

Об утверждении Правил адаптации молодых сотрудников и осуществления наставничества в органах прокуратуры Республики Казахстан

Утративший силу

Приказ Генерального Прокурора Республики Казахстан от 26 декабря 2015 года № 157. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 30 декабря 2015 года № 12663. Утратил силу приказом Генерального Прокурора Республики Казахстан от 4 мая 2020 года № 59.

Сноска. Утратил силу приказом Генерального Прокурора РК от 04.05.2020 № 59 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

В соответствии со статьей 12 Закона Республики Казахстан от 6 января 2011 года "О правоохранительной службе", **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемые Правила адаптации молодых сотрудников и осуществления наставничества в органах прокуратуры Республики Казахстан.

2. Департаменту кадровой работы Генеральной прокуратуры Республики Казахстан обеспечить:

1) государственную регистрацию настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан;

2) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан направление на официальное опубликование в периодических печатных изданиях и информационно-правовой системе "Эділет";

3) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан направление в Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения "Республиканский центр правовой информации Министерства юстиции Республики Казахстан" для размещения в Эталонном контрольном банке нормативных правовых актов Республики Казахстан;

4) размещение настоящего приказа на интернет-ресурсе Генеральной прокуратуры Республики Казахстан.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Департамент кадровой работы Генеральной прокуратуры Республики Казахстан.

4. Настоящий приказ вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования.

Генеральный Прокурор

Утверждены
приказом Генерального Прокурора
Республики Казахстан
от 26 декабря 2015 года № 157

Правила

адаптации молодых сотрудников и осуществления наставничества в органах прокуратуры Республики Казахстан

1. Общие положения

1. Настоящие Правила адаптации молодых сотрудников и осуществления наставничества в органах прокуратуры Республики Казахстан (далее - Правила) определяют порядок адаптации молодых сотрудников и осуществления наставничества за молодыми сотрудниками в органах прокуратуры Республики Казахстан (далее – органы прокуратуры).

2. В Правилах используются следующие основные понятия:

1) молодые сотрудники – лица, впервые поступившие на службу в органы прокуратуры и проходящие ее в течение одного года со дня поступления на службу;

2) адаптация молодых сотрудников – процесс овладения молодым сотрудником профессиональными навыками, приобщение к организационной (корпоративной) культуре, формирование приверженности службе в органах прокуратуры;

3) наставник – сотрудник органов прокуратуры (далее - сотрудник), закрепляемый за молодым сотрудником, оказывающий ему практическую помощь в профессиональной подготовке и развитии;

4) наставничество – целенаправленная деятельность наставников по оказанию молодым сотрудникам индивидуальной помощи в овладении профессиональными умениями и навыками, способствующими их успешной адаптации;

5) организационная (корпоративная) культура – совокупность установленных норм и правил поведения, подходов к работе, способов общения сотрудников независимо от их должностного положения и функциональных обязанностей.

2. Порядок адаптации молодых сотрудников

3. Адаптация молодых сотрудников включает в себя следующие этапы:

1) закрепление наставника и разработка индивидуальной программы адаптации молодого сотрудника;

2) вступление в должность и реализация индивидуальной программы адаптации молодого сотрудника;

3) определение уровня профессиональной подготовки, эффективности работы, правовой культуры молодого сотрудника и его способности выполнять функциональные обязанности.

4. Закрепление наставника предусматривается в приказе руководителя органа прокуратуры либо уполномоченного руководителя органа прокуратуры о назначении молодого сотрудника на соответствующую должность.

5. Наставником, закрепленным за молодым сотрудником, в течение пяти рабочих дней разрабатывается индивидуальная программа адаптации молодого сотрудника.

6. Индивидуальная программа адаптации молодого сотрудника разрабатывается на один год и включает в себя мероприятия по:

1) овладению профессиональными знаниями и практическими навыками, необходимыми для успешного решения возложенных задач;

2) изучению правовых актов Республики Казахстан, приказов Генерального Прокурора Республики Казахстан и методических рекомендаций;

3) воспитанию чувства долга и ответственности за порученный участок работы, уважения к закону и правозащитным функциям органов прокуратуры, формирование высоконравственных качеств;

4) соблюдению норм служебной этики сотрудников органов прокуратуры, служебной и трудовой дисциплины;

5) приобщению к организационной (корпоративной) культуре органов прокуратуры.

7. Молодой сотрудник в период адаптации:

1) изучает требования законодательства, организационно-распорядительных документов, определяющих права и обязанности сотрудников органов прокуратуры по занимаемой должности, основы прохождения службы, профессиональной подготовки сотрудников;

2) качественно и своевременно выполняет индивидуальную программу адаптации;

3) непосредственно перед первичной аттестацией составляет отчет о проделанной работе, а также составляет отчет по итогам года, в течение которого в отношении его осуществлялось наставничество;

4) постоянно работает над собственным профессиональным и личностным развитием, принимает советы наставника;

5) приобщается к организационной (корпоративной) культуре органов прокуратуры, принимает участие в общественной жизни коллектива.

8. Определение уровня профессиональной подготовки, эффективности работы, правовой культуры молодого сотрудника и его способности выполнять функциональные обязанности осуществляются непосредственным руководителем и наставником.

Результаты определения профессиональной пригодности молодого сотрудника к службе в органах прокуратуры выносятся на рассмотрение Совета наставников, действующего в соответствующем органе прокуратуры.

3. Порядок осуществления наставничества

9. Наставничество осуществляется наиболее опытными сотрудниками со стажем службы в органах прокуратуры не менее пяти лет.

В небольших по численности прокуратурах работа по наставничеству может быть возложена на прокуроров города, района.

10. Количество молодых сотрудников, в отношении которых осуществляется наставничество, не превышает трех человек одновременно.

11. Замена наставника оформляется приказом руководителя органа прокуратуры либо уполномоченного руководителя органа прокуратуры.

12. При осуществлении наставничества наставник:

1) разрабатывает индивидуальную программу адаптации молодого сотрудника и контролирует исполнение молодым сотрудником индивидуальной программы адаптации;

2) оказывает молодому сотруднику помощь в ускоренном развитии профессиональных навыков и профессионального мастерства, формировании непримиримого отношения к правонарушениям;

3) развивает способность молодого сотрудника к преодолению трудностей, самостоятельному и качественному выполнению в любых условиях возложенных обязанностей в соответствии с занимаемой должностью;

4) формирует систему ценностей прокурорских сотрудников, социально и профессионально значимых психологических и морально-нравственных качеств, добросовестность, дисциплинированность, сознательное отношение к выполнению служебных обязанностей, стремление к постоянному достижению высоких результатов в работе;

5) воспитывает у молодого сотрудника интерес к службе в органах прокуратуры, порученному делу и строгое соблюдение Присяги прокурора, норм служебной этики сотрудников, усвоению лучших традиций в органах прокуратуры, а также внимательного и уважительного отношения к гражданам, осознание личной ответственности за выполнение служебных обязанностей и задач, стоящих перед прокуратурой Республики Казахстан;

6) приобщает молодого сотрудника к организационной (корпоративной) культуре, к участию в общественной жизни коллектива;

7) изучает личные и деловые качества молодого сотрудника, его отношение к службе, умение общения с коллегами и иными гражданами, соблюдение норм служебной этики сотрудников, служебной и трудовой дисциплины;

8) участвует в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого сотрудника, в том числе связанных с применением к нему мер поощрения и дисциплинарного воздействия;

9) отчитывается на Совете наставников о проводимой работе по наставничеству;

10) по завершению срока наставничества определяет уровень профессиональной подготовки, эффективности работы, правовой культуры молодого сотрудника и его способности выполнять функциональные обязанности.

13. Наставник личным примером способствует развитию положительных качеств молодого сотрудника, содействует формированию его профессионального кругозора, положительных моральных качеств.

14. Итоги работы по наставничеству подводятся на заседании Совета наставников.

15. Исполнение обязанностей по наставничеству учитывается при оценке деятельности сотрудника, премировании, поощрении, карьерном росте и профессиональном обучении.

16. В целях координации деятельности наставников, обмена опытом, улучшения качества работы по данному направлению приказом руководителя органа прокуратуры либо уполномоченного руководителя органа прокуратуры создается Совет наставников, предусматривающий его состав.

Состав Совета наставников является нечетным и состоит не менее чем из пяти человек.

17. В состав Совета наставников включаются:

1) сотрудники, имеющие продолжительную и безупречную службу в органах прокуратуры, поощренные за примерное исполнение своих служебных обязанностей государственными и ведомственными наградами, а также психологи-полиграфологи;

2) ветераны органов прокуратуры, бывшие сотрудники, уволенные в связи с выходом на пенсию за выслугу лет или достижением предельного возраста пребывания на службе.

18. На первом заседании Совета наставников, проводимом в течение месяца после создания Совета наставников, решаются вопросы о распределении

обязанностей между членами Совета наставников и о разработке положения о Совете наставников.

19. Заседание Совета наставников проводится и его решение считается правомочным при присутствии на заседании не менее 2/3 его состава. Решение Совета наставников принимается простым большинством голосов. В случае разделения голосов поровну считается принятым решение, за которое голосовал председатель Совета наставников.

20. Совет наставников осуществляет следующие полномочия, перечень которых может быть расширен положением о Совете наставников:

1) изучает, обобщает и распространяет положительный опыт наставничества, вносит руководителю соответствующего органа прокуратуры предложения по его совершенствованию;

2) осуществляет содействие кадровой службе в организации наставничества;

3) оказывает методическую и практическую помощь наставникам;

4) при наличии соответствующих возможностей принимает меры по обучению наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии;

5) организует проведение общих собраний наставников, встречи ветеранов органов прокуратуры с молодыми сотрудниками;

6) заслушивает на своих заседаниях отчеты наставников и молодых сотрудников о проделанной работе;

7) инициирует ходатайства перед руководителем органа прокуратуры либо уполномоченным руководителем органа прокуратуры о поощрении наиболее добросовестных наставников и молодых сотрудников;

8) принимает участие в лице своего представителя с согласия председателя аттестационной комиссии в работе аттестационной комиссии при первичной аттестации молодого сотрудника;

9) ходатайствует перед руководителем органа прокуратуры либо уполномоченным руководителем органа прокуратуры о продлении срока наставничества, а также о замене наставника;

10) заслушивает на своих заседаниях молодых сотрудников и наставников, недобросовестно относящихся к исполнению своих обязанностей, с выработкой ходатайств перед руководителем органа прокуратуры либо уполномоченным руководителем органа прокуратуры о наказании указанных лиц.