

Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінде (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) кадр саясатын іске асырудың кейбір мәселелері туралы

Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Төрағасының 2016 жылғы 21 қазандағы № 18 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2016 жылғы 24 қарашада № 14450 болып тіркелді.

Ескерту. Бұйрықтың тақырыбы жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

"Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 5-1-бабы 9) тармақшасына, 29-бабының 7 және 8-тармақтарына және 54-1-бабының 6-тармағына сәйкес **БҰЙЫРАМЫН:**

Ескерту. Кіріспе жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

1. Мыналар:

1) осы бұйрыққа 1-қосымшаға сәйкес Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтегі кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесі;

2) Күші жойылды - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

3) Күші жойылды - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

4) Күші жойылды - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

5) осы бұйрыққа 5-қосымшаға сәйкес Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтегі кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесі;

6) осы бұйрыққа 6-қосымшаға сәйкес Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің жұмыс стандарттарын (қызметкердің нақты жұмыс учаскесіндегі қызмет нәтижелеріне қойылатын алгоритм, қағидалар және талаптар) белгілеу қағидалары;

7) алып тасталды - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен

8) алып тасталды - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен

9) алып тасталды - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен

10) осы бұйрыққа 10-қосымшаға сәйкес Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет бөлімшелеріндегі моральдық-психологиялық ахуалдың жай-күйіне жыл сайынғы әлеуметтану мониторингін жүргізу қағидалары мен әдістемесі бекітілсін.

Ескерту. 1-тармаққа өзгеріс енгізілді - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрықтарымен.

2. "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің жұмыс стандарттарын белгілеу қағидаларын бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері министрінің 2015 жылғы 30 желтоқсандағы № 22 бұйрығының (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 12771 болып тіркелген, "Әділет" ақпараттық-құқықтық жүйесінде 2016 жылы 8 сәуірде жарияланған) күші жойылды деп танылсын.

3. Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл ұлттық бюросы (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) заңнамада белгіленген тәртіппен:

1) осы бұйрықтың Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркелуін;

2) осы бұйрық Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркелгеннен кейін күнтізбелік он күн ішінде "Әділет" ақпараттық-құқықтық жүйесінде ресми жариялауға жіберуді;

3) осы бұйрықты мемлекеттік тіркегеннен кейін күнтізбелік он күн ішінде Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің Эталондық бақылау банкінде орналастыру үшін "Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің Республикалық құқықтық ақпарат орталығының" шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорнына жіберуді;

4) осы бұйрықтың Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің ресми интернет-ресурсында орналастырылуын қамтамасыз етсін.

4. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл ұлттық бюросының (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) басшысына жүктелсін.

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

Қазақстан Республикасы
Мемлекеттік қызмет істері және
сыбайлас жемқорлыққа қарсы
іс-қимыл агенттігінің Төрағасы

Қ. Қожамжаров

Қазақстан Республикасы
Мемлекеттік қызмет істері және
сыбайлас жемқорлыққа қарсы
іс-қимыл агенттігі Төрағасының
2016 жылғы 21 қазандағы
№ 18 бұйрығына
1-қосымша

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтегі кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесі

1-тарау. Жалпы ережелер

1. Осы сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтегі кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесі (бұдан әрі – Әдістеме) "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңы 5-1-бабының 9) тармақшасына сәйкес әзірленді және сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтегі кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы бойынша шаралардың тиімділігін айқындауға арналған.

Ескерту. 1-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

2. Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) (бұдан әрі – Агенттік) аумақтық органдары кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілері жұмыс сапасының нәтижелерін бағалау объектілері болып табылады.

Ескерту. 2-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

3. Кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау (бұдан әрі – бағалау) Агенттіктің кадр қызметімен жүзеге асырылады, сонымен қатар, автоматтандырылған ақпараттық деректер базасында (ақпараттық жүйе) қалыптастырылады.

Ескерту. 3-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

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

5. Агенттіктің аумақтық органдары (бұдан әрі – аумақтық органдар) бағалау жүргізу үшін ақпаратты Агенттіктің кадр қызметіне қағаз және электрондық тасығыштарда ұсынады, сонымен қатар, автоматтандырылған ақпараттық деректер базасында (ақпараттық жүйе) қалыптастырылады.

Ескерту. 5-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

6. Аумақтық органдардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің кадрларды есепке алу жөніндегі статистикалық мәліметтері бағалау жүргізуге арналған ақпарат көздері болып табылады.

Ескерту. 6-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

7. Бағалау аумақтық органдар Агенттіктің кадр қызметіне ұсынатын ақпаратты талдау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады.

Қорытынды бағалауды қою кезіндегі түзетуші мәліметтер мыналар:

әлеуметтік мониторингтің нәтижелері бойынша ұқсас анықтамада көрінетін, ұжымдағы моральдық-психологиялық ахуалды әлеуметтік мониторингтеудің нәтижелері;

Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының Құқықтық статистика және арнайы есепке алу жөніндегі комитетінің ақпараттары;

ішкі қауіпсіздікті қамтамасыз ету бөлімшелерінің ақпараттары болып табылады.

Ескерту. 7-тармаққа өзгеріс енгізілді - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

8. Бағалау мынадай өлшемшарттар бойынша жүзеге асырылады:

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

Ескерту. 8-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

9. Агенттіктің кадр қызметі бағалау қорытындылары бойынша осы Әдістемеге қосымшаға сәйкес нысан бойынша кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілері жұмыс сапасының нәтижелерін бағалау туралы қорытынды (бұдан әрі – қорытынды) дайындайды.

Ескерту. 9-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

10. Аумақтық органдардың бағалау нәтижелері бойынша Агенттік басшысына қорытынды ақпарат енгізіледі.

Ескерту. 10-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

11. Қорытынды бағаланатын аумақтық органдарға мәлімет және ұсынымдарды орындау үшін оған қол қойған сәттен бастап бес жұмыс күн ішінде жолданады.

2-тарау. Өлшемшарт "Кадр ресурстарын пайдаланудың тиімділігі"

12. Осы өлшемшарт бойынша "Кадр ресурстарын пайдаланудың тиімділігі" (бұдан әрі – 1 өлшемшарт) аумақтық органдардың "кадрмен жасақтау деңгейі" және "кадрлардың тұрақсыздығы деңгейі" ұсынған ақпараты негізінде жүргізіледі және екі көрсеткіштің орта баллдары негізінде анықталады.

13. "Кадрмен жасақтау деңгейі" көрсеткіші бойынша бағалау жүргізу кезінде есепті кезең айының соңғы күнінің жағдайы бойынша аумақтық органдардың есептерінің тиісті 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. Егер алынған нәтиже минус белгісі бар мәнді құраса, 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. Егер аумақтық органның басшысы ауысқаннан кейін алдағы үш ай ішінде басшы лауазымдарды атқаратын қызметкерлердің 3%-дан астамы өз еріктерімен жұмыстан шығарылса, "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-тарау. Өлшемшарт "Қызметкерлердің аттестаттаудың нәтижелілігі"

Ескерту. 3-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

22. "Қызметкерлердің аттестаттаудың нәтижелілігі" өлшемшарты бойынша (бұдан әрі – 2 өлшемшарт) бағалау есепті кезеңде аумақтық органдар қызметкерлерінің қызметіне аттестаттау нәтижелерінің негізінде жүргізіледі.

Ескерту. 22-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

23. Алып тасталды - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен

24. Алып тасталды - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен

25. Аттестаттау комиссиясы есепті кезеңде аттестаттаудан өтетіндердің арасынан 5%-тен артық қызметкерге қатысты қайта аттестаттаудан өту туралы шешім

қабылдаған кезде, "Қызметті бағалаудың және аттестаттаудың нәтижелілігі" 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-тарау. Өлшемшарт "Қызметкерлерді оқыту"

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;

есепті кезеңде 60%-ке дейін қызметкерлер оқытылса – 1 балл қойылады.

5-тарау. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің кадр саясаты субъектілерінің қорытынды бағасы

31. Қорытынды баға "Кадр ресурстарын пайдаланудың тиімділігі", "Қызметкерлердің аттестаттаудың нәтижелілігі", "Қызметкерлерді оқыту" барлық өлшемшарттар бойынша алынған нәтижелерді қосу арқылы анықталады. Сонымен қатар баллдардың жалпы сомасынан төменгі көрсеткіш баллдары алынып тасталады.

Ескерту. 31-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

32. 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.

33. 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 органның сауалнама алынған қызметкерлері санының 50% артығы қанағаттанбаса, қорытынды бағадан 2 балл шегеріледі;

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

34. Алынған бағалау нәтижелеріне сәйкес кадрлармен қамтамасыз ету бойынша аумақтық органын қызметінің тиімділік дәрежесі анықталады.

Аумақтық органын қызметі тиімділігінің жоғары дәрежесі бағалау көрсеткішінің 8-тен 10 баллына дейін, орта деңгейі – 5-тен 7 баллына дейін, төменгі деңгейі – 2-ден 4 баллға дейін сәйкес келеді. 2 баллдан төмен бағалау нәтижесін көрсеткен аумақтық органның қызметі тиімсіз деп танылады.

Ескерту. 34-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы
қызметтегі кадрмен қамтамасыз
ету және кадр саясаты
субъектілерінің жұмыс сапасы
нәтижелерін бағалау
әдістемесіне
қосымша
Нысан

Кадрлық қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасының нәтижелері туралы қорытынды

Ескерту. Қосымша жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

(аумақтық органның атауы)

(есептік кезең)

№	Бағалаудың критерийлері	Баллдар
1	Кадр ресурстарын пайдаланудың тиімділігі	
2	Қызметкерлердің аттестаттау нәтижелілігі	
3	Қызметкерлерді оқыту	
	ЖАЛПЫ БАҒАСЫ:	
	Түзетуші көрсеткіштер:	
4	Қызметкерді сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін әкімшілік жауаптылыққа тарту фактісі	
5	Қызметкерді сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін қылмыстық жауаптылыққа тарту фактісі	
6	Әлеуметтанушылық мониторинг нәтижелері	
	ҚОРЫТЫНДЫ БАҒА:	

Агенттіктің аумақтық органының кадрлық қамтамасыз етуін және жұмыс сапасының нәтижелерін бағалау критерийлері бойынша талдау:

Тұжырымдар мен ұсынымдар:

Агенттіктің кадр қызметінің басшысы

(қолы) (қойылған қолды ашып жазу)

Аумақтық органның басшысы

(қолы) (қойылған қолды ашып жазу)

20 ____ жылғы " ____ " _____

Қазақстан Республикасы
Мемлекеттік қызмет істері және
сыбайлас жемқорлыққа қарсы
іс-қимыл агенттігі Төрағасының
2016 жылғы 21 қазандағы
№ 18 бұйрығына
2-қосымша

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметте кадрлық жоспарлауды ескере отырып, кадрлар қажеттіліктерін қанағаттандыруға арналған мамандықтар тізбесі

Ескерту. 2-қосымшаның күші жойылды - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 №

42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Қазақстан Республикасы
Мемлекеттік қызмет істері және
сыбайлас жемқорлыққа қарсы
іс-қимыл агенттігі Төрағасының
2016 жылғы 21 қазандағы
№ 18 бұйрығына
3-қосымша

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметке кандидаттардың және кадр резервіне қойылған қызметкерлердің ведомстволық деректер банкіні қалыптастыру және жұмыс жасау қағидалары

Ескерту. 3-қосымшаның күші жойылды - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Қазақстан Республикасы
Мемлекеттік қызмет істері және
сыбайлас жемқорлыққа қарсы
іс-қимыл агенттігі Төрағасының
2016 жылғы 21 қазандағы
№ 18 бұйрығына
4-қосымша

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтегі қызметкерлердің мансаптық өсу жүйесі мен өлшемшарттары

Ескерту. 4-қосымшаның күші жойылды - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Қазақстан Республикасы
Мемлекеттік қызмет істері
және сыбайлас жемқорлыққа
қарсы іс-қимыл агенттігі
Төрағасының
2016 жылғы 21 қазандағы
№ 18 бұйрығына
5-қосымша

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтегі кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесі

Ескерту. Әдістеме жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

1. Осы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтегі кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесі (бұдан әрі – Әдістеме) "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңы 29-бабының 7-тармағына сәйкес әзірленген және сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметте кадрлық болжауды жүзеге асырудың әдістемесін айқындайды.

Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің) (бұдан әрі – Агенттік) стратегиялық даму қызметінің мақсаттары мен міндеттеріне сәйкес орта мерзімді перспективаға сандық және сапалық кадрлар қажеттілігін анықтаудың бірыңғай жүйесін қалыптастыру және осы қажеттілікті кадрлық әлеуетті сақтау және көтеру мақсатында қамтамасыз ету Әдістеменің мақсаты болып табылады.

2. Осы Әдістемеді келесі түсініктер қолданылады:

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

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

3. Кадрлық болжам жоспары екі бөлімнен тұрады:

алдағы үш жылға кадр қажеттілігінің болжауы;

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

Кадрлар қажеттілігінің болжам жоспары, алдағы үш жылға сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес қызметін кадрлармен толықтыру үшін кадрлық саясат жүргізудің негізі болып табылады.

4. Кадрлық жағдай және кадрлық болжау талдауының негізінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы 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. Агенттіктің және аумақтық бөлімшелердің кадрлық жоспарлауын кадр құрамы бойынша ұсынылған талдау негізінде ұсынылған ақпараттарды талдау негізінде Агенттіктің кадр қызметі (бұдан әрі – кадр қызметі) жүзеге асырады.

Агенттіктің аумақтық бөлімшелері жоспарлау жылының 1 қазанына дейін кадр қызметіне кадрлық жағдай талдауы бойынша есептерді, кадрлық болжауға

ұсыныстарды және кадрлар қажеттілігімен қамтамасыз ету бойынша шаралардың жоспарын осы Әдістemenің әрбір қосымшасының нұсқасына сәйкес жібереді.

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

1) сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес қызметіндегі қызметкерлердің санын анықтау арқылы жүзеге асырылатын кадрлық әлеуетті және соңғы үш жылдағы оның өзгеруін бағалау;

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

бос лауазымдардың жалпы саны;

кеткен қызметкерлердің саны;

қызметке қабылданған қызметкерлердің саны;

кадрлар тапшылығы келесі формула бойынша есептеледі:

$$D = a - b$$

D – кадрлар тапшылығының көрсеткіші;

a – кеткен қызметкерлер саны;

b – үш жылда қызметке келіп түскен қызметкерлер саны.

Кадрлардың жасақталуы мен тапшылғы туралы 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;

Кадрлардың сандық қажеттілігінің болжауы төмендегі формула арқылы есептеледі:

$$P = c + d$$

P – сандық қажеттіліктің орта көрсеткіші;

c – соңғы үш жылда қызметке келіп түскен қызметкерлер санының орта көрсеткіші;

d – соңғы үш жылда кадрлар тапшылығының орта көрсеткіші.

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

Кадрлардың сапалық қажеттілігі білімнің және мамандардың деңгейі бойынша бос лауазымдарды талдау негізінде жүзеге асырылады.

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.

Сыбайлас жемқорлыққа
қарсы қызметтегі кадрлық
болжамды жүзеге асыру
әдістемесіне
1-қосымша
Нысан

_____ - _____ жылдар бойынша кадрларға қажеттілікті болжау жоспары 1. Кадрларға қажеттілікті болжау

[illegible]

_____ - _____ жылдарға арналған кадрларға қажеттілікті болжау жоспары 2. Үш жылға мамандықтар бойынша кадрларға қажеттілікті болжау

[illegible]

Кестенің жалғасы

ҚАЖЕТТІЛІК			
Мамандықтар бойынша			
Информатика	Ақпараттық жүйелер	Есептеу техникасы және бағдарламалық қамтамасыз ету	Радиотехника, электроника және телекоммуникация

Қазақстан Республикасы
Мемлекеттік қызмет істері және
сыбайлас жемқорлыққа қарсы
іс-қимыл агенттігі Төрағасының
2016 жылғы 21 қазандағы
№ 18 бұйрығына
6-қосымша

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің жұмыс стандарттарын (қызметкердің нақты жұмыс учаскесіндегі қызмет нәтижелеріне қойылатын алгоритм, қағидалар және талаптар) белгілеу қағидалары

1-тарау. Жалпы ережелер

1. Осы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің жұмыс стандарттарын (қызметкердің нақты жұмыс учаскесіндегі қызметі нәтижелеріне қойылатын алгоритм, қағидалар және талаптар) белгілеу қағидалары (бұдан әрі – Қағидалар) "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 29-бабы 8-тармағына сәйкес әзірленді және сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің жұмыс стандарттарын (қызметкердің нақты жұмыс учаскесіндегі қызмет нәтижелеріне қойылатын алгоритм, қағидалар және талаптар) (бұдан әрі – Жұмыс стандарттары) белгілеу тәртібін айқындайды.

Ескерту. 1-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

2. Жұмыс стандарттарын әзірлеу қызметтік жұмысты, "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасы Заңының, Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) құрылымдық және аумақтық бөлімшелері туралы ережелерді, сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет қызметкерлерінің лауазымдық міндеттемелерін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілердің негізінде жүргізіледі.

Ескерту. 2-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

3. Осы Қағидаларда мынадай ұғымдар қолданылады:

1) біліктілік деңгейі – еңбек әрекеттерінің күрделілігі, стандартты еместігі, жауапкершілігі және дербестілігі параметрлеріне қарай сараланатын қызметкерлердің құзыретіне қойылатын талаптар жиынтығы;

2) жұмыс стандарты – қызметкер әрекетінің нақты учаскідегі міндеттерді орындау бойынша, сондай-ақ оның атқарған жұмысының нәтижелеріне қойылатын талаптардың кадамдық алгоритмі;

3) құзыреттілік – сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің нақты лауазымында қызметтік іс-әрекетті тиімді орындау үшін қажетті білімнің, машықтықтар мен дағдылардың жиынтығы;

4) лауазым – нормативтік құқықтық актілермен белгіленген лауазымдық өкілеттіктер шеңбері жүктелген сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің құрылымдық штат бірлігі.

2-тарау. Жұмыс стандарттарының құрылымы

4. Жұмыс стандарттарын белгілеудің мақсаттары:

1) сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің учаскелеріндегі және бағыттарындағы әрекеттерді реттеудің оңтайлы дәрежесіне қол жеткізу;

2) қызметтің нақты учаскелеріндегі, бағыттарындағы қызметкерлердің міндеттерін, әрекет ету тәртібін, өкілеттіктерін және салаларын нақтылау;

3) қызметке бірінші рет, сондай-ақ басқа лауазымдарға жаңа тағайындалған қызметкерлердің бейімделуінің тиімді процесін қамтамасыз ету;

5. Жұмыс стандарттары мынадай бөлімдерден құрылады:

1) жалпы ережелер – өзіне жұмыстың нақты учаскесіндегі қызметті регламенттейтін нормативтік құқықтық актілердің түпкілікті тізбесін қамтиды;

2) лауазымға кіру рәсімі – жұмыс ерекшелігімен танысу тәртібі;

3) іс-әрекеттің алгоритмі – қойылған міндеттерді шешу және соңғы нәтижеге қол жеткізу үшін кезекті іс-әрекеттер жүйесі;

4) жұмыс нәтижелеріне қойылатын талаптар – қызметтік іс-әрекетіндегі жетістіктердің көрсеткіштері;

5) қызметкерді атқарып отырған лауазымынан босату кезінде қызметтік құжаттарды тапсыру рәсімі – қабылдау-тапсыру актісі бойынша қызметтік құжаттарды тапсыру бойынша қызметкердің әрекеті;

6) қызметкердің атқарған жұмысы туралы есеп беру рәсімдері – есеп беру тәртібі;

7) жұмыс стандарттарына қосымша түріндегі процестік құжаттардың үлгісі.

6. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметі қызметкерлеріне арналған жұмыс стандарттарын сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің құрылымдық бөлімшелері әзірлейді және олардың басшылары бекітеді.

7. Жұмыс стандарттарын белгілеу бойынша жұмысты жалпы үйлестіру, сондай-ақ олардың сақталуын бақылау сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің құрылымдық бөлімшелерінің басшыларына жүктеледі.

8. Жұмыс стандарттарын сақтау (сақтамау) туралы ақпарат қызметкерлерді аттестаттау кезінде қолданылады.

Ескерту. 8-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

9. Бекітілген стандарттар қызметкерге жүктелген функцияларға байланысты өзгертіледі (толықтырылады).

10. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет қызметкерлерінің жұмыс стандарттарын белгілеуге байланысты құжаттар сонымен қатар автоматтандырылған ақпараттық база (ақпараттық жүйе) арқылы да рәсімделеді.

Ескерту. Қағидалар 10-тармақпен толықтырылды - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Қазақстан Республикасы
Мемлекеттік қызмет істері
және сыбайлас жемқорлыққа
қарсы іс-қимыл агенттігі
Төрағасының
2016 жылғы 21 қазандағы
№ 18 бұйрығына
7-қосымша

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің ротацияға жататын басшы лауазымдарының тізбесі

Ескерту. 7-қосымша алып тасталды - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Қазақстан Республикасы
Мемлекеттік қызмет істері
және сыбайлас жемқорлыққа
қарсы іс-қимыл агенттігі
Төрағасының
2016 жылғы 21 қазандағы
№ 18 бұйрығына
8-қосымша

Ротацияға жататын сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің басшылық лауазымдарын ауыстыру қағидалары

Ескерту. 8-қосымша алып тасталды - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Қазақстан Республикасы
Мемлекеттік қызмет істері
және сыбайлас жемқорлыққа
қарсы іс-қимыл агенттігі
Төрағасының
2016 жылғы 21 қазандағы
№ 18 бұйрығына
9-қосымша

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің кадр резервін қалыптастыру, кадр резервіне қойылатын қызметкерлердің біліктілігіне қойылатын талаптар және кадр резервіне қойылған қызметкерлердің ведомстволық деректер банкімен жұмыс істеу қағидалары

Ескерту. 9-қосымша алып тасталды - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 07.04.2025 № 67 (алғашқы ресми жарияланғаннан кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Қазақстан Республикасы
Мемлекеттік қызмет істері және
сыбайлас жемқорлыққа қарсы
іс-қимыл агенттігі Төрағасының
2016 жылғы 21 қазандағы
№ 18 бұйрығына
10-қосымша

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет бөлімшелеріндегі моральдық-психологиялық ахуалдың жай-күйіне жыл сайынғы әлеуметтану мониторингін жүргізу қағидалары мен әдістемесі

Ескерту. Тақырып жана редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

1-тарау. Жалпы ережелер

1. Осы сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметі бөлімшелеріндегі моральдық-психологиялық ахуалдың жай-күйіне жыл сайынғы әлеуметтану мониторингін жүргізудің қағидалары мен әдістемесі (бұдан әрі – Қағидалар) "Құқық

қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 54-1 бабының 6-тармағына сәйкес әзірленді және сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің бөлімшелеріндегі моральдық-психологиялық ахуалдың жай-күйіне әлеуметтану мониторингін жүргізу тәртібі мен әдістемесін айқындайды.

Ескерту. 1-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

2. Осы Қағидаларда пайдаланылатын негізгі ұғымдар мен терминдер:

1) әлеуметтік-психологиялық ахуал – тұлғааралық-қатынастардың сапалы жағы, бірлескен қызметке және топта жеке адамның жан-жақты дамуына ықпал ететін немесе кедергі келтіретін психологиялық жағдайлардың жиынтығы;

2) әлеуметтік-психологиялық ахуалдың жай-күйін мониторингтеу – бұл сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет бөлімшелерінің ұжымдарындағы әлеуметтік-психологиялық құбылыстарды анықтаудың, талдаудың және бағалаудың кешенді жүйесі, оның ішінде бөлімшелердегі теріс пиғылды өзара қатынастарды болжау және оның алдын алу (бұдан әрі – мониторинг);

3) басшылы қ ету стилі – басқарушылық функцияларды тиімді және сапалы орындау мақсатында басшының ұжымға ықпал ету тәсілдерінің, амалдарының, әдістерінің тұтастай салыстырмалы тұрақты жүйесінің жеке-типтік ерекшеліктері;

4) денсаулы қтың нашарлауы – қызметкердің еңбек өнімділігі мен жұмыс қабілетінің төмендеуі, психологиялық жағдайы, жұмыста қадір-қасиеті бағдарынан айырылуы;

5) кәсіби жану – ұжымдағы және барлық ұйымдағы жұмыспен байланысты, жағымсыз күйзелістердің жиынтығы;

6) кәсіби қызмет – еңбектің түрі, оның саралау салдары. Кәсіби қызметтің жетістігі оның операциялық, ұйымдастырушылық, психологиялық және адамгершілік жақтарын, сондай-ақ қорытылған кәсіби білімдерін игеруді және еңбек міндеттерін орындаудың оңтайлы тәсілдерін іске асыруға дайын екенін болжайды;

7) қанағаттандыру – қоршаған шындықты: адамдардың, тұрмыс жағдайын, жеке қатынастарын, жетістіктерін және өз мақсатына жеткеннен кейінгі эмоционалдық жағдайын субъективті (позитивті) бағалауы;

8) социометрия – тұлғааралық ең көп типтік байланыстарды анықтауға мүмкіндік беретін әдіс, негізгі топтық және жеке социометриялық индекстер;

9) сұрақ-сауалнама – қондырғылардың бір өлшемді континуумында индивидуумның салыстырмалы бағытын өлшеуге арналған сұрақтар тобы, ол әлеуметтік-психологиялық және әлеуметтану зерттеулерінде басым қолданылады;

10) ұжым – әлеуметтік тұтас бірлескен қызмет процесінде дамудың жоғары деңгейіне қол жеткізген, адамдардың бірлескен ортақ мақсаттары мен міндеттерінің тобы.

Ескерту. 2-тармаққа өзгеріс енгізілді - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

3. Мониторинг мынадай мақсаттарда жүргізіледі:

1) сыбайлас жем қорлыққа қарсы қызметі қызметкерлерінің қызмет тиімділігін арттыру;

2) сыбайлас жем қорлық құқық бұзушылықтардың профилактикасы;

3) сыбайлас жем қорлыққа қарсы қызметі қызметкерлерінің кәсіби және басқарушылық тәжірибесін тиімді пайдалану;

4) сыбайлас жем қорлыққа қарсы қызметі қызметкерлерінің басқарушылық құзыретін кәсіби дамыту және жетілдіру;

5) қызметкерлердің еңбегін ынталандыруды арттыру, қызметтік әрекетін ұйымдастыру, басқару процесін оңтайландыру, бөлімшелердің біртұтастығын арттыру;

6) проблемалы бөлімшелерді анықтау, ресми және бейресми қатынастар құрылымын айқындау (оның ішінде бейресми көшбасшыларды анықтау);

7) сыбайлас жем қорлыққа қарсы қызметі бөлімшелеріндегі психологиялық ахуалды жақсарту жөніндегі іс-шараларды әзірлеу.

2-тарау. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет бөлімшелеріндегі моральдық-психологиялық ахуалдың жай-күйіне әлеуметтану мониторингін жүргізу тәртібі

Ескерту. 2-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

4. Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) (бұдан әрі – Агенттік) және оның аумақтық органдарының кадр қызметі еңбекке қанағаттану дәрежесін анықтау және ұжымдағы моральдық-психологиялық ахуалды бағалау тұрғысынан мониторингті тұрақты негізде жүзеге асырады.

Ескерту. 4-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

5. Мониторингті жыл сайын кадр қызметі күнтізбелік жылдың төртінші тоқсанында , сондай-ақ қызметтік тергеу жүргізген бөлімшенің сұрау салуы бойынша бөлімшедегі

жағдайды (аутоагрессивтік көріністер орын алған жағдайда, қызметкердің шағымы бойынша, соның ішінде қызметкердің жасырын шағымдануы бойынша, жанжалды жағдайда, еңбек көрсеткіштері төмен болғанда, жеке құрам соматикалық аурулармен жиі ауырғанда, кадрлардың тұрақсыздығы жоғары болғанда) объективті бағалау мақсатында және қажет болған жағдайда басқа да ерекше жағдайларда жүргізеді.

6. Мониторинг ерікті негізде, құпия, жауап алынған адамдарға зерттеу жүргізудің мақсаты мен анонимдігі туралы алдын ала түсіндірумен зерттеулерді өткізу талаптарын қатаң сақтау кезінде қызметкердің қалауы бойынша қазақ немесе орыс тілдерінде, сауал қою күннің бірінші жартысында жүргізілуі керек, сауал қоюдың ұзақтығы жиырма минуттан артық емес.

7. Мониторинг жүргізу өзіне мынадай кезеңдерді қамтиды:

1) зерттеудің міндеттерін қою және мәнін таңдау;

2) құралдарды өңдеу;

3) мониторингті әзірлеу және ұйымдастыру;

4) зерттеу жүргізуге дайындық кезінде сауалнамаға енгізілетін сұрақтар тізбесі жасалады (сұрау салу қағазы), сауал қойылатындармен байланыс жасау тәсілдері және сауалнамаға қатысушылардың құрамы (сауал қойылатындардың іріктелген жиынтығы), сауалнаманың өткізілетін орны, сауалнаманы өткізу мерзімдері;

5) сауалнамаға қатысушылардың құрамы сауалдың тақырыбына және тапсырмаларына байланысты анықталады;

6) ұйымдастырушылық жұмыс (жеке құрамды жинау);

7) зерттеу жүргізу;

8) зерттеу деректерін жинау;

9) жиналған ақпараттың сапасын бақылау;

10) алынған деректерді өңдеу. Алынған деректерді сандық және сапалық талдау;

11) талдау және қорыту. Теориялық пайымдау. Анықтамалар мен ұсыныстарды дайындау.

3-тарау. Мониторинг жүргізудің нәтижелері

8. Ақпаратты бастапқы өңдеуді, сауал деректерін қорытуды, оны талдауды кадр қызметі жүзеге асырады.

9. Сауал нәтижелері тұжырымдарымен және ұсынымдарымен бірге жүргізілген зерттеу туралы талдау анықтамасы түрінде еркін нысанда ресімделеді.

10. Сұрастыру нәтижелері Агенттіктің, оның құрылымдық бөлімшелерінің, аумақтық органдарының басшылығына ұсынылады.

Ескерту. 10-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

4-тарау. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет бөлімшелеріндегі моральдық-психологиялық ахуалдың жай-күйіне жыл сайынғы әлеуметтану мониторингін жүргізу әдістемесі

Ескерту. 4-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

11. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет бөлімшелеріндегі моральдық-психологиялық ахуалдың жай-күйіне жыл сайынғы әлеуметтану мониторингі мынадай әдістермен жүзеге асырылады:

- 1) сауалнама жүргізу;
- 2) байқау;
- 3) сұхбат жүргізу;
- 4) социометрия.

Сауалнама жүргізу – сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметі бөлімшелеріндегі моральдық-психологиялық ахуалдың жай-күйі туралы статистикалық ұсыныстар үшін пайдаланылатын, әрекеттерді немесе оқиғаларды болжау мақсатында пайдаланылатын сұрау әдісі;

Байқау – сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметі бөлімшелеріндегі психологиялық құбылыстарды белгілі бір жағдайларда зерделеу мақсатында оларды ұйымдасқан, мақсатты бағытталған, белгіленген түрде қабылдау;

Сұхбат жүргізу – ақпарат алу мақсатында жеке қарым-қатынасты болжамдау әдісі;

Ескерту. 11-тармаққа өзгеріс енгізілді - ҚР Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 26.01.2023 № 42 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

12. Сауалнама, байқау, сұхбат және социометрия жүргізудің жыл сайынғы жоспарын, сондай-ақ оларды жүргізуге арналған сауалнамалардың бланкілерін кадр қызметтері жасайды және бекітеді.

13. Мониторинг нәтижелерін пайымдау қызметкердің оның қызметіндегі жағдайға:

- 1) әріптестеріне деген қарым-қатынасына;
- 2) еңбек қызметімен қанағаттануына;
- 3) басқару стиліне қарым-қатынасына;
- 4) топтық нормалар мен жеке қабылдау және бағалау, өзара пікір алмасу негізіндегі құндылықтарға қатынасы мен субъективті пікірінің негізінде қалыптасады.

14. Еңбекке қанағаттанудың тікелей өлшемдері:

- 1) кәсіби іс-әрекетке жоғары және ортадан жоғары қанағаттануының деңгейі; пікірлер үйлесімдігінің жоғары және ортадан жоғары деңгейі;
- 2) басшы мен қызметкердің жағымды қарым-қатынасы болып табылады.

15. Еңбекке қанағаттанусыздықтың жанама өлшемдері:

1) мамандардың тұрақтамауы, кәсіби іс-әрекетіне деген құлшынысының өзгеруі, кәсіби бағаланбау (соның ішінде жеке жетістіктер редукциясы), кәсіби денсаулықтың төмендеуі, кәсіби жұмысымен қанағаттанудың төмен бағалануы, жұмыстағы дамудың болмауы, еңбектің қиын шарттары, еңбек ақының төмен деңгейі, әлеуметтік қорғаудың төмендігіне байланысты;

2) ұжымның қызметтік іс-әрекетінің тиімсіздігі, қызметкерлердің кәсіби дайындаудың төмен деңгейі, ұжымды басқарудағы авторитарлық стиль, орындаушылық тәртібінің төмен деңгейі;

3) қызметкерлердің толеранттылығының төмен деңгейі мен қақтығыстық жағдайлар болып табылады.