

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

Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по финансовому мониторингу от 7 февраля 2023 года № 1. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 7 февраля 2023 года № 31866

В соответствии с подпунктом 9) статьи 5-1, пунктом 2 статьи 7, пунктом 7 статьи 29 Закона Республики Казахстан "О правоохранительной службе", а также пунктом 8 статьи 27 Закона Республики Казахстан "О правовых актах", 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) Методику осуществления кадрового прогноза в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований) согласно приложению 3 к настоящему приказу.

2. Признать утратившими силу:

1) Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 725 "О некоторых вопросах реализации кадровой политики в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований)" (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов под № 12776);

2) Пункт 9 Перечня некоторых приказов Министра финансов Республики Казахстан, в которые вносятся изменения, утвержденного приказом Министра финансов Республики Казахстан от 19 февраля 2019 года № 121 "О внесении изменений в некоторые приказы Министра финансов Республики Казахстан" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 22 февраля 2019 года № 18339).

3. Департаменту кадровой работы Агентства Республики Казахстан по финансовому мониторингу в установленном законодательством порядке обеспечить:

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

2) размещение настоящего приказа на Интернет-ресурсе Агентства Республики Казахстан по финансовому мониторингу после его официального опубликования.

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

*Председатель Агентства
Республики Казахстан
по финансовому мониторингу*

Ж. Элиманов

Приложение 1 к приказу
Председатель Агентства
Республики Казахстан
по финансовому мониторингу
от 7 февраля 2023 года № 1

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

Глава 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).

2. Объектами оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики являются структурные подразделения и территориальные органы Агентства Республики Казахстан по финансовому мониторингу (далее – Агентство).

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

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

5. Информация для проведения оценки предоставляется территориальными органами Агентства к 10 декабря отчетного года 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 Агентства.

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 Агентства вносится итоговая информация.

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

Глава 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.

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 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).

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.

Глава 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 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.

Глава 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.

Глава 5. Итоговая оценка субъектов кадровой политики органов по финансовому мониторингу

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 корректирующих 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)
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	
	Факт привлечения сотрудника к уголовной ответственности за	

5	совершение коррупционного правонарушения	
6	Результаты социологического мониторинга	
	Итоговая оценка:	

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

Выводы и рекомендации:

Руководитель кадровой службы Агентства

(подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель территориального органа

(подпись) (расшифровка подписи)

" ____ " _____ 20 ____ года.

Приложение 2 к приказу
Председатель Агентства
Республики Казахстан
по финансовому мониторингу
от 7 февраля 2023 года № 1

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

Глава 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).

2. Понятия, используемые в Правилах, применяются в значениях, указанных Законе Республики Казахстан "О правоохранительной службе".

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

4. Расчет показателя конкурентоспособности кандидатов на службу и сотрудников СЭР основан на принципах объективности и справедливости, и производится в случаях, указанных в пункте 3 настоящих Правил.

Глава 2. Профессиональные компетенции

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

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

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

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

Глава 4. Расчет показателя конкурентоспособности

8. 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).

Глава 5. Порядок определения показателя конкурентоспособности

9. Показатель конкурентоспособности определяется кадровой службой Агентства Республики Казахстан по финансовому мониторингу (далее – Агентство) и его территориальных органов (далее – кадровая служба).

10. 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 Агентства (руководителей территориального органа) при назначении на должность и перемещении по службе сотрудника Агентства (

территориального органа) кадровая служба вносит информацию с указанием показателя конкурентоспособности сотрудника соответствующему руководителю.

Глава 6. Методы определения показателя конкурентоспособности

11. 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.

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

тестирование на знание законодательства;

оценка личных качеств;

оценка качества написания эссе;

оценка интеллектуальных качеств (IQ);

навыки самопрезентации;

нормативы по физической подготовке;

профессиональные и учебные достижения;

опыт работы;

эффективность решения функциональных задач.

13. Пороговые значения на оценку личных качеств не устанавливаются.

14. Итоговая оценка конкурентоспособности в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу определяется согласно приложению 2 к настоящим Правилам.

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

Оценка профессиональных компетенций кандидата и сотрудников СЭР

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
1	Знание законодательства Республики Казахстан и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность правоохранительной службы	Знание Конституции Республики Казахстан, Административного процедурно-процессуального кодекса, кодекса "О налогах и других обязательных платежах в бюджет" (Налоговый кодекс)", Этического кодекса государственных служащих Республики Казахстан, Уголовного кодекса Республики Казахстан, Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан, Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях, Законов Республики Казахстан "О государственной службе Республики Казахстан", "О правовых актах", "О правоохранительной службе", "О противодействии коррупции", "Об оперативно-розыскной деятельности", "О таможенном регулировании в Республике Казахстан".	10

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

№ п/п	Наименование спецификации	Процент правильных ответов от общего количества тестовых заданий (%)	Балл	Оценка (баллы)
1	Знание законодательства Республики Казахстан и нормативных правовых актов, 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. Пороговые значения на оценку личных качеств не устанавливаются.

3. Оценка качества написания эссе (общая оценка от 1 до 15 баллов)

Критерии оценки	Балл	Расшифровка балла
Грамотность и уровень профильных знаний.	1 балл	Неправильное понимание или отсутствие центральных компонентов задания. Многочисленные грамматические ошибки.
	2 балла	Плохое, поверхностное понимание проблемы. Кейс раскрыт в полной мере. Многочисленные грамматические ошибки.
	3 балла	Среднее понимание особенностей и направленности проблематики кейса. Эпизодическое использование знаний из профессиональной области. Встречаются эпизодические грамматические ошибки по всему тексту.
	4 балла	Хорошее понимание особенностей и направленности проблематики кейса. Уместное использование знаний из профессиональной области. Небольшие

		грамматические ошибки и помарки.
	5 баллов	Высокий уровень понимания предложенной информации. Принятие решения основано на взвешенном анализе изученной информации. Отличное обстоятельное использование знаний из профессиональной области. Интегрируются знания и навыки из других областей знаний. Грамматических ошибок нет либо они незначительны.
Аналитика, аргументация и доказательная база. Синтез идей по решению проблемы.	1 балл	Нет аргументации, содержание эссе не соответствует предложенной теме. Идея непонятна, из-за крайнего слабого стиля, плохой формулировки предложений и/или отсутствия логической структуры
	2 балла	Поверхностная или нерелевантная аргументация. Нет фокуса на предложенной теме\проблеме. Ситуацию видит разрозненно, фрагментировано. Текст не понятен, идея прослеживается, но ей трудно следовать или понимать из-за слабого стиля, слабой или неясной формулировки предложений, структуры.
	3 балла	Предлагает некоторые аргументы. Фокус на предлагаемой теме сдвинут. Ситуацию видит разрозненно, может выявить очевидные тенденции и проблемы.
	4 балла	Аргументированная доказательная база, но с небольшими замечаниями. Сохраняет четкий фокус на предлагаемой теме\проблемы. Демонстрирует способность целостно видеть ситуацию и устанавливать следственно-причинные связи, сопоставлять разрозненную информацию и устанавливать причинно-следственные связи, выявлять неочевидные взаимосвязи проблемы.
		Аргументированная доказательная база. Представлен критический анализ и доказательная база.

	5 баллов	Черский фокус на предлагаемой проблеме теме\проблеме. Демонстрирует способность целостно видеть ситуацию, системно сопоставлять разрозненную информацию и устанавливать причинно-следственную связи, выявлять неочевидные взаимосвязи проблемы.
Нестандартность мышления. Альтернативные и оригинальные пути решения задачи. Творческий подход.	1 балл	Решение не предлагает, озвучивает факты из кейса.
	2 балла	Предлагает стандартные, общеизвестные пути решения проблемы/задачи, не предлагая альтернатив. Не прилагает пути по совершенствованию процессов.
	3 балла	Предлагает стандартные, общеизвестные пути решения проблемы/задачи, может при этом предложить несколько альтернативных вариантов или/и предложить пути по совершенствованию процессов.
	4 балла	Может предлагать оригинальные пути решения задачи, но упускает возможность предложить несколько вариантов решения. Предлагает совершенствовать и оптимизировать процессы.
	5 баллов	Предлагает и использует нестандартные, инновационные, оригинальные пути решения задачи, творческий подход, прилагает несколько альтернативных вариантов решения. Предлагает совершенствовать и оптимизировать процессы.

4. Оценка интеллектуальных качеств (IQ) (общая оценка от 0 до 15 баллов)

Вид	Процент правильных ответов	Баллы
IQ-тест (от 0 до 15 баллов)	от 60% (от 30 до 50)	15
	от 50% (от 20 до 25)	12
	от 38% (от 15 до 19)	10
	от 28% (от 5 до 14)	7
	от 12% (от 0 до 6)	3

5. Оценка навыков самопрезентации (общая оценка от 1 до 15 баллов)

Критерии оценки	Расшифровка балла	Баллы
Организация речи	Оценивается способность кандидата полностью ответить на требуемые вопросы	От 1 до 5
Аргументированность и логичность выступления	Оценивается насколько речь кандидата логически правильно выстроена, подкреплена ли она аргументами и фактами в достаточном количестве	От 1 до 5
Плавность речи	Проводится анализ того, насколько речь правильно поставлена и понятна всем окружающим. Присутствуют либо отсутствуют ошибки и слова-паразиты в речи во время выступления.	От 1 до 5
Итоговая оценка:	От 3 до 15 баллов	

6. Нормативы по физической подготовке (общая оценка от 1 до 12 баллов)

Перед началом сдачи нормативов по физической подготовке лица, ответственные за прием нормативов, проводят инструктаж кандидатов под роспись.

Каждый вид спортивных упражнений, включенный в нормативы по физической подготовке, сдается отдельно.

Оценка результатов сдачи нормативов осуществляется отдельно для мужчин и женщин.

Результаты сдачи нормативов по физической подготовке фиксируются лицами, ответственными за прием нормативов, в ведомости и доводятся до сведения кандидатов под роспись после сдачи нормативов. После фиксации выполнения спортивного упражнения передача не разрешается.

Для мужчин

Наименование упражнения	Оценка	Возрастные группы						Баллы
		21-27	28-34	35-39	40-44	45-49	50 и старше	
Бег 100 м (с)	отлично	13	14	15	16	17	18	3
	хорошо	14	15	16	17	18	19	2
	удовлетворительно	15	16	17	18	19	21	1
Бег 60 м (с)	отлично	7,8	8,4	9	9,6	10,2	10,8	3
	хорошо	8,4	9	9,6	10,2	10,8	11,4	2
	удовлетворительно	9	9,6	10,2	10,8	11,4	12,6	1
	отлично	35	33	30	27	25	20	3

Сгибание и разгибание рук в упоре лежа	хорошо	33	30	27	25	22	18	2
	удовлетворительно	30	27	25	22	20	15	1
Подтягивание (кол-во раз)	отлично	15	13	11	9	7	5	3
	хорошо	13	11	9	7	5	4	2
	удовлетворительно	11	9	7	5	4	3	1
Для женщин								
Наименование упражнения	Оценка	Возрастные группы						Баллы
		21-26	27-30	31-35	36-45	45 и старше		
Бег 100 м (с)	отлично	20	23,5	26,5	30	36,5	3	
	хорошо	21,5	25	28,3	31,5	40	2	
	удовлетворительно	23,5	26,5	30	33,5	43,5	1	
Бег 60 м (с)	отлично	12	14	16	18	22	3	
	хорошо	13	15	17	19	24	2	
	удовлетворительно	14	16	18	20	26	1	
Подъем туловища из положения лежа на спине (кол-во раз)	отлично	30	28	25	22	20	3	
	хорошо	28	25	22	20	18	2	
	удовлетворительно	25	22	20	18	16	1	

* 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": _____.

7. Профессиональные, учебные достижения и иная активность

7.1. Оценка среднего балла по диплому (общая оценка от 1 до 5 баллов)

--	--	--

Итоговая успеваемость после окончания образовательных заведений по диплому	Баллы (от 1 до 5)	Оценка среднего балла по диплому
Отлично	5	От 4 до 3.67
Хорошо	4	От 3.66. до 2.67
Удовлетворительно	3	От 2.66. до 1.67
Неудовлетворительно	2	От 1.66. до 1.00
Негативно	1	От 1.00. до 0.24

7.2. Достижения и отличия (сертификаты, грамоты и благодарственные письма) (общая оценка от 1 до 5 баллов)

Вид	Баллы (от 1 до 5)	Примечание
Сертификаты и награды	От 1 до 3* балла	В случае окончания тренингов, курсов, семинаров
Грамота	От 1 балла	
Благодарственное письмо	От 1 балла	

* В случае наличия сертификатов по номинациям "Лучший следователь", "Лучший сотрудник", ведомственных и государственных наград.

7.3. Общественная жизнь, Увлечение/Хобби/Участие в общественной жизни (общая оценка от 1 до 4 баллов)

Вид	Баллы (от 1 до 4)	Примечание
Спорт	От 1 до 3 баллов	4 балла только при наличии званий к.м.с./м.с
Хобби	От 1 до 3 баллов	4 балла только при наличии документов)
Общественная жизнь	От 1 до 3 баллов	4 балла только при наличии документов

7.4. Научные статьи/знание языков (общая оценка от 1 до 5 баллов)

Язык	Баллы (от 1 до 5)	Примечание
Казахский	1 балл	
Английский	1 балл	
Русский	1 балл	
Другие	От 1 балла	
Вид статьи	Баллы (от 1 до 5)	Примечание
Казахстанские научные журналы, университетские научные	1 до 5 баллов	

сборники, сборники с статьями по итогам научных конференций.		
Зарубежные и казахстанские журналы с "Impact Factor"	От 3 до 5 баллов	

8. Опыт работы (общая оценка от 1 до 4 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	4
от 5 до 10 лет	8	13	6	8	3
от 1 до 5 лет	6	11	4	6	2
без опыта	0	0	0	0	0

Общая оценка показателя "опыт работы": _____

9. Эффективность решения функциональных задач (общая оценка от 1 до 10 баллов)

Эффективность решения функциональных задач определяется путем решения ситуационных задач, разрабатываемых соответствующими подразделениями, СЭР. Решение ситуационных задач выполняется письменно в пределах обязанностей, предусмотренных предполагаемой должностью.

Общая оценка показателя "эффективное решение функциональных задач": _____.

0 баллов	кандидат не ответил на вопрос
1-4 баллов	кандидат имеет общее представление о теме заданного вопроса
5-8 баллов	кандидат хорошо владеет темой заданного вопроса
8-10 баллов	кандидат полностью владеет темой заданного вопроса

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)

Итоговая оценка конкурентоспособности в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу

Выводы и рекомендации по результатам набранных баллов (необходимо оставить один уровень):

уровень конкурентоспособности 4 (от 70 до 100 баллов) – кандидат показал отличные результаты по большинству параметров по итогам оценки личных компетенции и достижений. Ожидается, что в процессе выполнения своих рабочих обязанностей он способен выполнять свои функции на уровне, превышающем квалификационные требования к должности. Предполагается также, что кандидат сможет предлагать новые пути для улучшения работы, а также разрабатывать новые подходы и решения;

уровень конкурентоспособности 3 (от 50 до 69 баллов) – кандидат показал хорошие результаты по большинству параметров в процессе оценки личных компетенций и достижений. Он обладает достаточным уровнем знаний и демонстрирует все необходимые навыки на презентуемую должность. Ожидается, что кандидат будет способен выполнять работу в пределах своих полномочий самостоятельно и без ошибок;

уровень конкурентоспособности 2 (от 30 до 49 баллов) – кандидат показал средние или удовлетворительные результаты по итогам оценки личных компетенций и достижений. В процессе службы он будет выполнять свои функции на среднем или достаточном уровне. В целом кандидат обладает недостаточным уровнем знаний в некоторых областях и в дальнейшем будет необходим контроль при выполнении некоторых задач;

уровень конкурентоспособности 1 (от 1 до 29 баллов) – кандидат по результатам оценки личных компетенций и достижений продемонстрировал не достаточный уровень знаний. Кандидат будет не способен выполнять работу самостоятельно и в дальнейшем будет требоваться постоянный контроль со стороны руководителя.

Приложение 3 к приказу
Председатель Агентства
Республики Казахстан
по финансовому мониторингу
от 7 февраля 2023 года № 1

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

Глава 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 целях

формирования единой системы определения количественной и качественной потребности в кадрах на среднесрочную перспективу и обеспечения данной потребности, а также сохранения и повышения кадрового потенциала в соответствии с задачами и целями стратегического развития Агентства Республики Казахстан по финансовому мониторингу (далее – Агентство).

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

Территориальные органы Агентства 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:

$$Д = а - в$$

Д – показатель дефицита кадров;

а – количество выбывших кадров за три года;

в – 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:

определение количественной потребности в кадрах;

определение качественной потребности в кадрах;

8-1. Количественная потребность в кадрах рассчитывается по следующей формуле:

$$П = а + d$$

П – средний показатель количественной потребности;

а – средний показатель количества кадров, поступивших на службу за последние три года;

d – средний показатель дефицита кадров за последние три года.

В случае отсутствия дефицита кадров, количественная потребность в кадрах определяется с учетом только количества кадров принятых на службу в году.

8-2. Качественная потребность в кадрах осуществляется на основе анализа вакантных должностей по уровню образования и специальностям.

9. Кадровое планирование осуществляется на основании данных кадрового прогноза путем составления перечня конкретных мероприятий по обеспечению следующих показателей:

количественная потребность в кадрах;

качественная потребность в кадрах.

Кадровое планирование завершается составлением план-прогноза потребности в кадрах на следующие три года, по формам согласно приложениям 7, 8 к настоящей Методике.

подразделениях органов
по финансовому мониторингу
(служба экономических расследований)

Форма

Статистические сведения о сотрудниках по возрасту и стажу службы по состоянию
на 20 года

№/№	Наименование	Штатная численность	Фактическая численность	Состав сотрудников										
				по возрасту					по стажу службы					
				до 30 лет	от 30 до 40 лет	от 40 до 48 лет	от 48 до 55 лет	свыше 55 лет	до года	от 1 до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет	
Итого:														
В % отношении														

Приложение 2
к Методике осуществления
кадрового прогноза
в оперативно-следственных
подразделениях органов
по финансовому мониторингу
(служба экономических расследований)
Форма

Статистические сведения о сотрудниках по уровню образования по состоянию на 20 года

№/№	Наименование	Штатная численность	Фактическая численность	Состав сотрудников													
				по уровню образования				по специальности									
				техническое и профессиональное	высшее	послевузовское	юридическое	правовая деятельность	международное право	основы права и экономики	информационные системы	экономическое	гуманитарное	педагогическое	другие		
Итого:																	
В % отношении																	

Приложение 3
к Методике осуществления
кадрового прогноза
в оперативно-следственных
подразделениях органов
по финансовому мониторингу
(служба экономических расследований)
Форма

