

"Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл ұлттық бюросында (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 бұйрығына өзгерістер енгізу және оның құрылымдық элементтерінің күші жойылды деп тану туралы

Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 2023 жылғы 26 қаңтардағы № 42 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министірлігінде 2023 жылғы 27 қаңтарда № 31787 болып тіркелді

БҰЙЫРАМЫН:

1. "Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл ұлттық бюросында (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 бұйрығына (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 14450 болып тіркелген) мынадай өзгерістер енгізілсін:

бұйрықтың тақырыбы мынадай редакцияда жазылсын:

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

кіріспе мынадай редакцияда жазылсын:

"Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 5-1-бабы 9) тармақшасына, 29-бабының 7 және 8-тармақтарына, 31-бабының 4-тармағына, 34-бабының 10-тармағына және 54-1-бабының 6-тармағына сәйкес **БҰЙЫРАМЫН:**";

1-тармақтың 9) және 10) тармақшалары мынадай редакцияда жазылсын:

"9) осы бұйрыққа 9-қосымшаға сәйкес 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;

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.";

көрсетілген бұйрықпен бекітілген Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтегі кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесінде:

1, 2 және 3-тармақтар мынадай редакцияда жазылсын:

"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.

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.

3. Кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау (бұдан әрі – бағалау) Агенттіктің кадр қызметімен жүзеге асырылады.";

5 және 6-тармақтар мынадай редакцияда жазылсын:

"5. Агенттіктің аумақтық органдары (бұдан әрі – аумақтық органдар) бағалау жүргізу үшін ақпаратты Агенттіктің кадр қызметіне қағаз және электрондық тасығыштарда ұсынады.

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

7-тармақтың бірінші бөлігі мынадай редакцияда жазылсын:

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

9 және 10-тармақтар мынадай редакцияда жазылсын:

"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.

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

қосымша осы бұйрыққа 1-қосымшаға сәйкес жаңа редакцияда жазылсын;

көрсетілген бұйрықпен бекітілген Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтегі кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесі осы бұйрыққа 2-қосымшаға сәйкес жаңа редакцияда жазылсын;

көрсетілген бұйрықпен бекітілген Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің жұмыс стандарттарын (қызметкердің нақты жұмыс учаскесіндегі қызмет нәтижелеріне қойылатын алгоритм, қағидалар және талаптар) белгілеу қағидаларында:

1 және 2-тармақтар мынадай редакцияда жазылсын:

"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.

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 ержелерді, сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет қызметкерлерінің лауазымдық міндеттемелерін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілердің негізінде жүргізіледі.";

көрсетілген бұйрықпен бекітілген Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің ротацияға жататын басшы лауазымдарының тізбесі осы бұйрыққа 3-қосымшаға сәйкес жаңа редакцияда жазылсын;

көрсетілген бұйрықпен бекітілген Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің ротацияға жататын басшы лауазымдарын ауыстыру қағидалары осы бұйрыққа 4-қосымшаға сәйкес жаңа редакцияда жазылсын;

көрсетілген бұйрықпен бекітілген Кадр резервін қалыптастыру қағидалары, сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің кадр резервіне енгізілетін қызметкерлердің біліктілігіне қойылатын талаптар осы бұйрыққа 5-қосымшаға сәйкес жаңа редакцияда жазылсын;

көрсетілген бұйрықпен бекітілген Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет бөлімшелеріндегі моральдық-психологиялық ахуалдың жай күйіне жыл сайынғы социологиялық мониторинг жүргізу қағидалары мен әдістемесінде:

тақырып мынадай редакцияда жазылсын:

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

1-тармақ мынадай редакцияда жазылсын:

"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.";

2-тармақтың 9) тармақшасы мынадай редакцияда жазылсын:

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

2-тараудың тақырыбы мынадай редакцияда жазылсын:

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

4-тармақ мынадай редакцияда жазылсын:

"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.";

10-тармақ мынадай редакцияда жазылсын:

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

4-тараудың тақырыбы мынадай редакцияда жазылсын:

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

11-тармақтың бірінші бөлігі мынадай редакцияда жазылсын:

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

2. "Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл ұлттық бюросында (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 бұйрығының (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 14450 болып тіркелген) 1-тармағы 2), 3) және 4) тармақшаларының күші жойылған деп танылсын.

3. Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Кадр жұмысы департаменті заңнамада белгіленген тәртіппен:

1) осы бұйрықты Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркеуді;

2) осы бұйрықты оны ресми түрде жариялағаннан кейін, Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) интернет-ресурсында орналастыруды қамтамасыз етсін.

4. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) аппарат басшысына жүктелсін.

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

Қазақстан Республикасы
Сыбайлас жемқорлыққа қарсы
іс-қимыл агенттігінің
(Сыбайлас жемқорлыққа қарсы
қызмет) Төрағасы

О. Бектенов

Қазақстан Республикасы
Сыбайлас жемқорлыққа
қарсы іс-қимыл агенттігінің
(Сыбайлас жемқорлыққа қарсы
қызмет) Төрағасы
2023 жылғы 26 қаңтардағы
№ 42 бұйрығына 1-қосымша
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

_____ (аумақтық органның атауы)

_____ (есептік кезең)

№	Бағалаудың критерийлері	Баллдар
1	Кадр ресурстарын пайдаланудың тиімділігі	
2	Қызметкерлердің қызметін бағалау және 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
 Сыбайлас жемқорлыққа
 қарсы іс-қимыл агенттігінің
 (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы
 қызмет) Төрағасы
 2023 жылғы 26 қаңтардағы
 № 42 бұйрығына 2-қосымша
 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

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 Әдістемеде 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 Әдістеменің 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 тапшылығы 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.

Осы Әдістеменің 1 және 2-қосымшаларына сәйкес кадрлық жоспарлау алдағы үш жылға кадр қажеттілігінің жоспар-болжауын құрумен аяқталады.

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

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

	ҚАЖЕТТІЛІК

№	Атауы	Жалпы қажеттілік			білім деңгейі бойынша								
					Техникалық және кәсібі			жоғары			жоғары оқу орнынан кейінгі		
		жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл
	Барлығы:												
	% қатынаста												

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтегі кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесіне 2-қосымша Нысан

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

№	Атауы	ҚАЖЕТТІЛІК															
		Мамандықтар бойынша															
		Жалпы қажеттілік	Заңтану	Құқық қорғау қызметі	Халықаралық құқық	Құқық және экономика негіздері	Психология	Экономика	Есеп және аудит	Қаржы							
	Барлығы:																
	% қатынаста																

Кестенің жалғасы

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

Қазақстан Республикасы
Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің
(Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасы
2023 жылғы 26 қаңтардағы
№ 42 бұйрығына 3-қосымша

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

Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің) (бұдан әрі – Агенттік) орталық аппараты

- Агенттіктің Қызмет басшысы;
- Агенттіктің Қызмет басшысының орынбасары;
- Агенттіктің Департамент басшысы;
- Агенттіктің Департаменті басшысының орынбасары;
- Агенттіктің Басқарма басшысы;
- Агенттіктің Басқарма басшысының орынбасары.
- Агенттіктің аумақтық органдары
- Агенттіктің аумақтық органының басшысы;
- Агенттіктің аумақтық органы басшысының орынбасары;
- Агенттіктің аумақтық органы басқармасының басшысы;
- Агенттіктің аумақтық органы басқармасы басшысының орынбасары;
- Агенттіктің аумақтық органының дербес бөлімінің басшысы;
- Агенттіктің аумақтық органы басқармасының бөлім басшысы.

Қазақстан Республикасы
Сыбайлас жемқорлыққа
қарсы іс-қимыл агенттігінің
(Сыбайлас жемқорлыққа қарсы
қызмет) Төрағасы
2023 жылғы 26 қаңтардағы
№ 42 бұйрығына 4-қосымша
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

1. Осы Ротацияға жататын сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің басшы лауазымдарын ауыстыру қағидалары (бұдан әрі – Қағидалар) "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 31-бабының 4-тармағына сәйкес әзірленді және басшы лауазымдарды атқаратын (бұдан әрі – сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің басшылары) ротацияға жататын сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің басшы лауазымдарын ауыстыру тәртібін белгілейді.

2. Ротация мынадай мақсаттарда жүргізіледі:

1) сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметі іс-әрекетінің тиімділігін арттыру;

2) сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарының алдын алу;

3) сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметі басшыларының кәсіби және басқарушылық тәжірибесін тиімді пайдалану;

4) сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің басшыларын кәсіби дамыту және олардың басқарушылық құзыретін жетілдіру.

3. Ротация мынадай схемалардың бірі бойынша жүргізіледі:

1) деңгейаралық ("орталық-өңір", "өңір-орталық");

2) өңіраралық ("өңір-өңір");

3) сектораралық ("орталық-орталық").

4. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің басшыларын басқа жерге ротациялау қызметкердің жазбаша келісімімен, ал қызмет мүддесі үшін – лауазымда болу мерзіміне қарамастан және қызметкердің келісімінсіз жол беріледі.

Мүгедектігі бар балалар, оның ішінде асырап алған балалары (қорғаншы болып табылатын) немесе асырауында қарт ата-анасы не онымен тұрақты бірге тұратын және 1 мен 2-топтағы мүгедектігі бар отбасы мүшелері бар лауазымды адамдар басқа жерге көшуге байланысты ротацияға жатпайды. Көрсетілген мән-жайлар құжат түрінде расталуға тиіс.

5. Қазақстан Республикасы Заңының, Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінің (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің) (бұдан әрі – Агенттік) кадр қызметі ағымдағы жылда ротациялауға жататын сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметі басшыларының тізімін (бұдан әрі – тізім) әр жылдың 30 қаңтарына дейін осы Қағидаларға қосымшаға сәйкес нысан бойынша қалыптастырады.

Тізім Агенттіктің басшысымен бекітіледі.

6. Агенттіктің және оның құрылымдық және аумақтық органдары басшыларының тізімін қалыптастыру үшін Агенттіктің кадр қызметіне әр жылдың 15 қаңтарынан кешіктірмей олардың бағынысында тұрған сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің ротациялауға жататын басшылары туралы мынадай мәліметтер жолдайды:

1) ротациялайтын тұлғаның тегі, аты, әкесінің аты (бар болған жағдайда);

2) атқаратын лауазымы және оған тағайындалған күн;

3) ротациялау жоспарланатын күн және лауазым;

4) ротациялауға жататын сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметі басшысының еркін нысандағы жазбаша келісімі;

5) осы Қағидалардың 2-тармағында көзделген мақсаттарда ротациялау қажеттілігін немесе осы Қағидалардың 4, 8 және 9-тармақтарында жазылған мән-жайларға байланысты ротациялауды жүзеге асыру мүмкін еместігін көрсететін өзге мәліметтер.

7. Ротация Агенттік басшысының шешімімен жоспарлы негізде жүзеге асырылады.

8. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің басшысы ауыстырылатын лауазымы ротация жүргізу сәтінде бос болмаса, онда сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің басшысы көрсетілген лауазым босағанға дейін атқаратын лауазымында жұмысын жалғастырады.

9. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің басшысында алынбаған тәртіптік жазасы бар болған жағдайда жоғары тұрған лауазымға ротациялау жүзеге асырылмайды.

10. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің басшыларын ротациялаудың есебі мен мониторингін Агенттіктің кадр қызметі жүргізеді.

Ротацияға жататын сыбайлас
жемқорлыққа қарсы қызметтің
басшылық лауазымдарын
ауыстыру қағидаларына
қосымша
Нысан
"БЕКІТЕМІН"

(лауазымы, тегі, аты-жөні, қолы)
20__ жылы " __ " _____

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметінің ротациялауға жататын басшыларының тізбесі

№	Тегі, аты, әкесінің аты (бар болған жағдайда)	Лауазымы	Атқарып отырған лауазымға тағайындау күні	Ротациялау жоспарланған лауазым	Ротациялау жоспарланған күн	Ескертпе

Қазақстан Республикасы
Сыбайлас жемқорлыққа
қарсы іс-қимыл агенттігінің
(Сыбайлас жемқорлыққа қарсы
қызмет) Төрағасы
2023 жылғы 26 қаңтардағы
№ 42 бұйрығына 5-қосымша
Қазақстан Республикасы
Мемлекеттік қызмет істері
және сыбайлас жемқорлыққа
қарсы іс-қимыл агенттігі
Төрағасының
2016 жылғы 21 қазандағы

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

1-тарау. Жалпы ережелер

1. Осы 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 (бұдан әрі – Қағидалар) "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 34-бабы 10-тармағына сәйкес әзірленді және сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің кадр резервін қалыптастыру тәртібін, кадр резервіне қойылатын қызметкерлердің біліктілігіне қойылатын талаптарды және кадр резервіне қойылған қызметкерлердің ведомстволық деректер банкімен жұмыс істеу тәртібін айқындайды.

2-тарау. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің кадр резервін қалыптастыру тәртібі, кадр резервіне қойылатын қызметкерлердің біліктілігіне қойылатын талаптар

2. Кадр резерві Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігінде (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) (бұдан әрі – Агенттік) және оның аумақтық органдарында кадр құрамының сапалық құрамын, сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің бос басшылық лауазымдарына орналастыру қажеттілігін ескере отырып, сондай-ақ орналастыруға жататын әрбір лауазымға кемінде екі кандидаттың есебінен құрылады.

3. Кадр резерві аттестаттау нәтижесі бойынша басшы лауазымдарға немесе ауқымды жұмыстарға жоғарылатуға ұсынылған қызметкерлерден, сондай-ақ қызметтік міндеттемелерін атқару кезінде не арнайы тапсырмаларды орындау кезінде ұйымдастырушылық қабілетін танытқан адамдардан жасалады.

Агенттік Төрағасының келісімімен кадр резервіне мынадай біліктілік талаптарына жауап беретін:

1) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру бағдарламалары бойынша Қазақстан Республикасының Президенті жанындағы білім беру ұйымдарында немесе Қазақстан Республикасы Президентінің "Шетелде кадрлар даярлау жөніндегі республикалық комиссия туралы" 2000 жылғы 12 қазандағы № 470 Жарлығына сәйкес Шетелде кадрлар даярлау жөніндегі республикалық комиссиясының Жұмыс органы бекітетін басым мамандықтар бойынша шетелдік жоғары оқу орындарында оқуды аяқтағандар;

2) ғылым кандидаты немесе ғылым докторы немесе философия докторы (PhD) немесе бейіні бойынша доктор ғылыми дәрежесі болған кезде;

3) Қазақстан Республикасының Бас прокуратурасы жанындағы Құқық қорғау органдары академиясының магистратурасын және (немесе) докторантурасын үздік бітіргендер;

4) Тергеу-жедел топтары (бұдан әрі – ТЖТ) басшыларының ұсынымдары бойынша неғұрлым күрделі және көп эпизодты қылмыстық істерді тергеу барысында ерекшеленген ТЖТ мүшелері (орталық аппарат қызметкерлерінің ішінен) болып табылатын;

5) елдегі сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға немесе Агенттіктің қызметін жетілдіру бойынша үздік ұсынысқа бағытталған эссе байқауының жеңімпаздары болып табылатын қызметкерлер енгізіледі.

4. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет қызметкерлерін кадр резервінде болу мерзімі үш жылдан аспайды. Кадр резервіне қойылған, бірақ кадр резервінде болған кезеңде оларға жоспарланған лауазымға тағайындалмаған тұлғалар кадр резервіне жалпыға бірдей негізде қойылады.

5. Бос басшы лауазымын сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметтің кадр резервінде тұрған тұлға алмастырады.

Кадр резервінде тұрған қызметкер ұсынылған лауазымнан бас тартқан кезде, оған бос лауазымға аттестаттау нәтижелері немесе кадрларды іріктеу бойынша басқа қызметкер орналастырылады.

6. Кадр резервіне қою үшін кандидаттарды іріктеу қызметкерлердің жеке және кәсіби қасиеттерін, олардың қызметтерінің нәтижелерін зерделеу және бағалау, сондай-ақ аттестаттау комиссиясының шешімі негізінде жүзеге асырылады.

Кадр резервіне қою үшін кандидаттарды іріктеу кезінде мыналар ескеріледі:

- 1) қызметкердің бәсекеге қабілеттілігінің көрсеткіші;
- 2) ұсынылып отырған қызмет түрі бойынша тиісті кәсіптік даярлығының және жұмыс тәжірибесінің бар болуы;
- 3) денсаулық жағдайы;
- 4) алып тасталмаған тәртіптік жазалар бар болуы;
- 5) ішкі қауіпсіздік қызметінің тексеріс нәтижелері;
- 6) кәсіптік қайта даярлау және біліктілігін арттыру нәтижелері.

7. Кадр резервіне кандидаттар жөніндегі материалдарды Агенттіктің және оның аумақтық органдарының кадр қызметтеріне:

1) Агенттіктің кадр резерві бойынша – Агенттіктің құрылымдық және аумақтық органдарының басшылары;

2) аумақтық органдарының кадр резерві бойынша – бұл органдардың құрылымдық бөлімшелерінің басшылары жолдайды.

8. Кандидаттар жөніндегі материалдар осы Қағидалардың 3 және 6-тармақтарында көрсетілген мәліметтерді қамтиды.

9. Кадр қызметтері ұсынылған материалдардың толықтығын, кандидаттың кадр резервіне қою үшін ұсынылатын лауазымға орналасу үшін біліктілік талаптарына сәйкес болуын тексереді.

10. Адамдарды кадр резервіне қою осы Қағидаларға қосымшаға сәйкес нысан бойынша кадр резервіне қойылатын сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметі қызметкерлерінің тізімін оларды тізімге қосу арқылы жүргізіледі.

Кадр резервіне қойылған қызметкерлердің тізімін:

- 1) Агенттіктің кадр резерві бойынша – Агенттіктің басшысы;
- 2) аумақтық органдардың кадр резерві бойынша – осы органдардың басшысы бекітеді.

Кадр резервіне қойылған қызметкерлердің тізімін жасау және жүйелеу Агенттіктің және оның аумақтық органдарының кадр қызметіне жүктеледі.

11. Қызметкер өрескел тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін тәртіптік жауаптылыққа тартылған жағдайда, ол кадр резервінен шығарылады.

Кадр қызметтері қызметкерге кадр резервінен шығару туралы үш күндік мерзімде жазбаша түрде хабарлайды.

3-тарау. Кадр резервіне қойылған қызметкерлердің ведомстволық деректер банкімен жұмыс істеу тәртібі

12. Кадр резервіне қойылған қызметкерлердің тізімі ведомстволық деректер банкіне (бұдан әрі – Банк) енгізіледі.

13. Агенттіктің және оның аумақтық органдарының кадр қызметтері Банкті қалыптастырады және ондағы мәліметтердің толықтығы мен дәйектілігін қамтамасыз етеді.

14. Кадр қызметі кадр резервіне қойылған қызметкерлердің тізімі әр жолы бекітілгеннен кейін, Банктегі мәліметтерді жаңартады.

15. Банкке бәсекеге қабілеттілігінің көрсеткішін көрсете отырып, кадр резервіне қойылған қызметкер туралы мәліметтер енгізіледі.

16. Банк қағаз және электрондық тасығыштарда құжаттамалық материалдарды жинақтау арқылы жұмыс істейді.

17. Кадр қызметі қызметкерді кадр резервінен шығарған жағдайда, оны Банктен шығарады.

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

қағидаларына қосымша

Нысан
"БЕКІТЕМІН"

(лауазымы, тегі, аты-жөні, қолы)

20__жылғы "__" _____

Кадр резервіне қойылған сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет қызметкерлерінің тізімі

№, р/с	Арнаулы атағы, тегі, аты, әкесінің аты (бар болған жағдайда), атқарып отырған лауазымы, лауазымда қай уақыттан бері	Туған күні, білімі (қандай оқу орнын және қашан бітірді), берілген арнаулы атағы қай уақыттан бері	Қандай санаттағы лауазымға жылжыту ұсынылады (санаты және лауазымның атауы)	Резервке енгізудің негізі, комиссияның (резервке енгізу туралы шешімінің күні	Лауазымға тағайындалғаны немесе резервтен шығарылғаны туралы белгі және негізі
--------	---	--	---	---	--

— (тізімді жасаған тұлғаның лауазымы, тегі, аты-жөні (бар болған жағдайда) және қолы)