

О некоторых вопросах реализации кадровой политики в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований)

Утративший силу

Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 725. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 31 декабря 2015 года № 12776. Утратил силу приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по финансовому мониторингу от 7 февраля 2023 года № 1.

Сноска. Утратил силу приказом Председателя Агентства РК по финансовому мониторингу от 07.02.2023 № 1 (вводится в действие по истечению десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

Сноска. Заголовок в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

В целях реализации подпункта 9) статьи 5-1, пункта 2 статьи 7, пунктов 3, 7 статьи 29 Закона Республики Казахстан от 6 января 2011 года № 380-V "О правоохранительной службе", **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить:

1) Методику оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики оперативно-следственных подразделений органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований) согласно приложению 1 к настоящему приказу;

2) Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности оперативно-следственных подразделений органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований) согласно приложению 2 к настоящему приказу;

3) Утратил силу приказом Председателя Агентства РК по финансовому мониторингу от 31.10.2022 № 37 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

4) Методику осуществления кадрового прогноза в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований) согласно приложению 4 к настоящему приказу.

Сноска. Пункт 1 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

2. Комитету государственных доходов Министерства финансов Республики Казахстан (Ергожин Д.Е.) в установленном законодательством порядке обеспечить:

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

2) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего приказа его направление на официальное опубликование в периодических печатных изданиях и информационно-правовой системе "Әділет", а также 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.

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

*Министр финансов
Республики Казахстан*

Б. Султанов

Приложение 1
к приказу Министра финансов
Республики Казахстан
от 29 декабря 2015 года
№ 725

Методика

**оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы
субъектов кадровой политики оперативно-следственных
подразделений органов государственных доходов (служба
экономических расследований)**

1. Общие положения

1. Настоящая Методика оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики оперативно-следственных подразделений органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований) (далее – Методика) разработана в целях реализации подпункта 9) статьи 5-1 Закона Республики Казахстан "О правоохранительной службе" и предназначена для определения эффективности мер по кадровому обеспечению и качества работы субъектов кадровой политики оперативно-следственных подразделений органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований) (далее – СЭР).

Сноска. Пункт 1 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

2. Объектами оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики являются территориальные органы Комитета по финансовому мониторингу Министерства финансов Республики Казахстан (далее – Комитет).

Сноска. Пункт 2 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

3. Оценка осуществляется кадровой службой Комитета (далее – кадровая служба).

4. Оценка осуществляется ежегодно по итогам отчетного (календарного) года.

5. Информация для проведения оценки предоставляется территориальными органами Комитета в кадровую службу на бумажных и электронных носителях.

6. Источниками информации для проведения оценки являются сведения о количественном и качественном составе кадров СЭР территориальных органов Комитета.

7. Оценка осуществляется по результатам анализа информации территориальных органов, представляемой в кадровую службу.

Корректирующими данными при выставлении итоговой оценки являются:

результаты социологического мониторинга морально-психологического климата в коллективе, отраженные в аналитической справке по результатам социологического мониторинга;

информация Комитета по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры Республики Казахстан.

8. Оценка осуществляется по следующим критериям:

- 1) эффективность использования кадровых ресурсов;
- 2) результативность оценки деятельности и аттестации сотрудников;
- 3) обучение сотрудников.

9. По итогам оценки кадровой службой готовится Заключение о результатах оценки кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики (далее - Заключение) по форме, согласно приложению к настоящей Методике.

10. По результатам оценки территориальных органов Председателю Комитета вносится итоговая информация.

11. Заключение направляется оцениваемым территориальным органам для сведения и исполнения рекомендаций в течение пяти рабочих дней с момента его подписания.

2. Критерий "Эффективность использования кадровых ресурсов"

12. Оценка по критерию "Эффективность использования кадровых ресурсов" (далее - критерий 1) проводится на основе представляемой территориальными органами информации по показателям "уровень укомплектованности" и "уровень текучести" и определяется как среднее значение баллов двух показателей.

13. При проведении оценки по показателю "уровень укомплектованности" учитываются данные отчетов территориальных органов по состоянию на последний день месяца отчетного периода.

14. Оценка по показателю "уровень укомплектованности" рассчитывается исходя из количества вакансий на конец отчетного периода.

При расчете вакансий также учитываются вакансии, образованные в результате:

отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

прохождения обучения по государственным программам подготовки и переподготовки государственных служащих, на основании государственного заказа или в зарубежных высших учебных заведениях по приоритетным специальностям, утверждаемым Республиканской комиссией по подготовке кадров за рубежом.

15. Оценка по критерию 1 рассчитывается в процентном соотношении количества вакантных должностей от штатной численности следующим образом:

при отсутствии вакансий и/или наличии менее 3% вакантных должностей – выставляется 5 баллов;

при наличии от 3% до 6% вакантных должностей – выставляется 4 балла;

при наличии более 6% вакантных должностей – выставляется 3 балла.

При этом, если должность оставалась вакантной 4 и более месяцев, из оценки по данному критерию отнимается по 0,5 баллов за каждую вакантную должность

16. При получении результата значения со знаком минус, территориальному органу по данному показателю ставится значение 0.

17. Расчет оценки по показателю "текучесть кадров" осуществляется исходя из количества уволенных, откомандированных сотрудников в отчетном периоде:

в случае отсутствия уволенных и/или увольнения не более 1% от фактической численности на начало отчетного периода – выставляется 5 баллов;

в случае увольнения от 1% до 3% от фактической численности на начало отчетного периода – выставляется 4 балла;

в случае увольнения от 3% до 5% от фактической численности на начало отчетного периода – выставляется 3 балла;

в случае увольнения от 5% до 7% от фактической численности на начало отчетного периода – выставляется 2 балла;

в случае увольнения свыше 7% от фактической численности на начало отчетного периода – выставляется 0 баллов.

18. При этом, при проведении расчета не учитываются сотрудники, уволенные:

в связи с выходом на пенсию;

в связи с реорганизацией или сокращением штата;

по болезни, в связи со смертью;

в связи с назначением на политическую должность;

в связи с выходом на работу основного работника (из отпуска по уходу за ребенком, из отпуска без сохранения заработной платы в связи с прохождением обучения по государственным программам подготовки и переподготовки государственных служащих, на основании государственного заказа или в зарубежных высших учебных заведениях по приоритетным специальностям, утверждаемым Республиканской комиссией по подготовке кадров за рубежом).

19. При смене руководителя территориального органа и увольнении по собственному желанию более 3% сотрудников, занимающих руководящие должности в течение следующих 3 месяцев, от средней суммы баллов по показателям "уровень укомплектованности" и "текучесть кадров" отнимается 3 балла.

20. При увольнении в отчетном периоде более 50% из числа принятых молодых сотрудников, из среднего значения, рассчитываемого согласно пункту 17 настоящей Методики, отнимается 1 балл.

21. Если полученный результат составил значение со знаком минус, территориальному органу по данному показателю ставится значение 0.

3. Критерий "Результативность оценки деятельности и аттестации"

22. Оценка по критерию "Результативность оценки деятельности и аттестации" (далее - критерий 2) проводится на основе результатов проведения ежегодной оценки деятельности и аттестации сотрудников территориальных органов в отчетном периоде.

23. В расчете оценки по данному критерию учитывается процентное соотношение количества сотрудников, в отношении которых по итогам ежегодной оценки деятельности принято решение о проведении аттестации, от общего количества сотрудников, прошедших оценку в отчетном периоде.

24. Расчет оценки проводится следующим образом:

в случае отсутствия в отчетном периоде сотрудников, направляемых на аттестацию – выставляется 5 баллов;

в случае принятия решения о проведении аттестации в отношении не более 1% от количества сотрудников, прошедших оценку в отчетном периоде – выставляется 4 балла;

в случае принятия решения о проведении аттестации в отношении от 1% до 3% от количества сотрудников, прошедших оценку в отчетном периоде – выставляется 3 балла;

в случае принятия решения о проведении аттестации в отношении от 3% до 5% от количества сотрудников, прошедших оценку в отчетном периоде – выставляется 2 балла;

в случае принятия решения о проведении аттестации в отношении от 5% до 7% от количества сотрудников, прошедших оценку в отчетном периоде – выставляется 1 балл;

в случае принятия решения о проведении аттестации в отношении свыше 7% от количества сотрудников, прошедших оценку в отчетном периоде – выставляется 0 баллов.

25. При принятии аттестационной комиссией решения о повторной аттестации в отношении более 5% сотрудников из числа проходящих аттестацию в отчетном периоде, из оценки по критерию 2 отнимается 1 балл.

При принятии аттестационной комиссией решения о несоответствии занимаемой должности и рекомендации к понижению в должности в отношении более 5% сотрудников из числа проходящих аттестацию в отчетном периоде, из оценки по критерию 2 отнимается 2 балла.

26. Если полученный результат составил значение со знаком минус, территориальному органу по данному показателю ставится значение 0.

27. При проведении в отчетном периоде в отношении сотрудников повторной аттестации ее результаты в расчете оценки не используются.

4. Критерий "Обучение сотрудников"

28. Оценка по критерию "Обучение сотрудников" проводится на основе представляемой территориальными органами информации о сотрудниках, подлежащих и прошедших подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

29. В расчете оценки по данному критерию учитывается процентное соотношение количества сотрудников, подлежащих подготовке, переподготовке, повышению квалификации в отчетном периоде к числу фактически прошедших обучение в отчетном периоде.

30. Расчет оценки проводится следующим образом:

в случае обучения в отчетном периоде от 90% до 100% сотрудников, подлежащих обучению – выставляется 5 баллов;

в случае обучения в отчетном периоде от 80% до 90% сотрудников – выставляется 4 балла;

в случае обучения в отчетном периоде от 70% до 80% сотрудников – выставляется 3 балла;

в случае обучения в отчетном периоде от 60% до 70 % сотрудников – выставляется 2 балла.

31. При отсутствии в отчетном периоде подлежащих обучению на курсах подготовки, переподготовки и повышению квалификации по данному критерию выставляется 0 баллов.

5. Итоговая оценка субъектов кадровой политики органов по финансовому мониторингу

Сноска. Заголовок раздела 5 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

32. Итоговая оценка определяется путем сложения полученных результатов по критериям "Эффективность использования кадровых ресурсов", "Результативность оценки деятельности и аттестации", "Обучение сотрудников" при этом из общей суммы баллов вычитаются баллы понижающих показателей.

33. При привлечении в отчетном периоде сотрудника к административной ответственности за совершение коррупционного правонарушения, из итоговой оценки вычитается 1 балл за каждого сотрудника.

При привлечении в отчетном периоде сотрудника к уголовной ответственности за совершение коррупционного преступления, из итоговой оценки вычитается 2 балла за каждого сотрудника.

34. Снижение итоговой оценки производится также и по результатам социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в коллективах.

В случае, если по результатам социологического мониторинга не удовлетворены морально-психологическим климатом в коллективе:

более 50% от количества опрошенных сотрудников территориального органа из итоговой оценки вычитается 2 балла;

от 40% до 50% от количества опрошенных сотрудников территориального органа из итоговой оценки вычитается 1 балл.

35. Заключение о результатах оценки содержит:

наименование территориального органа;

таблицу оценок по всем критериям;

выводы и рекомендации.

36. В соответствии с полученным результатом оценки определяется степень эффективности деятельности территориального органа по кадровому обеспечению.

Высокая степень эффективности территориального органа соответствует показателю оценки от 13 до 15 баллов, средняя степень – от 10 до 13 баллов, низкая степень – от 7 до 10 баллов. Неэффективной признается деятельность территориального органа, набравшего по результатам оценки менее 7 баллов.

Приложение
к Методике оценки результатов
кадрового обеспечения и
качества работы субъектов
кадровой политики оперативно-
следственных подразделений
органов по финансовому
мониторингу (служба
экономических расследований)

Сноска. Правый верхний угол приложения в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

форма

Заключение о результатах оценки кадрового обеспечения
и качества работы субъектов кадровой политики

(наименование территориального органа)

(отчетный период)

№	Критерии оценки	Баллы
1	Эффективность использования кадровых ресурсов	
2	Результативность оценки деятельности и аттестации сотрудников	
3	Обучение сотрудников	
	ОБЩАЯ ОЦЕНКА:	
	Корректирующие показатели:	
4	Факт привлечения сотрудника к административной ответственности за совершение коррупционного правонарушения	
5	Факт привлечения сотрудника к уголовной ответственности за совершение коррупционного правонарушения	

6	Результаты социологического мониторинга	
	ИОГОВАЯ ОЦЕНКА:	

Анализ результатов кадрового обеспечения и качества работы территориального органа по критериям оценки:

Выводы и рекомендации:

Руководитель кадровой службы

Комитета _____

(подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель

территориального органа _____

(подпись) (расшифровка подписи)

" ____ " _____ 20 ____ г.

Приложение 2
к приказу Министра финансов
Республики Казахстан
от 29 декабря 2015 года
№ 725

Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований)

Сноска. Заголовок в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

1. Общие положения

1. Настоящие Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований) (далее – Правила) разработаны в соответствии с пунктом 2 статьи 7 Закона Республики Казахстан "О правоохранительной службе" и предназначены для определения показателя конкурентоспособности в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований) (далее – СЭР).

Сноска. Пункт 1 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

2. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

1) ключевые показатели для должностей СЭР – индикаторы степени владения определенными знаниями, умениями и навыками для выполнения функциональных обязанностей для данной должности в соответствии с квалификационными требованиями;

2) показатель конкурентоспособности – формализованное числовое выражение профессионального потенциала кандидата на службу и сотрудника, основанное на профессиональных компетенциях, а также ключевых для должности показателях и объективных данных о профессиональных достижениях;

3) профессиональные компетенции должностей СЭР – качественные характеристики профессионального опыта и знаний сотрудника в рамках компетенции конкретной должности, отражающие диапазон возможностей профессиональной деятельности.

3. Целями определения уровня профессионального потенциала кандидата на службу и сотрудника СЭР являются:

1) определение соответствия знаний, навыков, способностей сотрудника/ кандидата, необходимых для эффективного осуществления профессиональной деятельности на занимаемой/предполагаемой должности;

2) мотивация сотрудников и руководителей к организационным и профессиональным изменениям, повышению эффективности деятельности.

4. Показатель конкурентоспособности учитывается при предварительном изучении и отборе кандидатов на службу, назначении на вышестоящую руководящую должность по службе, прохождении аттестации.

Сноска. Пункт 4 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

5. Расчет показателя конкурентоспособности кандидатов на службу и сотрудников СЭР основан на принципах объективности и справедливости, и производится в случаях, указанных в пункте 4 настоящих Правил.

2. Профессиональные компетенции

6. Знание нормативных правовых актов, регулирующих деятельность правоохранительной службы, и оценка компетенций кандидата/сотрудника определяются комплексным тестированием.

7. Оценка профессиональных компетенций кандидатов на службу и сотрудников СЭР проводится по формам, согласно приложению 1 к настоящим Правилам.

3. Ключевые показатели для должностей оперативно-следственных подразделений органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований)

Сноска. Заголовок раздела 3 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

8. Ключевыми показателями для должностей СЭР являются "образование", "опыт работы", "эффективность решения функциональных задач", "уровень физической подготовки".

Оценка ключевых показателей для должностей СЭР проводится по форме, согласно приложению 2 к настоящим Правилам.

4. Расчет показателя конкурентоспособности

9. Расчет показателя конкурентоспособности производится по следующей формуле:

$$ПК = К + П + Д$$

ПК – показатель конкурентоспособности (от 1 до 100 баллов);

К – результат оценки профессиональных компетенций (от 1 до 30 баллов);

П – результат оценки ключевых показателей для должностей СЭР (от 1 до 40 баллов).

Д – результат оценки профессиональных достижений кандидата на службу и сотрудника СЭР (от 1 до 30 баллов).

Оценка профессиональных достижений кандидата на службу и сотрудника СЭР проводится по форме, согласно приложению 3 настоящих Правил.

5. Порядок определения показателя конкурентоспособности

10. Показатель конкурентоспособности определяется кадровой службой Комитета по финансовому мониторингу Министерства финансов Республики Казахстан (далее – Комитет) и его территориальных органов (далее – кадровая служба).

Сноска. Пункт 10 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

11. Расчет показателя конкурентоспособности производится кадровой службой не позднее пяти рабочих дней до дня заседания комиссии и вносится

комиссии в виде списка с указанием показателя конкурентоспособности каждого кандидата/сотрудника.

По решению руководителя Комитета (руководителей территориального органа) при назначении на должность и перемещении по службе сотрудника Комитета (территориального органа) кадровая служба вносит информацию с указанием показателя конкурентоспособности сотрудника соответствующему руководителю.

6. Методы определения показателя конкурентоспособности

12. Показатель конкурентоспособности определяется на основе балльной системы по 4 (четырем) уровням. Каждый уровень представляет собой степень профессионального потенциала кандидата на службу и сотрудника СЭР:

уровень 4 (от 70 до 100 баллов) - сотрудник способен выполнять свои функции на уровне, превышающем квалификационные требования к должности. Является экспертом в своей области, к нему часто обращаются за советом и консультацией. Способен предлагать пути для улучшения работы, а также разрабатывать новые подходы и решения;

уровень 3 (от 50 до 70 баллов) - сотрудник обладает достаточным уровнем знаний и демонстрирует все необходимые навыки в соответствии с занимаемой должностью. Способен выполнять работу в пределах своих полномочий самостоятельно и без ошибок;

уровень 2 (от 30 до 50 баллов) - работа в основном выполняется на среднем или достаточном уровне. Сотрудник обладает недостаточным уровнем знаний в некоторых областях, что приводит к необходимости контроля при выполнении некоторых задач;

уровень 1 (от 1 до 30 баллов) - сотрудник не обладает достаточным уровнем знаний для выполнения должностных задач, не способен выполнять работу самостоятельно, требует постоянного контроля со стороны руководителя.

13. Основными методами, применяемыми для определения показателя конкурентоспособности в СЭР, являются:

тестирование;

оценка комиссии во время собеседования/оценочное интервью;

оценка руководителя;

оценка качества написания эссе;

решение ситуационных задач.

14. Методы определения показателя конкурентоспособности, указанные в пункте 13 настоящих Правил, могут использоваться по отдельности, а также в комбинации нескольких методов.

Сноска. Пункт 14 в редакции приказа Министра финансов РК от 05.01.2017 № 3 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

15. Итоговая оценка ключевых показателей конкурентоспособности заполняется кадровой службой по форме, согласно приложению 4 к настоящим Правилам.

Сноска. Правила дополнены пунктом 15 в соответствии с приказом Министра финансов РК от 05.01.2017 № 3 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

Приложение 1
к Правилам и методам
определения профессиональных
компетенций, ключевых
показателей и расчета
показателя конкурентоспособности
в оперативно-следственных
подразделениях органов
по финансовому мониторингу
(служба экономических
расследований)

Сноска. Правый верхний угол приложения 1 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

Сноска. Приложение 1 в редакции приказа Министра финансов РК от 05.01.2017 № 3 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

Оценка профессиональных компетенций

1. Оценка знаний нормативных правовых актов, регулирующих деятельность правоохранительной службы

(общая оценка от 1 до 10 баллов)

№ п/п	Наименование специфики	Описание специфики	Максимальный балл
		Знание Конституции Республики Казахстан, Законов Республики Казахстан "О государственной службе", "О порядке рассмотрения обращений физических и юридических лиц", "О правовых актах", Этического кодекса государственных	

1	Знание законодательства Республики Казахстан и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность правоохранительной службы	<p>служащих Республики Казахстан Знание Уголовного кодекса Республики Казахстан, Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан, Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях, Законов Республики Казахстан "О правоохранительной службе", "О противодействии коррупции", "Об оперативно-розыскной деятельности", совместно с приказом Министра внутренних дел Республики Казахстан от 12 декабря 2014 года № 892, Министра финансов Республики Казахстан от 12 декабря 2014 года № 565, Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 12 декабря 2014 года № 62, Начальника Службы государственной охраны Республики Казахстан от 15 декабря 2014 года № 146 и Председателя Комитета национальной безопасности Республики Казахстан от 18 декабря 2014 года № 416 "Об утверждении Правил проведения негласных следственных действий" (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов под № 10027)</p>	10
ИТОГО:		10	

Соотношение баллов и количества правильных ответов по тестированию на знание нормативных правовых актов, регулирующих деятельность правоохранительной службы

№ п/п	Наименование специфики	Процент правильных ответов от общего количества тестовых заданий (%)	Балл	Оценка (баллы)
1	Знание законодательства Республики Казахстан, регулирующих деятельность правоохранительной службы	От 0 до 20 От 21 до 50 От 51 до 70 71 до 90 От 91 до 100	0 2 5 8 10	
ОБЩАЯ ОЦЕНКА			10	

2. Оценка личных качеств (общая оценка от 1 до 10 баллов)

№ п/п	Личные качества	Описание личных качеств	Максимальный балл для руководящих должностей	Максимальный балл для исполнительских должностей	Оценка (баллы)
1	Аналитичность	способность получать новую информацию, прогнозировать результат, конструктивно видеть и использовать перспективы	1,5	1	
2	Инициативность	способность выдвигать конструктивные идеи, инновации для повышения результативности и своей деятельности, реализуя свою креативность	1	1	
		способность обеспечить оптимальные условия для			

3	Организованность	выполнения функций и обязанностей государственной службы (умение эффективно организовывать деятельность)	1	1,5	
4	Коммуникативность	способность использовать систему внутренних ресурсов личности, необходимых для построения эффективного взаимодействия в определенном круге ситуаций межличностного взаимодействия	1	2	
5	Лидерство	способность мотивировать коллектив, управлять действиями группы (организации), обладать признанным авторитетом и влиянием	1,5	0,5	
6	Стратегическое мышление	способность прогнозировать результаты, последствия действий (своих и чужих), при этом грамотно используя имеющиеся ресурсы	1,5	0,5	
7	Этичность	соблюдение морально-этических норм поведения	0,5	0,5	
		способность ориентироваться на цели государственной службы и стратегию			

8	Ориентация на качество	организации, ориентироваться на передовые стандарты осуществления профессиональной деятельности	0,5	1	
9	Ориентация на граждан	направленность служащего на существующие и возникающие ожидания граждан	1	2	
10	Нетерпимость к коррупции	проявление активной гражданской позиции, выраженной в недопущении коррупционных проявлений	0,5	0,5	
ИТОГО:			10	10	

Соотношение баллов оценки и набранных баллов по тестированию на оценку личных качеств

№ п/п	Личные качества	Набранные баллы по тестированию на оценку личных качеств	Баллы для руководящих должностей	Баллы для исполнительских должностей
1	Аналитичность	От 0 до 1	0	0
		От 1 до 2	0,5	0
		От 2 до 3	1	0,5
		От 3 до 4	1,5	1
2	Инициативность	От 0 до 1	0	0
		От 1 до 2	0	0
		От 2 до 3	0,5	0,5
		От 3 до 4	1	1
3	Организованность	От 0 до 1	0	0
		От 1 до 2	0	0
		От 2 до 3	0,5	0,5
		От 3 до 4	1	1
4	Коммуникативность	От 0 до 1	0	0
		От 1 до 2	0	0,5
		От 2 до 3	0,5	1
		От 3 до 4	1	2
5	Лидерство	От 0 до 1	0	0
		От 1 до 2	0,5	0

		От 2 до 3	1	0,5
		От 3 до 4	1,5	0,5
6	Стратегическое мышление	От 0 до 1	0	0
		От 1 до 2	0,5	0
		От 2 до 3	1	0,5
		От 3 до 4	1,5	0,5
7	Этичность	От 0 до 1	0	0
		От 1 до 2	0	0
		От 2 до 3	0,5	0,5
		От 3 до 4	0,5	0,5
8	Ориентация на качество	От 0 до 1	0	0
		От 1 до 2	0	0
		От 2 до 3	0,5	0,5
		От 3 до 4	1	1
9	Ориентация на граждан	От 0 до 1	0	0
		От 1 до 2	0	0,5
		От 2 до 3	0,5	1
		От 3 до 4	0,5	2
10	Нетерпимость к коррупции	От 0 до 1	0	0
		От 1 до 2	0	0
		От 2 до 3	0,5	0,5
		От 3 до 4	0,5	0,5
ОБЩАЯ ОЦЕНКА			10	10

Приложение 2
к Правилам и методам
определения профессиональных
компетенций, ключевых
показателей и расчета
показателя конкурентоспособности
в оперативно-следственных
подразделениях органов
по финансовому мониторингу
(служба экономических
расследований)

Сноска. Правый верхний угол приложения 2 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

Сноска. Приложение 2 в редакции приказа Министра финансов РК от 05.01.2017 № 3 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

Форма

Ключевые показатели для должностей СЭР

(общая оценка от 1 до 40 баллов)

1. Опыт работы

(общая оценка от 1 до 15 баллов)

Баллы присваиваются за каждый год работы в правоохранительных, специальных и (или) государственных органах или иной службе в зависимости от занимаемой должности (исполнитель или руководитель), согласно таблице.

Таблица

Опыт работы					
Стаж	Опыт работы в правоохранительных и специальных органах		Опыт работы в государственных органах		Иное
	Исполнительский	Руководящий	Исполнительский	Руководящий	
от 10 и более лет	10	15	8	10	5
от 5 до 10 лет	8	13	6	8	4
от 1 до 5 лет	6	11	4	6	3
без опыта	0	0	0	0	0

ОБЩАЯ ОЦЕНКА ПОКАЗАТЕЛЯ "ОПЫТ РАБОТЫ": _____

2. Эффективность решения функциональных задач

(общая оценка от 1 до 15 баллов)

Эффективность решения функциональных задач определяется путем тестирования или в виде решения ситуационных задач и (или) написания эссе, разрабатываемых соответствующими подразделениями СЭР.

Решение ситуационных задач выполняется письменно в пределах обязанностей, предусмотренных предполагаемой должностью.

При написании эссе сотрудника обращается внимание на владение навыками грамотной письменной речи, необходимыми для эффективного ведения делопроизводства в занимаемой должности.

ОБЩАЯ ОЦЕНКА ПОКАЗАТЕЛЯ "ЭФФЕКТИВНОЕ РЕШЕНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ЗАДАЧ": _____.

0 баллов	кандидат не ответил на вопрос
1-5 баллов	кандидат имеет общее представление о теме заданного вопроса
6-10 баллов	кандидат хорошо владеет темой заданного вопроса
11-15 баллов	кандидат полностью владеет темой заданного вопроса

Бег 100 м (с)	отлично	20	23,5	26,5	30	36,5	5
	хорошо	21,5	25	28,3	31,5	40	3
	удовлетворительно	23,5	26,5	30	33,5	43,5	2
Бег 60 м (с)	отлично	12	14	16	18	22	5
	хорошо	13	15	17	19	24	3
	удовлетворительно	14	16	18	20	26	2
Подъем туловища из положения лежа на спине (кол-во раз)	отлично	30	28	25	22	20	5
	хорошо	28	25	22	20	18	3
	удовлетворительно	25	22	20	18	16	2

* В случаях отсутствия крытых спортивных и других объектов, приспособленных для принятия норматива по бегу на 100 метров в зимний период проведения конкурса, допускается принятие норматива по бегу на 60 метров.

** В случаях невыполнения кандидатом/сотрудником нормативов по физической подготовке ставится 0 баллов.

ОБЩАЯ ОЦЕНКА ПО ПОКАЗАТЕЛЮ "ФИЗИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА": _____.

Приложение 3
к Правилам и методам
определения профессиональных
компетенций, ключевых
показателей и расчета
показателя конкурентоспособности
в оперативно-следственных
подразделениях органов
по финансовому мониторингу
(служба экономических
расследований)

Сноска. Правый верхний угол приложения 3 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

Сноска. Приложение 3 в редакции приказа Министра финансов РК от 05.01.2017 № 3 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

Оценка профессиональных достижений кандидата на службу

и сотрудника СЭР**(общая оценка от 1 до 30 баллов)**

для кандидатов на службу СЭР			
№	Наименование профессиональных достижений	Наименование и номер подтверждающего документа (при наличии)	Оценка (баллы)
1	Награды, поощрения		3
2	Наличие дипломов, сертификатов о повышении квалификации и переподготовки за последние 3 года		3
3	Умение применять нормативные правовые акты при выполнении служебных обязанностей сотрудника СЭР		5
4	Навыки использования информационных систем		3
5	Спортивные достижения		2
6	Научные труды, статьи		7
7	Знание иностранного языка		3
8	Наличие положительных отзывов (характеристик) сторонних организаций, лиц		4
ОБЩАЯ ОЦЕНКА			30
для сотрудников СЭР			
№	Наименование профессиональных достижений	Наименование и номер подтверждающего документа (при наличии)	Оценка (баллы)
1	Награды, поощрения за последние 3 года		3
2	Отсутствие действующего взыскания		2
3	Наличие дипломов, сертификатов о повышении квалификации и переподготовки, участия в международных мероприятиях,		2

	представление интересов органа за последние 3 года		
4	Внеочередное установление квалификационного класса		3
5	Инициативы, повлиявшие на улучшение деятельности органа		5
6	Разработка нормативных правовых актов		7
7	Знание иностранного языка		1
8	Представление на выдвижение на вышестоящую должность		2
9	Представление на зачисление в кадровый резерв		2
10	Наличие положительных отзывов сторонних организаций, лиц		3
ОБЩАЯ ОЦЕНКА			30

Приложение 4
к Правилам и методам
определения профессиональных
компетенций, ключевых
показателей и расчета
показателя конкурентоспособности
в оперативно-следственных
подразделениях органов
по финансовому мониторингу
(служба экономических
расследований)

Сноска. Правый верхний угол приложения 4 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

Сноска. Правила дополнены Приложением 4 в соответствии с приказом Министра финансов РК от 05.01.2017 № 3 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования); с изменением, внесенным приказом Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

(наименование органа по финансовому мониторингу)

Ф.И.О. (при его наличии) сотрудника, должность: _____

возраст сотрудника _____

		Ключевые показатели эффективности работы	Балл	максимальный балл
*показатель конкурентоспособности	1	По профессиональной компетенции:		
		Результаты тестирования на знания законодательств РК, нормативных правовых актов, регулирующих деятельность правоохранительной службы	10	от 1 до 10
		Общая оценка личных качеств сотрудника	4	от 1 до 10
	2	Ключевые показатели для должностей СЭР		
		Опыт работы	11	от 1 до 15
		Эффективность решения функциональных задач (ситуационные задачи)	12	от 1 до 15
		Результаты сдачи нормативов по физической подготовке	10	от 1 до 10
		Профессиональные достижения	5	от 1 до 30
		*Итоговый уровень показателя конкурентоспособности		от __ до __

*Приоритетные направления и рекомендации:

		Показатель конкурентоспособности определяется на основе балльной системы по 4 (четырем) уровням. Каждый уровень представляет собой степень профессионального потенциала кандидата на службу и сотрудника СЭР:		
		уровень 4 (от 70 до 100 баллов) – сотрудник способен выполнять свои функции на уровне, превышающем квалификационные требования к должности. Является экспертом в своей области, к нему часто обращаются за советом и консультацией. Способен предлагать пути для		

		улучшения работы, а также разрабатывать новые подходы и решения;
		уровень 3 (от 50 до 70 баллов) – сотрудник обладает достаточным уровнем знаний и демонстрирует все необходимые навыки в соответствии с занимаемой должностью. Способен выполнять работу в пределах своих полномочий самостоятельно и без ошибок;
		уровень 2 (от 30 до 50 баллов) – работа в основном выполняется на среднем или достаточном уровне. Сотрудник обладает недостаточным уровнем знаний в некоторых областях, что приводит к необходимости контроля при выполнении некоторых задач;
		уровень 1 (от 1 до 30 баллов) – сотрудник не обладает достаточным уровнем знаний для выполнения должностных задач, не способен выполнять работу самостоятельно, требует постоянного контроля со стороны руководителя.

** Методы определения показателя конкурентоспособности, указанные в пункте 14 настоящих Правил, могут использоваться по отдельности, а также в комбинации нескольких методов.

Ф.И.О. (при его наличии) ответственного сотрудника
Управления человеческих ресурсов
за заполнение/проведение оценки
конкурентоспособности сотрудника

дата заполнения

Ф.И.О. (при его наличии) руководителя
Управления человеческих ресурсов

Приложение 3
к приказу Министра финансов
Республики Казахстан
от 29 декабря 2015 года
№ 725

Сноска. Приложение 3 утратило силу приказом Председателя Агентства РК по финансовому мониторингу от 31.10.2022 № 37 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

Приложение 4
к приказу Министра финансов
Республики Казахстан
от 29 декабря 2015 года
№ 725

Методика осуществления кадрового прогноза в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований)

Сноска. Заголовок в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

1. Общие положения

1. Методика осуществления кадрового прогноза (далее – Методика) в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований) (далее – СЭР) разработана в соответствии с пунктом 7 статьи 29 Закона Республики Казахстан "О правоохранительной службе" и определяет методику осуществления кадрового прогноза в СЭР.

Целью Методики является формирование единой системы определения количественной и качественной потребности в кадрах на среднесрочную перспективу и обеспечения данной потребности в целях сохранения и повышения кадрового потенциала в соответствии с задачами и целями стратегического развития Комитета по финансовому мониторингу Министерства финансов Республики Казахстан (далее – Комитет).

Сноска. Пункт 1 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

2. В настоящей Методике используются следующие понятия:

1) кадровый прогноз - система аргументированных представлений о направлениях развития и будущем состоянии кадров;

2) кадровое планирование - процесс систематического анализа потребностей в кадрах и обеспечения необходимым количеством квалифицированных специалистов на соответствующих должностях.

3. План-прогноз состоит из 2 разделов:

прогноз потребности в кадрах на следующие три года;

план мероприятий по обеспечению потребности в кадрах на следующие три года.

План-прогноз потребности в кадрах служит основой проведения кадровой политики для комплектования кадрами СЭР на следующие три года.

4. Кадровое планирование осуществляется на основе анализа кадровой ситуации и кадрового прогноза путем переноса существующих показателей

кадровой работы на будущий период с поправкой на происходящие и предполагаемые изменения в деятельности СЭР.

5. Кадровое планирование проводится один раз в три года. Периодом кадрового планирования является четвертый квартал года планирования (с 1 октября по 25 декабря).

6. Кадровое планирование Комитета и его территориальных органов осуществляется кадровой службой Комитета (далее – кадровая служба) на основе анализа информации по кадровому составу.

Территориальные органы Комитета в срок до 1 ноября года направляют в кадровую службу отчетность по анализу кадровой ситуации, предложения в кадровый прогноз и план мероприятий по обеспечению потребности в кадрах согласно приложениям к настоящей Методике.

7. Анализ кадровой ситуации осуществляется путем изучения и сравнения статистических данных кадровой работы по комплектованию кадров и включает:

1) оценку кадрового потенциала и его изменений за последние три года, которая осуществляется путем определения количества действующих кадров в СЭР с градацией по возрасту, стажу службы в правоохранительных органах, уровню образования и специальности, по формам согласно приложениям 1, 2 к настоящей Методике;

2) определение состояния укомплектованности и дефицита кадров в сравнении с аналогичными показателями за последние три года путем установления:

общего количества вакантных должностей согласно приложению 3 к настоящей Методике;

количества выбывших кадров с градацией по возрасту, стажу службы, уровню образования и специальности, по формам согласно приложениям 4, 5 к настоящей Методике;

количества кадров, принятых на службу с градацией по источникам, по формам согласно приложению 6 к настоящей Методике;

дефицита кадров, который рассчитывается по следующей формуле:

$$D = a - b$$

D – показатель дефицита кадров;

a – количество выбывших кадров за три года;

b – количество кадров, поступивших на службу за три года.

Полученные данные о состоянии укомплектованности и дефицита кадров сравниваются с аналогичными показателями за два предыдущих года.

8. Кадровый прогноз осуществляется сроком на три года на основе результатов анализа кадровой ситуации за последние три года по следующим направлениям:

шени																			
и																			

Приложение 6
к Методике осуществления
кадрового прогноза в
оперативно-следственных
подразделениях органов
по финансовому мониторингу
(служба экономических
расследований)

Сноска. Правый верхний угол приложения 6 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

Форма

Статистические сведения о принятых _____ по
состоянию на _____ 20 _____ года

№/ №	Наименование	Штатная численность			ПРИНЯТО																	
					ВСЕГО			Прибывшие из других правоохранительных и специальных органов и воинских формирований			Всего бывших сотрудников правоохранительных органов и военнослужащих			Восстановлено на службу по решению суда			другие источники					
																				год	год	год
Итого:																						
В % отн оше нии																						

Приложение 7
к Методике осуществления
кадрового прогноза в
оперативно-следственных
подразделениях органов
по финансовому мониторингу
(служба экономических
расследований)

Сноска. Правый верхний угол приложения 7 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

Форма

План-прогноз потребности в кадрах на _____ - _____ годы

1. Прогноз потребности в кадрах

№	ПОТРЕБНОСТЬ	
		по уровню образования

© 2012. РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан»
Министерства юстиции Республики Казахстан