына байланысты әр жылғы жұмысы үшін кестеге сәйкес балл беріледі.

Кесте

Жұмыс тәжірибесі					
Еңбек өтілі	Құқық қорғау және арнайы органдардағы жұмыс тәжірибесі		Мемлекеттік органдардағы жұмыс тәжірибесі		Тағы басқа
	Орындаушылық	Басшылық	Орындаушылық	Басшылық	
10 және одан жоғары	10	15	8	10	5
5 жылдан 10 жылға дейін	8	13	6	8	4
1 жылдан 5 жылға дейін	6	11	4	6	3
тәжірибесі жоқ	0	0	0	0	0

"ЖҰМЫС ТӘЖІРИБЕСІ" КӨРСЕТКІШІНІҢ ЖАЛПЫ БАҒАСЫ: _____

2. Функционалдық міндеттерді шешудің тиімділігі

(жалпы бағасы 1-ден 15 баллға дейін)

Функционалдық міндеттерді тиімді шешу ЭТҚ тиісті бөлімшелері әзірлейтін тестілеу арқылы немесе ахуалдық міндеттерді шешу және (немесе) эссе жазу жолымен айқындалады.

Ахуалдық міндеттерді шешу болжанатын лауазыммен қарастырылған міндеттер шегінде жазбаша орындалады.

Қызметкер эссе жазған кезде атқаратын лауазымда іс жүргізу тиімділігі үшін қажетті сауатты жазбаша тіл машығына көңіл бөлінеді.

"ФУНКЦИОНАЛДЫҚ МІНДЕТТЕРДІ ТИІМДІ ШЕШУ" КӨРСЕТКІШІНІҢ ЖАЛПЫ БАҒАСЫ: _____.

0 балл	үміткер сұраққа жауап бермеді
1-5 балл	үміткерде қойылған сұрақтың тақырыбы туралы жалпы түсінігінің болуы
6-10 балл	үміткер қойылған сұрақтың тақырыбын жақсы біледі
11-15 балл	үміткер қойылған сұрақтың тақырыбын толық меңгерген

3. Дене шынықтыру дайындығы бойынша нормативтері

(1-ден 10 балл жалпы балл)

Дене шынықтыру дайындығы бойынша нормативтерді тапсырардың алдында нормативтерді қабылдау үшін жауапты тұлға үміткерлерге қол қойдыра отырып нұсқама өткізеді.

Дене шынықтыру дайындығы бойынша нормативтерге енгізілген спорт жаттығуларының әрбір түрі жеке тапсырылады.

Нормативтерді тапсыру нәтижелерін бағалау ерлер мен әйелдер үшін жеке жүзеге асырылады.

Дене шынықтыру дайындығы бойынша нормативтерді тапсыру нәтижелерін нормативтерді қабылдау үшін жауапты тұлға ведомостке тіркейді және нормативтерді тапсырғаннан кейін қол қойдыра отырып үміткерлердің назарына жеткізеді. Спорт жаттығуларын орындау нәтижелерін тіркегеннен кейін қайта тапсыруға рұқсат етілмейді.

Ерлер үшін

Жаттығудың атауы	Баға	Жас топтары						50 жас және одан жоғары	Баллдар
		21-27	28-34	35-39	40-44	45-49			
100 м (с) жүгіру	өте жақсы	13	14	15	16	17	18	3	
	жақсы	14	15	16	17	18	19	2	
	қанағатт анарлық	15	16	17	18	19	21	1	
60 м (с) жүгіру	өте жақсы	7,8	8,4	9	9,6	10,2	10,8	3	
	жақсы	8,4	9	9,6	10,2	10,8	11,4	2	
	қанағатт анарлық	9	9,6	10,2	10,8	11,4	12,6	1	
Жатқан қалпында колды созу және бұғу	өте жақсы	35	33	30	27	25	20	3	
	жақсы	33	30	27	25	22	18	2	
	қанағатт анарлық	30	27	25	22	20	15	1	
Тартылу (саны)	өте жақсы	15	13	11	9	7	5	4	
	жақсы	13	11	9	7	5	4	2	
	қанағатт анарлық	11	9	7	5	4	3	1	

Әйелдер үшін

Жаттығудың атауы	Баға	Жас топтары				45 жас және одан жоғары	Баллдар
		21-26	27-30	31-35	36-45		
100 м (с) жүгіру	өте жақсы	20	23,5	26,5	30	36,5	5
	жақсы	21,5	25	28,3	31,5	40	3
	қанағатт анарлық	23,5	26,5	30	33,5	43,5	2

60 м (с) жүгіру	өте жақсы	12	14	16	18	22	5
	жақсы	13	15	17	19	24	3
	қанағаттанарлық	14	16	18	20	26	2
Арқасында жатып денені көтеру (саны)	өте жақсы	30	28	25	22	20	5
	жақсы	28	25	22	20	18	3
	қанағаттанарлық	25	22	20	18	16	2

* Байқау қыс мезгілінде 100 метрге жүгіру нормативін қабылдауға жабдықталған жабық спорт және басқа да объектілер болмаған жағдайда, 60 метрге жүгіру бойынша нормативін қабылдауға жол беріледі.

** Кандидаттар/қызметкерлер дене шынықтыру дайындығы бойынша нормативтерді орындамаған жағдайда 0 баллы қойылады.

"ДЕНЕ ШЫНЫҚТЫРУ" КӨРСЕТКІШІ БОЙЫНША ЖАЛПЫ БАҒАСЫ _____

_____.

Қаржы мониторингі
органдарының жедел-тергеу
бөлімшелерінде (экономикалық
тергеу қызметі) кәсіби
құзыреттерді, түйінді
көрсеткіштерді және бәсекеге
қабілеттілікті есепке алудың
әдістерін анықтау қағидаларына
3-қосымша

Ескерту. 3-қосымшаның оң жақ бұрышы жаңа редакцияда – ҚР Қаржы министрінің 19.02.2019 № 121 (алғашқы ресми жарияланған күннен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Экономикалық тергеу қызметіне кандидаттарын және қызметкерлерінің кәсіби жетістіктерін бағалау

Ескерту. 3-қосымша жаңа редакцияда – ҚР Қаржы министрінің 05.01.2017 № 3 (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

(жалпы бағасы 1-ден 30 балл)

ЭТҚ кандидаттары үшін			
№	Кәсіби жетістіктердің атауы	Растайтын құжаттардың (егер бар болса) атауы және саны	Бағасы (баллдары)
1	Награда, көтермелеулер		3
2	Тәртіптік жазалардың болмауы		4

3	Халықаралық шараларға қатысуы, органның мүдделерін білдіру		2
4	Кезектен тыс сыныптық шеннің белгіленуі		3
5	Органның қызметін жақсарту мақсатында бастамашылдығы		5
6	Нормативтік-құқықтық актілерді әзірлеуге қатысу		5
7	Шет тілдерін білу		3
8	Кадр резервіне қоюға арналған ұсыным		2
9	Басқа да ұйымдардың, тұлғалардың оң пікірлерінің болуы		3
ЖАЛПЫ БАҒА			30
ЭТҚ қызметкерлері үшін			
№	Кәсіби жетістіктердің атауы	Растайтын құжаттардың (егер бар болса) атауы және саны	Бағасы (баллдары)
1	Соңғы 3 жылдың ішіндегі наградалар, көтермелеулер		3
2	Тәртіптік жазалардың болмауы		4
3	Соңғы 3 жылдың ішінде біліктілігін арттыру және қайта даярлау туралы дипломдарының, сертификаттардың болуы, халықаралық іс-шараларға қатысуы, органның мүддесін білдіруі		2
4	Кезектен тыс сыныптық шеннің белгіленуі		3
5	Органның қызметін жақсарту мақсатында бастамашылдығы		5
6	Нормативтік-құқықтық актілерді әзірлеуге қатысу		7
7	Шет тілдерін білу		1
8	Жоғары тұрған лауазымға жылжуына арналған ұсынымындар		2

9	Кадр резервіне қоюға арналған ұсынымдар		2
10	Басқа да ұйымдардың, тұлғалардың оң пікірлерінің болуы		3
ЖАЛПЫ БАҒА			30

Қаржы мониторингі органдарының жедел-тергеу бөлімшелерінде (экономикалық тергеу қызметі) кәсіби құзыреттерді, түйінді көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілікті есепке алудың әдістерін анықтау қағидаларына
4-қосымша

Ескерту. 4-қосымшаның оң жақ бұрышы жаңа редакцияда – ҚР Қаржы министрінің 19.02.2019 № 121 (алғашқы ресми жарияланған күннен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Ескерту. Қағида 4-қосымшамен толықтырылды – ҚР Қаржы министрінің 05.01.2017 № 3 (алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі); өзгеріс енгізілді - ҚР Қаржы министрінің 19.02.2019 № 121 (алғашқы ресми жарияланған күннен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрықтарымен.

БАҒАЛАУ ПАРАҒЫ				
(қаржы мониторингі органының атауы)				
қызметкердің Т.А.Ә.(бар болған жағдайда), лауазымы: _____				
қызметкердің жасы _____				
		Жұмыс тиімділігінің түйінді көрсеткіштері	Балл	Ең жоғары балл
	1	Кәсіби құзыреті:		
		Құқық қорғау органдарының қызметін реттейтін ҚР Заңнамаларын, нормативтік құқықтық актілерін білуіне тестілеу нәтижелері	10	1-ден 10-ға дейін
				1-ден 10-ға дейін

*Бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші		Қызметкердегі жеке қасиетінің жалпы бағасы	4	
	2	ЭТҚ лауазымдары үшін түйінді көрсеткіштер:		
		Жұмыс тәжірибесі	11	1-ден 15-ке дейін
		Функционалдық міндеттерін (ахуалдық міндеттерін) шеше білуі тиімділігі	12	1-ден 15-ке дейін
		Дене шынықтыру дайындығы бойынша нормативтерді тапсыру нәтижелері	10	1-ден 10-ға дейін
		Кәсіби жетістіктер	5	1-ден 30-ға дейін
		* Бәсекеге қабілеттілік көрсеткішінің қорытынды деңгейі		-ден -ға дейін

*Басымды бағыттар және ұсынымдар:

		Бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін анықтау 4 (төрт) баллдық жүйесі деңгейінде анықталады. Экономикалық тергеу қызмет қызметкерінің және кандидаттардың кәсіби деңгейінің дәрежесі төмендегіше анықталады:
		4-ші деңгей (70-тен 100 баллға дейін) - қызметкер өз лауазымына қойылатын біліктілік талаптарынан асыратын (асатын) деңгейде функциясын орындауға қабілетті болып табылады. Ол өз ісінің маманы болып табылады, одан кеңестер мен консультация алуға жиі жүгінеді. Жаңа тәсілдер мен шешімдерді жетілдіру және дамыту жолдарын ұсынуға қабілетті;
		3-ші деңгей (50-ден 70 баллға дейін) - қызметкердің жеткілікті білімі бар және лауазымына сәйкес қажетті дағдыларды көрсетеді. Жүктелген жұмысын өз бетінше және қатесіз орындауға қабілетті;
		2-деңгей (30-дан 50 баллға дейін) – негізінен жұмыс орташа немесе жеткілікті дәрежеде орындалады. Қызметкер белгілі бір міндеттерді орындау кезінде білімі жеткіліксіз және кейбір тапсырмаларды орындауда бақылауды қажет етеді;
		1-деңгей (1-ден 30 баллға дейін) - қызметкер тапсырмаларын орындау үшін білім деңгейі жеткіліксіз, өздігінен тапсырма орындауға қабілетсіз, басшылық тарапынан үнемі бақылауды талап етеді.

****** Осы Қағидалардың 14-тармағында көрсетілген бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін анықтау әдісі жеке, сондай-ақ бірнеше әдістерін ұштастыра отырып пайдаланылуы мүмкін.

Қызметкердің бәсекеге қабілеттілігіне
бағалауды өткізуге/толтыруға жауапты
Адами ресурстар басқармасы
қызметкерінің Т.А.Ә.(бар болған жағдайда)

толтыру күні

Адами ресурстар басқармасы
басшысының Т.А.Ә. (бар болған жағдайда)

Қазақстан Республикасы
Қаржы министрінің
2015 жылғы 29 желтоқсандағы
№ 725 бұйрығына 3-қосымша

Қаржы мониторингі органдарының жедел-тергеу бөлімшелерінде (экономикалық тергеу қызметі) мансаптық өсудің жүйесі мен өлшемшарттары

Ескерту. 3-қосымшаның күші жойылды - ҚР Қаржылық мониторинг агенттігі Төрағасының 31.10.2022 № 37 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Қазақстан Республикасы
Қаржы министрінің
2015 жылғы 29 желтоқсандағы
№ 725 бұйрығына 4-қосымша

Қаржы мониторингі органдарының жедел-тергеу бөлімшелеріндегі (экономикалық тергеу қызметі) кадрлық болжауды жүзеге асыру әдістемесі

Ескерту. Тақырып жаңа редакцияда - ҚР Қаржы министрінің 19.02.2019 № 121 (алғашқы ресми жарияланған күннен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

1. Жалпы ережелер

1. Қаржы мониторингі органдарының жедел-тергеу бөлімшелеріндегі (экономикалық тергеу қызметі) (бұдан әрі – ЭТҚ) кадрлық болжауды жүзеге асыру әдістемесі (бұдан әрі – Әдістеме) "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 29-бабы 7-тармағына сәйкес әзірленді және ЭТҚ кадрлық болжауды жүзеге асыру әдістемесін анықтайды.

Әдістеменің мақсаты орта мерзімді перспективада сандық және сапалық кадрлар қажеттілігін анықтау бірыңғай жүйесін қалыптастыру үшін арналған және Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігінің Қаржы мониторингі комитетінің (бұдан әрі – Комитет) стратегиялық даму қызметінің мақсаттары мен міндеттері және басымдықтарына сәйкес, кадр әлеуетін сақтау және нығайту үшін осы қажеттілікті қамтамасыз ету.

Ескерту. 1-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Қаржы министрінің 19.02.2019 № 121 (алғашқы ресми жарияланған күннен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

2. Осы Әдістеде келесі түсініктер қолданылады:

1) кадрлық болжау – кадрлардың болашақ жағдайы және даму бағыттары туралы дәлелді болжамдар жүйесі;

2) кадрлық жоспарлау - тиісті лауазымдарда білікті мамандардың қажетті санын қамтамасыз ету және кадрлық қажеттілікті жүйелі талдау процесі.

3. Жоспар-болжау екі бөлімнен тұрады:

алдағы үш жылға кадр қажеттілігінің болжауы;

алдағы үш жылға кадр қажеттілігін қамтамасыз ету бойынша іс-шаралардың жоспары.

Кадрлар қажеттілігінің жоспар-болжауы, алдағы үш жылға ЭТҚ кадрлармен толықтыру үшін кадрлық саясат жүргізудің негізі болып табылады.

4. Кадрлық жағдай және кадрлық болжау талдауының негізінде экономикалық тергеу қызметі әрекетіндегі ағымдағы және болашақта тосылатын өзгерістерге түзету енгізумен кадрлық жұмыстың ағымдағы көрсеткіштерін болашақ уақытқа ауыстыру жолымен кадрлық жоспарлау жүзеге асырылады.

5. Кадрлық жоспарлау үш жылда бір рет жүзеге асырылады. Кадрлық жоспарлау кезеңі жоспарлау жылының төртінші тоқсаны болып табылады (1 қазаннан 25 желтоқсанға дейін).

6. Комитеттің және оның аумақтық органдарының кадрлық жоспарлауы кадрлық құрам бойынша ақпаратты талдау негізінде Комитеттің кадр қызметі (бұдан әрі - кадр қызметі) жүзеге асырады.

Комитеттің аумақтық органдары жоспарлау жылының 1 қарашасына дейін кадр қызметіне кадрлық жағдай талдауы бойынша есептерді, кадрлық болжауға ұсыныстарды және кадрлар қажеттілігімен қамтамасыз ету бойынша шаралардың жоспарын осы Әдістеменің әрбір қосымшасының нұсқасына сәйкес жібереді.

7. Кадрлық жағдайды талдау кадрлармен толықтық бойынша кадрлық жұмыстың сатаистикалық мәліметтерін салыстыру және зерделеу жолымен жүзеге асырылады, оған кіретіндер:

1) кадрлық әлеуетті және соңғы үш жылдағы оның өзгеруін бағалау, және ол арқылы экономикалық тергеу қызметіндегі кадрлардың санын жасы, құқық

қорғау ұйымдарындағы қызмет өтілі, білімі және мамандық деңгейі бойынша градациясымен анықтау арқылы осы Әдістеменің 1, 2-қосымшаларына сәйкес жүзеге асырылады;

2) соңғы үш жылдағы ұқсас көрсеткіштермен салыстырғандағы кадрлар тапшылығы мен толықтығы жағдайын келесі көрсеткіштер арқылы анықталады:

осы Әдістеменің 3-қосымшасына сәйкес бос лауазымдардың жалпы саны;

осы Әдістеменің 4, 5-қосымшаларына сәйкес жасы, қызмет өтілі, білім және мамандық деңгейі бойынша градациямен кеткен кадрлар саны;

осы Әдістеменің 6-қосымшасына келіп түсу көзі бойынша градациямен қызметке қабылданған кадрлар саны;

кадрлар тапшылығы келесі формула бойынша есептеледі:

$$D = a - b$$

D – кадрлар тапшылығының көрсеткіші;

a – кеткен кадрлар саны;

b – қызметке келіп түскен кадрлар саны.

Алынған мәліметтер алдыңғы екі жылдың ұқсас көрсеткіштерімен салыстырылады.

8. Кадрлық болжау үш жылға құрылады және соңғы үш жылдағы кадрлық жағдайды талдау нәтижелерінің негізінде келесі бағыттар бойынша жүзеге асырылады:

кадрлардың сандық қажеттілігін анықтау;

кадрлардың сапалық қажеттілігін анықтау;

8.1 Кадрлардың сандық қажеттілігінің болжауы төмендегі формула арқылы есептеледі:

$$P = a + d$$

P – сандық қажеттіліктің орта көрсеткіші;

a – соңғы үш жылда қызметке келіп түскен кадрлар санының орта көрсеткіші;

d – соңғы үш жылда кадрлар жетіспеушілігінің орта көрсеткіші.

Кадрлар тапшылығы болмаған жағдайда, кадрлардың сандық қажеттілігі сәйкес келетін жылда қызметке қабылданған кадрлардың санын ғана есепке алу арқылы сандық қажеттілік анықталады.

8.2 Кадрлардың сапалық қажеттілігін болжауды анықтау бос лауазымдарды талдау негізінде біліктілік талаптарын талдау негізінде білім және мамандық деңгейі бойынша жүргізіледі.

9. Кадрлық жоспарлау төмендегі көрсеткіштерді қамтамасыз ету үшін нақты іс-шаралар тізімін жасау арқылы кадрлық болжаудың мәліметтері негізінде жүзеге асырылады:

кадрлардың сандық қажеттілігі;

кадрлардың сапалық қажеттілігі.

№ / №	Атауы	Штат саны	Нақты саны	білім деңгейі бойынша			мамандықтары бойынша													
				техникалық және кәсіби	жоғары	ЖОО кейін	заң	құқық қорғау қызметі	халық қаралық құқық	құқық және экономика негіздері	ақпараттық жүйелер	экономикалық	гуманитарлық	педагогикалық	басқа					
	Барлығы:																			
	% қатынаста																			

Қаржы мониторингі органдарының жедел-тергеу бөлімшелеріндегі (экономикалық тергеу қызметі) кадрлық болжауды жүзеге асыру әдістемесіне 3-қосымша

Ескерту. 3-қосымшаның оң жақ бұрышы жаңа редакцияда - ҚР Қаржы министрінің 19.02.2019 № 121 (алғашқы ресми жарияланған күннен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Нысан

20 _____ жылғы _____ жағдай бойынша бос лауазымдардың саны туралы статистикалық мәліметтер

№ / №	Атауы	ЖАСАҚТАЛМАҒАНЫ								
		Штат саны			Жалпы жасақталмағаны			Тағылымдамадан өтушілерді есепке алғанда жасақталмағаны		
		ж	ж	ж	ж	ж.	ж	ж	ж	ж
	Барлығы:									
	%									

кестенің жалғасы

ЖАСАҚТАЛМАҒАНЫ																							
соның ішінде қызметтер бойынша																							
қызмет			қызмет			қызмет			қызмет			қызмет			қызмет			қызмет					
ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж.	ж	ж	ж	ж.	ж	ж.	ж

Қаржы мониторингі органдарының жедел-тергеу бөлімшелеріндегі (экономикалық тергеу қызметі)

Ескерту. 4-қосымшаның оң жақ бұрышы жаңа редакцияда - ҚР Қаржы министрінің 19.02.2019 № 121 (алғашқы ресми жарияланған күннен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Нысан

20 ____ жылғы _____ жағдай бойынша жұмыстан кеткен қызметкерлер туралы статистикалық мәліметтер

№ / №	Атауы	Штаты	КЕТКЕНДЕР																			
			Барлығы	Жұмыстан шыққандар			Басқа құқық қорғау және арнаулы органдарға, әскери құрылымдарға кеткендер	кеткен қызметкерлер құрамы														
				Барлығы	Зейнеткерлік те	Басқа жағдайларға байланысты		жасы бойынша				қызмет өтілі бойынша										
								30 жасқа дейін	30-40 жас арасында	40-48 жас арасында	48-55 жас арасында	55 жасқа дейін	1 жылдан 3 жылға дейін	3 жылдан 5 жылға дейін	5 жылдан 10 жылға дейін	10 жылдан жоғары						
Барлығы:																						
% қатынаста																						

Қаржы мониторингі
органдарының жедел-тергеу
бөлімшелеріндегі
(экономикалық тергеу қызметі)
кадрлық болжауды
жүзеге асыру әдістемесіне
5-қосымша

Ескерту. 5-қосымшаның оң жақ бұрышы жаңа редакцияда - ҚР Қаржы министрінің 19.02.2019 № 121 (алғашқы ресми жарияланған күннен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Барлығы:																			
% қатынаста																			

Қаржы мониторингі органдарының жедел-тергеу бөлімшелеріндегі (экономикалық тергеу қызметі) кадрлық болжауды жүзеге асыру әдістемесіне 7-қосымша

Ескерту. 7-қосымшаның оң жақ бұрышы жаңа редакцияда - ҚР Қаржы министрінің 19.02.2019 № 121 (алғашқы ресми жарияланған күннен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Нысан

_____ - _____ жылдар бойынша кадрларға қажеттілікті болжау жоспары

1. Кадрларға қажеттілікті болжау

№ / №	Атауы	ҚАЖЕТТІЛІК												
		Жалпы қажеттілік			білім деңгейі бойынша									
					Техникалық және кәсіби			жоғары			ЖОО кейін			
жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	
	Барлығы:													
	% қатынаста													

Қаржы мониторингі органдарының жедел-тергеу бөлімшелеріндегі (экономикалық тергеу қызметі) кадрлық болжауды жүзеге асыру әдістемесіне 8-қосымша

Ескерту. 8-қосымшаның оң жақ бұрышы жаңа редакцияда - ҚР Қаржы министрінің 19.02.2019 № 121 (алғашқы ресми жарияланған күннен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Нысан

2. Мамандықтар бойынша кадрларға қажеттілікті болжау

ҚАЖЕТТІЛІК

№ / №	Ата уы	мамандықтар бойынша																	
		Жалпы қажеттілік			Заңтану			Құқық қорғау қызметі			Халықаралық құқық			Құқық және экономика негіздері			Психология		
		ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж
	Барлығы:																		
	% қатынаста																		

кестенің жалғасы

ҚАЖЕТТІЛІК																			
мамандықтар бойынша																			
Экономика			Есеп және аудит					Қаржы			Информатика		Ақпараттық жүйелер			Есептеу техникасы және бағдарламалық қамтамасыз ету		Радиотехника, электроника және телекоммуникация	
ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	