

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

Қазақстан Республикасы Қаржылық мониторинг агенттігі Төрағасының 2023 жылғы 7 ақпандағы № 1 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2023 жылғы 7 ақпанда № 31866 болып тіркелді

"Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасының Заңының 5-1 бабының 9) тармақшасын, 7-бабының 2-тармағын, 29-бабының 7-тармағын және Қазақстан Республикасы "Құқықтық актілер туралы" Заңының 27-бабы 8-тармағы іске асыру мақсатында, БҰЙЫРАМЫН:

1. Қоса беріліп отырған:

1) осы бұйрыққа 1-қосымшаға сәйкес қаржылық мониторинг органдарының жедел-тергеу бөлімшелеріндегі (экономикалық тергеу қызметі) кадрлық қамтамасыз ету нәтижелерін және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасын бағалау әдістемесі;

2) осы бұйрыққа 2-қосымшаға сәйкес қаржылық мониторинг органдарының жедел-тергеу бөлімшелерінде (экономикалық тергеу қызметі) кәсіби құзыреттерді, түйінді көрсеткіштерді анықтау және бәсекеге қабілеттілікті есепке алу әдістері мен қағидалары;

3) осы бұйрыққа 3-қосымшаға сәйкес қаржылық мониторинг органдарының жедел-тергеу бөлімшелеріндегі (экономикалық тергеу қызметі) кадрлық болжауды жүзеге асыру әдістемесі бекітілсін.

2. Күштері жойылды деп танылсын:

1) Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің "Қаржылық мониторинг органдарының жедел-тергеу бөлімшелерінде (Экономикалық тергеу қызметі) кадр саясатын іске асырудың кейбір мәселелері туралы" 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 725 бұйрығы (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 12776 болып тіркелген);

2) Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2019 жылғы 19 ақпандағы № 121 бұйрығымен бекітілген Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің өзгерістер енгізлетін кейбір бұйрықтарының тізбесінің 9 тармағы (Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2019 жылғы 22 ақпанда № 18339 болып тіркелген).

3. Қазақстан Республикасы Қаржылық мониторинг агенттігінің Кадр жұмысы департаменті заңнамамен белгіленген тәртіпте:

1) осы бұйрықтың Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркеуге алынуын;

2) осы бұйрықтың ресми жариялануынан кейін Қазақстан Республикасы Қаржылық мониторинг агенттігінің интернет-ресурсында орналастырылуын қамтамасыз етсін.

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

Қазақстан Республикасының
Қаржылық мониторинг агенттігінің
төрағасы

Ж. Элиманов

Қазақстан Республикасының
Қаржылық мониторинг
агенттігінің төрағасы
2023 жылғы 7 ақпандағы
№ 1 бұйрыққа
1 қосымша

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

1-Тарау. Жалпы ережелер

1. Қаржылық мониторинг 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 Заңының 5-1 бабының 9) тармақшасын іске асыру мақсатында әзірленді және қаржылық мониторинг органдарының жедел-тергеу бөлімшелерінде (экономикалық тергеу қызметі) (бұдан әрі – ЭТҚ) кадрлық қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы бойынша шаралардың тиімділігін анықтауға арналған.

2. Қазақстан Республикасы Қаржылық мониторинг агенттігінің (бұдан әрі – Агенттік) аумақтық органдары кадрлық қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілері жұмыс сапасының нәтижелерін бағалау объектілері болып табылады.

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

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

5. Агенттіктің аумақтық органдары (бұдан әрі - аумақтық органдар) бағалауды жүргізу үшін ақпаратты есепті жылдың 10 желтоқсанына дейін кадр қызметіне қағаз және электронды тасымалдағыштармен тапсырады.

6. Агенттіктің аумақтық органдарының ЭТҚ кадрларының сандық және сапалық құрамы туралы мәліметтер бағалауды жүргізудің ақпарат көзі болып табылады.

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

Қорытынды бағалауды кою кезіндегі түзетуші мәліметтер:

әлеуметтік мониторинг жүргізу нәтижелері бойынша аналитикалық анықтамада көрсетілген ұжымдағы моральдық-психологиялық ахуалды әлеуметтік мониторинг жүргізу 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 Агенттік төрағасына қорытынды ақпарат ұсынылады.

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

2-Тарау. "Кадр ресурстарын пайдаланудың тиімділігі" өлшемшарты

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

13. "Кадрмен жасақтау деңгейі" көрсеткіші бойынша бағалау жүргізу кезінде есеп беру кезеңі болыптабылатын айдың соңғы күні аумақтық органдардың есеп мәліметтері ескеріледі.

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

Бос орындарды есептеу кезінде келесі жағдайлар нәтижесінде пайда болған бос орындар есептеледі:

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 оқытудан өту.

15. 1-өлшемшарт бойынша бағалау штат санының бос лауазымдары санының проценттік арақатынасында келесідей 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 қызметкерлер санын негізге ала 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%-тен 3%-ке дейін жұмыстан босатылуы жағдайында - 4 балл қойылады;

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

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

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

18. Сонымен қатар, есептеу жүргізу кезінде:

зейнеткерлікке шығумен 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 оқудан өтуіне байланысты жалақысы сақталмайтын демалыстан) жұмыстан шығарылған қызметкерлер ескерілмейді.

19. Аумақтық органның басшысы ауысқан және алдағы үш ай ішінде басшы лауазымдарды атқаратын қызметкерлердің 3%-тен 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-Тарау. "Қызметті бағалаудың және аттестаттаудың нәтижелілігі" өлшемшарты

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

23. Осы өлшемшарт бойынша бағалауды есептеуде есеп беру кезеңінде 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 келесідей жүргізіледі:

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

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

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

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

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

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

25. Аттестаттау комиссиясы есептік 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 есептік кезеңде аттестаттаудан өткендердің арасынан 5%-тен артық қызметкерге қатысты атқарып отырған лауазымына сәйкес еместігі туралы 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. Есептік кезеңде қызметкерлерге қатысты қайта аттестаттау жүргізу кезінде оның нәтижелері бағалау есебінде пайдаланылмайды.

4-Тарау. "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 есептік кезеңде даярлықтан, қайта даярлықтан және біліктілікті арттырудан өтуі тиіс қызметкерлердің есептік кезеңде оқудан нақты өткен қызметкерлер санына проценттік қатынасы ескеріледі.

30. Бағалауды есептеу былайша жүргізіледі:

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

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

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

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

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

5-Тарау. Қаржылық мониторинг органдарының кадр саясаты субъектілерінің қорытынды бағасы

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. Есептік кезеңде қызметкер жемқорлық құқық бұзушылығын жасағаны үшін әкімшілік жауапқа тартылған жағдайда әрбір қызметкердің қорытынды бағасынан 1 баллдан шегеріледі.

Есептік кезеңде қызметкер жемқорлық қылмысын жасағаны үшін қылмыстық жауапқа тартылған кезде әрбір қызметкердің қорытынды бағасынан 2 баллдан шегеріледі.

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

Егер әлеуметтік мониторинг нәтижелері бойынша ұжымдағы моральдық-психологиялық ахуалға қанағаттанбаса:

аумақтық бөліністің сауалнама алынған қызметкерлері санының 50% артық болса, қорытынды бағадан 2 балл шегеріледі;

аумақтық бөліністің сауалнама алынған қызметкерлері санының 40%-тен 50%-ке дейін болса, 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.

Қаржылық мониторинг
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 субъектілерінің 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	Жемқорлық құқық бұзушылығын жасағаны үшін әкімшілік жауаптылыққа тарту дерегі	
5	Жемқорлық құқық бұзушылығын жасағаны үшін қылмыстық жауаптылыққа тарту дерегі	
6	Социологиялық мониторинг нәтижелері	
	ҚОРЫТЫНДЫ БАҒА:	

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

Қорытындылар мен ұсынымдар:
Агенттіктің кадр қызметінің басшысы

_____ (қолы) (қолды тарқатып жазу)

Аумақтық органның _____

басшысы (қолы) (қолды тарқатып жазу)

20 ____ " ____ " _____

Қазақстан Республикасының
Қаржылық мониторинг
агенттігінің төрағасы
2023 жылғы 7 ақпандағы
№ 1 бұйрыққа
2 қосымша

Қаржылық мониторинг органдарының жедел-тергеу бөлімшелерінде (экономикалық тергеу қызметі) кәсіби құзыреттіліктерді, түйінді көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілікті есептеуді анықтау қағидалары мен әдістері

1-Тарау. Жалпы ережелер

1. Қаржылық мониторинг органдарының жедел-тергеу бөлімшелерінде (экономикалық тергеу қызметі) кәсіби құзыреттіліктерді, түйінді көрсеткіштерді анықтау және бәсекеге қабілеттілікті есептеу қағидалары мен әдістері (бұдан әрі – Қағидалар) Қазақстан Республикасының "Құқық қорғау қызметі туралы" Заңының 7-бабының 2-тармағына сәйкес әзірленді және қаржылық мониторинг органдарының жедел-тергеу бөлімшелерінде (экономикалық тергеу қызметі) (бұдан әрі - ЭТҚ) бәсекеге қабілеттіліктің көрсеткішін анықтау үшін қолданылады.

2. Осы Қағидаларда мынадай ұғымдар қолданылады:

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

2) бәсекеге қабілеттіліктің көрсеткіші – қызметке тағайындалуға үміткерлердің 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 кендігін көрсететін нақты лауазымның құзыреттіліктер шеңберінде қызметкердің кәсіби тәжірибесі мен білімінің сапалық сипаттамасы.

3. ЭТҚ қызметкері мен үміткерлеренің кәсіби әлеует деңгейін анықтаудағы мақсаттары:

1) қызметкердің/кандидаттың атқаратын/болжалды 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 үміткерлерді алдын ала зерделеу және қызметке іріктеуде, лауазымға тағайындауда және қызметін ауыстыруда, аттестаттаудан өтуде есепке алынады.

5. ЭТҚ-ға қызметке тағайындалуға үміткерлердің және қызметкерлердің бәсекеге қабілеттіліктерінің көрсеткіштерін есептеу объективтілік пен әділдік қағидаттарына негізделген және осы қағидалардың 4-тармағында көрсетілген жағдайларда жүзеге асырылады.

2-Тарау. 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-Тарау. Қаржылық мониторинг органдарының жедел-тергеу бөлімшелерінің (экономикалық тергеу қызметі) лауазымдары үшін түйінді көрсеткіштері

8. ЭТҚ лауазымдары үшін түйінді көрсеткіштер: "білімі", "жұмыс тәжірибесі", "функциялық міндеттерді шешудегі тиімділігі", "дене шынықтыру дайындығының дәрежесі".

4-Тарау. 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).

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

5-Тарау. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін анықтаудың тәртібі

10. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін Қазақстан Республикасы Қаржылық мониторинг агенттігінің (бұдан әрі – Агенттік) және оның аумақтық органдарының кадр қызметі (бұдан әрі – кадр қызметі) анықтайды

11. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші кадр қызметімен есептеу комиссиясы отырысы күніне дейін бес жұмыс күнінен кешіктірмей жасалады және әрбір үміткердің/ қызметкердің бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін көрсете отырып тізім түрінде комиссияға енгізіледі.

Агенттіктің (аумақтық органның) қызметкерін лауазымға тағайындау және қызмет бойынша ауыстыру кезінде Агенттік басшысының (аумақтық орган басшыларының) шешімі бойынша кадр қызметі қызметкердің бәсекеге қабілеттілігінің көрсеткішін көрсете отырып, ақпаратты тиісті басшыға ұсынады.

6-Тарау Бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштерін анықтау әдістері

12. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін анықтау 4 (төрт) деңгейде баллдық жүйе негізінде анықталады. Әр деңгей ЭТҚ қызметке қабылданатын кандидаттың және қызметкердің кәсіби әлеуеті дәрежесін белгілейді.

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

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

2-деңгей (30-дан 50 баллға дейін) – жұмыс негізінен орташа немесе жеткілікті дәрежеде орындалады. Қызметкердің кейбір салалар бойынша білім деңгейі жеткіліксіз және бұл жағдай белгілі бір тапсырмаларды орындау барысында бақылауды қажет етеді.

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

13. ЭТҚ бәсекелестік қабілетінің көрсеткішін анықтау үшін қолданылатын негізгі әдістер:

- заңдарды білу деңгейін тексеруге арналған тестілеу;
- жеке қасиеттерін бағалау;
- эссе жазу сапасының бағасы;
- интеллект деңгейін бағалау (IQ);
- өзін-өзі ұсына білу дағдылары;
- дене шынықтыру дайындығы бойынша нормативтер;
- кәсіби тұрғыда және оқудағы жетістіктері;
- жұмыс тәжірибесі;
- функциялық міндеттерді шешу тиімділігі.

14. Жеке қасиеттерді бағалауға шекті мәндер белгіленбейді.

15. Қаржылық мониторинг органдарының жедел-тергеу бөлімшелеріндегі бәсекеге қабілеттіліктің қорытынды бағасы осы қағидаларға 2-қосымшаға сәйкес айқындалады.

Қаржылық мониторинг
органдарының жедел-тергеу
бөлімшелерінде (экономикалық
тергеу қызметі) кәсіби
құзыреттерді, түйінді
көрсеткіштерді анықтау және
бәсекеге қабілеттілікті есепке
алудың әдістері мен
қағидаларына
1-қосымша

ЭТҚ кандидаты мен қызметкерінің кәсіби құзыреттілігін бағалау

1. Құқық қорғау органдарының қызметін реттейтін нормативтік құқықтық актілерді білу деңгейін бағалау (жалпы баға 1-ден 10 баллға дейін)

№ р/с	Ерекшеліктер атауы	Ерекшелік сипаттамасы	Ең жоғары балл
1	Қазақстан Республикасының Құқық қорғау органдарының қызметін реттейтін заңнамасын және нормативтік-құқықтық актілерін білу	Қазақстан Республикасының Конституциясын, Қазақстан Республикасының "Мемлекеттік қызмет туралы", "Салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы (Салық кодексі)", "Құқықтық актілер туралы" Заңдарын, Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексін, Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерінің ар-намыс кодексін, Қазақстан Республикасының Қылмыстық кодексін, Қазақстан Республикасының Қылмыстық-процестік кодексін, Қазақстан Республикасының "Әкімшілік құқық бұзушылық туралы" Кодексін, Қазақстан Республикасының "Құқық қорғау қызметі туралы", "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы", "Қазақ	10

стан Республикасында
кедендік реттеу туралы"
Заңдарын білу

1.1. Құқық қорғау органдарының қызметін реттейтін нормативтік құқықтық актілерді білу деңгейін тексеру тестілеуі бойынша дұрыс жауаптардың саны мен баллдардың арақатынасы

№ р/н	Ерекшелік атауы	Дұрыс жауаптардың тестілеу тапсырмасының жалпы санына қарағандағы пайызы (%)	Балл	Баға (баллдары)
1	Қазақстан Республикасының Құқық қорғау органдары қызметін реттейтін 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 қасиеттерді бағалауға шекті мәндер белгіленбейді.

3. Эссе жазу сапасын бағалау (жалпы баға 1-ден 15 баллға дейін)

Бағалау критерийлері	Балл	Баллдың мәні
Сауаттылық және бейіндік білім деңгейі.	1 балл	Тапсырманың негізгі компоненттерін дұрыс немесе мүлде түсінбеу. Көптеген грамматикалық қателер орын алған.
	2 балл	Мәселені нашар, үстірт түсіну. Іс толық ашылмаған. Көптеген грамматикалық қателер орын алған.
	3 балл	Кейс проблематикасының ерекшеліктері мен бағытын орташа түсіну. Кәсіби саладағы білімді арақидік қолдану. Мәтінде эпизодтық грамматикалық қателер бар.
	4 балл	Кейс проблематикасының ерекшеліктері мен бағытын жақсы түсіну. Кәсіби саладағы білімді орынды пайдалану. Шамалы грамматикалық қателер мен түзетулер бар.
		Ұсынылған ақпаратты түсінудің жоғары деңгейі. Шешім қабылдау зерттелген ақпаратты байыпты талдауға негізделген. Кәсіби

	5 балл	саладағы білімді мұқият пайдалану. Білімі мен дағдылары білімнің басқа салаларынан біріктіріледі. Грамматикалық қателер жоқ немесе олар маңызды емес.
Талдау, аргумент келтіру және дәлелдеу негізі. Мәселені шешу бойынша идеяларды синтездеу.	1 балл	Дәлел жоқ, эссе мазмұны ұсынылған тақырыпқа сәйкес келмейді. Стильдің аса әлсіздігі сөйлемдердің нашар тұжырымдалуы және/немесе логикалық құрылымның болмауы идеяның түсініксіздігіне алып келген.
	2 балл	Аргументтер үстірт немесе маңыздылығы жоқ. Ұсынылған тақырып\мәселеге фокус реттелмеген. Ситуацияны шашыраңқы және тұтас емес түрде көреді. Мәтін түсініксіз, идея әлсін-әлсін байқалады, бірақ стильдің әлсіздігі, сөйлемдердің әлсіз не түсініксіз құрылуына байланысты оған еру немесе түсіну қиын.
	3 балл	Кейбір дәлелдерді ұсынады. Ұсынылған тақырыптан ауытқыған. Ситуацияны шашыраңқы көреді, алайда айқын тенденциялар мен проблемаларды анықтай алады.
	4 балл	Аргументті дәлелдер базасы бар, алайда азды-көпті ескертулер кездеседі. Ұсынылған тақырып/ мәселеге фокусты сақтай біледі. Жағдайды толық көру және себеп-салдарлық байланыстарды орнату, шашыраңқы ақпаратты салыстыру және себеп-салдарлық байланыстарды орнату, проблеманың айқын емес өзара байланысын анықтау қабілетін байқатады.
	5 балл	Аргументті дәлелдер базасы бар. Сыни талдау мен дәлелдемелер базасы келтірілген. Ұсынылған тақырыбына/ мәселеге деген нақты фокус сақталған. Ситуацияны толық көру, шашыраңқы ақпаратты жүйелі түрде салыстыру және себеп-салдарлық байланыстарды орнату, проблеманың айқын емес

		қатынастарын анықтау қабілетін байқатады.
Ойлау қабілетінің ерекшелігі. Мәселені шешудің балама және түпнұсқа жолдары. Шығармашылық тәсіл.	1 балл	Шешім ұсынбайды, кейстегі фактілерді тізіп шыққан.
	2 балл	Балама жолдар ұсынбастан мәселені/тапсырманы шешудің стандартты, жалпыға белгілі жолдарын ұсынады. Процестерді жетілдіру жолдарын қоспайды.
	3 балл	Мәселені/тапсырманы шешудің стандартты, жалпыға белгілі жолдарын ұсынады, сонымен бірге бірнеше балама нұсқаларды немесе/және процестерді жетілдіру жолдарын ұсына алады.
	4 балл	Мәселені шешудің түпнұсқа жолдарын ұсына алады, бірақ бірнеше шешімді ұсыну мүмкіндігін назардан тыс қалдырады. Процестерді жетілдіруді және оңтайландыруды ұсынады.
	5 балл	Мәселені шешудің стандартты емес, инновациялық, ерекше тәсілдерін, шығармашылық әдістерді ұсынады және қолданады, бірнеше балама шешімдерді келтіреді. Процестерді жетілдіруді және оңтайландыруды алға тартады.

4. Интеллект деңгейін бағалау (IQ) (жалпы баға 0-ден 15 баллға дейін)

Түрі	Дұрыс жауаптардың проценті	Баллдары
IQ-тест (0-ден 15-ке дейін балл қойылады)	60%-дан бастап (30-дан 50-ге дейін)	15
	50%-ден бастап (20-дан 25-ке дейін)	12
	38%-дан бастап (15-тен 19-ға дейін)	10
	28%-дан бастап (5-тен 14-ке дейін)	7
	12%-дан бастап (0-ден 6-ға дейін)	3

5. Өзін-өзі ұсына білу шеберлігі (жалпы баға 1-ден 15 баллға дейін)

Бағалау критерийлері	Баллдың мәні	Баллдары
Сөз сөйлеуді ұйымдастыру	Кандидаттың талап етілген сұрақтарға толық жауап беру қабілеті бағаланады	1-ден 5-ке дейін

созу және бұгу (рет саны)	Қанағаттанарлық	30	27	25	22	20	15	1
Тартылу (рет саны)	Өте жақсы	15	13	11	9	7	5	3
	Жақсы	13	11	9	7	5	4	2
	Қанағаттанарлық	11	9	7	5	4	3	1

Әйелдер үшін

Жаттығудың атауы	Бағасы	Жас ерекшеліктеріне қарай бөлінген топтар					45 жас және одан жоғары	Балл-дары
		21-26	27-30	31-35	36-45			
100 м (с) жүгіру	Өте жақсы	20	23,5	26,5	30	36,5	3	
	Жақсы	21,5	25	28,3	31,5	40	2	
	Қанағаттанарлық	23,5	26,5	30	33,5	43,5	1	
60 м (с) жүгіру	Өте жақсы	12	14	16	18	22	3	
	Жақсы	13	15	17	19	24	2	
	Қанағаттанарлық	14	16	18	20	26	1	
Арқасында жатып денені көтеру (рет саны)	Өте жақсы	30	28	25	22	20	3	
	Жақсы	28	25	22	20	18	2	
	Қанағаттанарлық	25	22	20	18	16	1	

* Конкурсты қыс мезгілінде өткізу кезінде 100 метрге жүгіру бойынша норматив қабылдауға бейімделген жабық спорттық және басқа да объектілер болмаған жағдайларда 60 метрге жүгіру бойынша норматив қабылдауға жол беріледі.

** Кандидат/қызметкер дене шынықтыру дайындығы бойынша нормативтерді орындамаған жағдайда 0 балл қойылады.

"ДЕНЕ ШЫНЫҚТЫРУ ДАЙЫНДЫҒЫ" КӨРСЕТКІШІ БОЙЫНША ЖАЛПЫ БАҒА: _____.

7. Кәсіби тұрғыда, оқудағы жетістіктері және өзге де белсенділіктер 7.1. Дипломның орта баллын бағалау (жалпы баға 1-ден 5 баллға дейін)

Білім беру мекемелерін тәмамдағын соң диплом бойынша қорытынды үлгерімі	Баллдары (1-ден 5-ке дейін)	Дипломның орта баллы
Өте жақсы	5	4-тен 3.67-ге дейін
Жақсы	4	3.66-дан 2.67-ге дейін
Қанағаттанарлық	3	2.66-ден 1.67-ге дейін
Қанағаттанарлықсыз	2	1.66-дан 1.00-ге дейін
Төмен	1	1.00-ден 0.24-ке дейін

7.2. Жетістіктері мен ерекшеленулері (сертификаттар, грамоталар және алғыс хаттар) (жалпы баға 1-ден 5 баллға дейін)

Түрі	Баллдары (1-ден 5-ке дейін)	Ескертпе
Сертификаттар мен марапаттаулар	1-ден 3* баллға дейін	Тренингтер, курстар, семинарларды тәмімдаған жағдайда
Грамота	1 баллдан бастап	
Алғыс хат	1 баллдан бастап	

* "Үздік тергеуші", "Үздік қызметкер" номинациялары бойынша сертификаттары, ведомостік және мемлекеттік наградалары болған жағдайда.

7.3. Қоғамдық өмір, қызығушылықтары/хобби/қоғамдық өмірге қатысу (жалпы баға 1-ден 4 баллға дейін)

Түрі	Баллдары (1-ден 5-ке дейін)	Ескертпе
Спорт	1-ден 3 баллға дейін	с.ш.к./с.ш. дәрежесі болған жағдайда ғана 4 балл
Хобби	1-ден 3 баллға дейін	құжаттар ұсынылған жағдайда ғана 4 балл
Қоғамдық өмір	1-ден 3 баллға дейін	құжаттар ұсынылған жағдайда ғана 4 балл

7.4. Ғылыми мақалалар/тілдерді білу (жалпы баға 1-ден 5 баллға дейін)

Тіл	Баллдары (1-ден 5-ке дейін)	Ескертпе
Қазақ	1 балл	
Ағылшын	1 балл	
Орыс	1 балл	
Өзге	1 баллдан бастап	
Мақала түрі	Баллдары (1-ден 5-ке дейін)	Ескертпе
Қазақстандық ғылыми журналдар, университеттік ғылыми жинақтар, ғылыми конференциялардың қорытындылары бойынша мақалалар жинақтары	1-ден 5 баллға дейін	
"Impact Factor" бар шетелдік және қазақстандық журналдар	3-тен 5 баллға дейін	

8. Жұмыс тәжірибесі (жалпы баға 1-ден 4 баллға дейін)

Баллдар құқық қорғау, арнаулы және (немесе) мемлекеттік органдардағы немесе атқаратын лауазымына қарай өзге де қызметтегі (атқарушы немесе басшы) әрбір жұмыс жылы үшін кестеге сәйкес беріледі.

Кесте

Жұмыс тәжірибесі					
Еңбек өтілі	Құқық қорғау және арнайы органдардағы жұмыс тәжірибесі		Мемлекеттік органдардағы жұмыс тәжірибесі		Өзге
	Атқарушы	Басшылық	Атқарушы	Басшылық	
10-нан бастап және одан жоғары жылдар	10	15	8	10	4
5-тен 10 жылға дейін	8	13	6	8	3
1-ден 5 жылға дейін	6	11	4	6	2
тәжірибесіз	0	0	0	0	0

"ЖҰМЫС ТӘЖІРИБЕСІ" КӨРСЕТКІШІНІҢ ЖАЛПЫ БАҒАСЫ: _____

9. Функциялық міндеттерді шешу тиімділігі (жалпы баға 1-ден 10 баллға дейін)

Функционалдық міндеттерді шешудің тиімділігі ЭТҚ-ның тиісті бөлімшелері әзірлейтін ахуалдық міндеттерді шешу жолымен айқындалады.

Ситуациялық тапсырмаларды шешу болжамды лауазымда көзделген міндеттер шегінде жазбаша орындалады.

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

0 балл	кандидат сұраққа жауап бермеді
1-4 балл	кандидаттың қойылған сұрақ тақырыбы жөнінде жалпы түсінігі бар
5-8 балл	кандидат қойылған сұрақ тақырыбымен жақсы таныс
8-10 балл	кандидат қойылған сұрақ тақырыбын толық біледі

Қаржылық мониторинг органдарының жедел-тергеу бөлімшелерінде (экономикалық тергеу қызметі) кәсіби құзыреттерді, түйінді көрсеткіштерді анықтау және бәсекеге қабілеттілікті есепке алудың әдістері мен қағидаларына 2-қосымша

Қаржылық мониторинг органдарының жедел-тергеу бөлімшелеріндегі бәсекеге қабілеттілікті қорытынды бағалау

Жиналған баллдардың нәтижелері бойынша қорытындылар мен ұсынымдар (бір деңгейді қалдыру қажет):

бәсекеге қабілеттіліктің 4-деңгейі (70-тен 100 баллға дейін) - үміткер жеке құзыреттер мен жетістіктерді бағалау қорытындылары бойынша параметрлердің көпшілігі бойынша үздік нәтижелер көрсетті. Жұмыс міндеттерін орындау барысында ол өз функцияларын лауазымға қойылатын біліктілік талаптарынан асатын деңгейде орындай алады деп күтілуде. Сондай-ақ, үміткер жұмысты жақсартудың жаңа жолдарын ұсына алады, сонымен қатар жаңа тәсілдер мен шешімдерді жасай алады;

бәсекеге қабілеттіліктің 3-деңгейі (50-ден 69 баллға дейін) – үміткер жеке құзыреттер мен жетістіктерді бағалау процесінде көптеген параметрлер бойынша жақсы нәтижелер көрсетті. Ол жеткілікті білім деңгейіне ие және ұсынылған лауазымға барлық қажетті дағдыларды көрсетеді. Үміткер өз өкілеттігі шегінде жұмысты өз бетінше және қатесіз орындай алады деп күтілуде;

бәсекеге қабілеттіліктің 2-деңгейі (30-дан 49-ға дейін) - үміткер жеке құзыреттері мен жетістіктерін бағалау қорытындылары бойынша орташа немесе қанағаттанарлық нәтижелер көрсетті. Қызмет барысында ол өз функцияларын орташа немесе жеткілікті деңгейде орындайды. Тұтастай алғанда, үміткердің кейбір салаларда білім деңгейі жеткіліксіз және одан әрі кейбір міндеттерді орындау кезінде бақылау қажет болады;

бәсекеге қабілеттіліктің 1-деңгейі (1-ден 29 баллға дейін) – үміткер жеке құзыреттері мен жетістіктерін бағалау нәтижелері бойынша білімнің жеткіліксіз деңгейін көрсетті. Үміткер жұмысты өз бетінше орындауға қабілетсіз болады және одан әрі басшы тарапынан тұрақты бақылау талап етіледі.

Қазақстан Республикасының
Қаржылық мониторинг
агенттігінің төрағасы
2023 жылғы 7 ақпандағы
№ 1 бұйрыққа
3 қосымша

Қаржылық мониторинг органдарының жедел-тергеу бөлімшелеріндегі (экономикалық тергеу қызметі) кадрлық болжауды жүзеге асыру әдістемесі

1-Тарау. Жалпы ережелер

1. Қаржылық мониторинг органдарының жедел-тергеу бөлімшелеріндегі (экономикалық тергеу қызметі) (бұдан әрі – ЭТҚ) кадрлық болжауды жүзеге асыру әдістемесі (бұдан әрі – Әдістеме) Қазақстан Республикасының "Құқық қорғау қызметі туралы" Заңының 29-бабының 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 Республикасының Қаржылық мониторинг агенттігінің (бұдан әрі – Агенттік)

стратегиялық даму қызметінің мақсаттары мен міндеттері және басымдықтарына сәйкес, кадр әлеуетін сақтау және нығайту үшін осы қажеттілікті қамтамасыз ету.

2. Осы Әдістемеді 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 2 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 күтілетін өзгерістерге түзету енгізумен кадрлық жұмыстың ағымдағы көрсеткіштерін болашақта 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 оның аумақтық органдарының кадрлық жоспарлауы кадрлық құрам бойынша ақпаратты талдау негізінде Агенттіктің кадр қызметі (бұдан әрі - кадр қызметі) жүзеге асырады.

Агенттіктің 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 жағдайы 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:

$$T = a - b$$

T – кадрлар тапшылығының көрсеткіші;

a – кеткен кадрлар саны;

b – қызметке қабылданған 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:

$$Қ = a + d$$

Қ – сандық қажеттіліктің орта көрсеткіші;

a – соңғы үш жылда қызметке қабылданған кадрлар санының орта көрсеткіші;

d – соңғы үш жылда кадр жетіспеушілігінің орта көрсеткіші.

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

Осы әдістеменің 7, 8-қосымшаларына сәйкес кадрлық жоспарлау алдағы үш жылға кадр қажеттілігінің жоспар-болжауын құрумен аяқталады.

Қаржылық мониторинг
органдарының жедел-тергеу
бөлімшелеріндегі
(экономикалық тергеу қызметі)
кадрлық болжауды жүзеге асыру
әдістемесіне
1-қосымша
Нысан

20 _____ жылғы _____ жағдай бойынша қызметкерлердің жасы мен қызмет өтілі туралы статистикалық мәліметтер

№/№	Атауы	Штат саны	Нақты саны	Қызметкерлер құрамы										
				жасы бойынша					қызмет өтілі бойынша					
				30 жасқа дейін	30-40 жасқа дейін	40-48 жасқа дейін	48-55 жасқа дейін	55 жасқа жоғары	1 жылға дейін	1-3 жылға дейін	3-5 жылға дейін	5-10 жылға дейін	10 жылға жоғары	
	Барлығы:													
	% қатынаста													

Қаржылық мониторинг органдарының жедел-тергеу бөлімшелеріндегі (экономикалық тергеу қызметі) кадрлық болжауды жүзеге асыру әдістемесіне 2-қосымша Нысан

20 _____ жылғы _____ жағдай бойынша қызметкерлердің білім деңгейі туралы статистикалық мәліметтер

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

Қаржылық мониторинг органдарының жедел-тергеу бөлімшелеріндегі (экономикалық тергеу қызметі) кадрлық болжауды жүзеге асыру әдістемесіне 3-қосымша Нысан

%

катына ста																			
---------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Кестенің жалғасы

КЕТКЕНДЕР				
кеткен қызметкерлер құрамы				
қызмет өтілі бойынша				
1 жылға дейін	1 жылдан 3 жылға дейін	3 жылдан 5 жылға дейін	5 жылдан 10 жылға дейін	10 жылдан жоғары

Қаржылық мониторинг
органдарының жедел-тергеу
бөлімшелеріндегі
(экономикалық тергеу қызметі)
кадрлық болжауды жүзеге асыру
әдістемесіне
5-қосымша
Нысан

20 _____ жылғы _____ жағдай бойынша жұмыстан кеткен қызметкерлердің білім деңгейлері туралы статистикалық мәліметтер

№ / №	Атауы	Штат саны	Кеткендер																		
			барлығы	білім деңгейі бойынша			мамандығы 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																					

Қаржылық мониторинг
органдарының жедел-тергеу
бөлімшелеріндегі
(экономикалық тергеу қызметі)
кадрлық болжауды жүзеге асыру
әдістемесіне
6-қосымша
Нысан

20 _____ жылғы _____ жағдай бойынша _____ қабылданғандар туралы статистикалық мәліметтер

			Қабылданғандар
--	--	--	----------------

№/№	Атауы	Штат саны			Барлығы			Басқа құқық қорғау және арнаулы органдардан, әскери құрылымдардан келгендер			Құқық қорғау органдарының бұрынғы қызметкерлері мен әскери қызметшілердің барлығы		
		жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл
	Барлығы:												
	% қатынаста												

кестенің жалғасы

Қабылданғандар					
Сот шешімі бойынша қызметке қайта орналасқандар			басқа мекемелер		
жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл

Қаржылық мониторинг
органдарының жедел-тергеу
бөлімшелеріндегі
(экономикалық тергеу қызметі)
кадрлық болжауды жүзеге асыру
әдістемесіне
7-қосымша
Нысан

_____ - _____ Жылдарға Кадр қажеттілігін 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													

Қаржылық мониторинг
органдарының жедел-тергеу
бөлімшелеріндегі
(экономикалық тергеу қызметі)
кадрлық болжауды жүзеге асыру
әдістемесіне
8-қосымша
Нысан

1. Мамандықтар бойынша кадр қажеттілігін үш жылға болжау

№/№	Атауы	Қажеттілік												
		Мамандықтар бойынша												
		Жалпы қажеттілік	Юриспруденция	Құқық қорғау қызметі	Халықаралық құқық	Құқық пен экономика негіздері	Психология	Экономика	Есеп пен аудит	Қаржы	Информатика	Ақпараттық жүйелер	Есептеуші техника мен ақпараттық қамту	Радиотехника, электроника және телекоммуникация
	Барлығы:													
	% қатынасы													

© 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» ШЖҚ РМК