

О внесении изменений в приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 6 августа 2019 года № 184 "О некоторых вопросах организации отбора кандидатов в Агентство Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционную службу) и его территориальные органы"

Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 3 апреля 2025 года № 62. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 4 апреля 2025 года № 35942

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ Председателя Агентства от 6 августа 2019 года № 184 "О некоторых вопросах организации отбора кандидатов в Агентство Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционную службу) и его территориальные органы" (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов под № 19210) следующие изменения:

подпункт 6) пункта 1 изложить в следующей редакции:

"6) Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата в антикоррупционную службу, согласно приложению 6 к настоящему приказу;"

Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности в антикоррупционной службе изложить в новой редакции, согласно приложению к настоящему приказу;

в Правилах проведения конкурса на вышестоящие руководящие должности антикоррупционной службы, утвержденных указанным приказом:

абзац первый пункта 6 изложить в следующей редакции:

"6. Объявление о проведении внутреннего конкурса публикуется на интернет-ресурсе Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) (далее – Агентство) и включает в себя следующие сведения:"

пункт 9 изложить в следующей редакции:

"9. Сотрудники антикоррупционной службы, изъявившие желание участвовать в конкурсе, представляют в кадровую службу Агентства, не позднее пяти рабочих дней после публикации объявления о проведении конкурса, нарочно или на адрес электронной почты, указанный в объявлении, а также посредством информационной автоматизированной базы данных (информационной системы) следующие документы:

1) заявление для участия во внутреннем конкурсе, по форме согласно приложению 1 к настоящим Правилам;

2) характеристика о результатах служебной деятельности, отражающая основные показатели в работе и реальные достижения, подписанная руководителем структурного подразделения.

Сотрудники антикоррупционной службы, изъявившие желание участвовать в конкурсе, проходят также психолого-социологическое исследование в кадровой службе Агентства."

2. Департаменту кадровой работы Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) 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 противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) после его официального опубликования.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на руководителя аппарата Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы).

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

*Председатель Агентства
Республики Казахстан
по противодействию коррупции
(Антикоррупционной службы)*

А. Жұмағали

"СОГЛАСОВАН"

Агентство Республики Казахстан
по делам государственной службы

Приложение к приказу
Председателя Агентства
Республики Казахстан
по противодействию коррупции
(Антикоррупционной службы)
от 3 апреля 2025 года № 62

Приложение к приказу
Председателя Агентства
Республики Казахстан
по противодействию коррупции
(Антикоррупционной службы)
от " " 2025 года №

Приложение 6 к приказу
Председателя Агентства
Республики Казахстан
по противодействию коррупции

Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата в антикоррупционную службу

Глава 1. Общие положения

1. Настоящие Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата в антикоррупционную службу (далее – Правила) разработаны в соответствии с пунктом 2 статьи 7 Закона Республики Казахстан "О правоохранительной службе" и устанавливают порядок и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата в антикоррупционную службу.

2. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

1) показатель конкурентоспособности (цифровой рейтинг) – сформированное посредством информационной кадровой системы правоохранительного органа 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 (критерии);

2) ключевые показатели для должностей антикоррупционной службы – индикаторы степени владения определенными знаниями, умениями и навыками для выполнения функциональных обязанностей для данной должности в соответствии с квалификационными требованиями.

3. Целями определения уровня профессионального потенциала кандидата в антикоррупционную службу являются определение соответствия знаний, навыков, способностей кандидата, необходимых для эффективного осуществления профессиональной деятельности на предполагаемой должности.

4. Показатель конкурентоспособности (цифровой рейтинг) учитывается при предварительном изучении и отборе кандидата в антикоррупционную службу.

5. Расчет показателя конкурентоспособности (цифровой рейтинг) кандидата в антикоррупционную службу основан на принципах объективности и справедливости, и производится в случаях, указанных в пункте 4 настоящих Правил.

Глава 2. Порядок и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга)

6. Показатель конкурентоспособности (цифровой рейтинг) определяется кадровой службой Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) (далее – Агентство) и его территориальных органов.

7. Расчет показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) включает в себя следующие этапы:

1) определение ключевых показателей для должностей антикоррупционной службы ;

2) оценку профессиональных достижений кандидата.

8. Заключение о результатах расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) на кандидата оформляется кадровой службой по форме, согласно приложению 1 к настоящим Правилам и вносится на рассмотрение конкурсной комиссии не позднее трех рабочих дней до дня ее заседания.

9. Показатель конкурентоспособности (цифровой рейтинг) рассчитывается по следующей формуле:

$$ПК = П + Д$$

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

П – результат оценки ключевых показателей для должностей антикоррупционной службы (от 1 до 65 баллов);

Д – результат оценки профессиональных достижений кандидата в антикоррупционную службу (от 1 до 35 баллов).

10. Ключевыми показателями для должностей антикоррупционной службы являются "образование", "опыт работы".

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

11. Оценка профессиональных достижений кандидата в антикоррупционную службу проводится по форме, согласно приложению 3 к настоящим Правилам.

12. Показатель конкурентоспособности (цифровой рейтинг) определяется на основе балльной системы по 4 (четырем) уровням. Каждый уровень представляет собой степень профессионального потенциала кандидата в антикоррупционную службу:

уровень 4 (от 70 до 100 баллов – для руководящих должностей) – кандидат 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 69 баллов включительно) – кандидат 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 49 баллов включительно) – работа в основном выполняется на среднем или достаточном уровне. Кандидат обладает недостаточным уровнем знаний в некоторых областях, что приводит к необходимости контроля при выполнении некоторых задач. Назначается на должности не выше категории "В-РКО-6";

уровень 1 (от 1 до 29 баллов включительно) – кандидат не обладает достаточным уровнем знаний для выполнения должностных задач, не способен выполнять работу самостоятельно, требует постоянного контроля со стороны руководителя. Назначается на должности не выше категории "В-РКО-8".

13. Кадровая служба Агентства и его территориальных органов ведет ведомственный банк данных кандидатов в антикоррупционную службу с отражением их показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга).

Приложение 1
к Правилам и методам
определения профессиональных
компетенций, ключевых
показателей и расчета показателя
конкурентоспособности
(цифрового рейтинга) кандидата
в антикоррупционную службу

Форма

"СОГЛАСОВАНО"

(Заместитель
Председателя Агентства)

(подпись)

"__" ____ 20__ года

Заключение о результатах расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга)

(фамилия, имя, отчество (при его наличии) кандидата)

(должность, на которую претендует)

№ п/п	Критерии оценки	Максимально возможный балл		Баллы, набранные кандидатом
		для кандидатов, в п е р в ы е поступающих на правоохранительную службу	для кандидатов, ранее проходивших правоохранительную службу, сотрудников	
1	Ключевые показатели:			
	образование	10	10	
	опыт работы	30	35	
2	Профессиональные достижения	35	55	

	Итого:	75	100	
--	--------	----	-----	--

Выводы и рекомендации: по результатам набранных баллов

(фамилия, имя, отчество (при его наличии))

соответствует _____ уровню конкурентоспособности, рекомендуется

(к назначению на должность (наименование должности и подразделения))

Непосредственный руководитель подразделения (должность)

(фамилия, инициалы) (подпись)

Руководитель подразделения собственной безопасности

(фамилия, инициалы) (подпись)

Руководитель кадровой службы

(фамилия, инициалы) (подпись)

Приложение 2
к Правилам и методам
определения профессиональных
компетенций, ключевых
показателей и расчета показателя
конкурентоспособности
(цифрового рейтинга) кандидата
в антикоррупционную службу
Форма

Оценка ключевых показателей для должностей антикоррупционной службы

1. Показатель "образование"

(общая оценка от 4 до 10 баллов)

Баллы по показателю "образование" присваиваются по документам об образовании (или) ученой степени

Показатель	Общее	Профильное
Бакалавр	4 балла	7 баллов
Магистр	5 баллов	8 баллов
Кандидат наук	6 баллов	9 баллов
Доктор философии (PhD), доктор по профилю, доктор наук	7 баллов	10 баллов

Примечание:

кандидатам, впервые поступающим на службу, и имеющие диплом с отличием, дополнительно присваивается 3 балла.

2. Опыт работы

(общая оценка: для кандидатов, впервые поступающих на правоохранительную службу – от 1 до 30 баллов;

для кандидатов, ранее проходивших правоохранительную службу – от 1 до 35 баллов)

Баллы присваиваются за каждый год работы в правоохранительных и (или) специальных государственных органах или иной службе в зависимости от занимаемой должности

Опыт работы				Иное	
Стаж	Опыт работы в правоохранительных и специальных органах по профилю деятельности		Опыт работы в правоохранительных и специальных органах по иной деятельности		
	Исполнительский	Руководящий	Исполнительский	Руководящий	
от 20 и более лет	14	20	12	14	10
от 10 до 20 лет	11	16	9	11	6
от 5 до 10 лет	9	14	7	9	5
от 1 до 5 лет	7	12	5	7	4
до 1 года	3	6	2	3	1

Примечание:

При наличии у кандидата двух и более позиций по опыту работы, учитывается позиция с наибольшим значением.

Приложение 3
к Правилам и методам
определения профессиональных
компетенций, ключевых
показателей и расчета показателя
конкурентоспособности
(цифрового рейтинга) кандидата
в антикоррупционную службу
Форма

Оценка профессиональных достижений кандидата на антикоррупционной службе

(общая оценка: для кандидатов, впервые поступающих на правоохранительную службу – от 1 до 35 баллов; для кандидатов, ранее проходивших правоохранительную службу – от 1 до 55 баллов)

№	Наименование профессиональных достижений	Наименование, дата и номер подтверждающего документа (при наличии)	Оценка (баллы)
1	Н а л и ч и е государственных наград		10

2	Награды, поощрения антикоррупционной службы		3
3	Отсутствие действующих взысканий		3
4	Участие в международных мероприятиях, представление интересов органа, учебного заведения (для кандидатов)		2
5	Внеочередное присвоение специального звания, классного чина или внеочередное установление квалификационного класса		4
6	Инициативы, повлиявшие на улучшение деятельности органа		4
7	Разработка нормативных правовых актов		4
8	Владение государственным языком (наличие сертификата об уровне выше среднего)		2
9	Знание иностранного языка (сертификат)		4
10	Представление на выдвижение на вышестоящую должность		4
11	Прохождение курсов повышения квалификации (за последние 3 года)		4
12	Наличие положительных отзывов, благодарственных писем сторонних организаций, юридических и физических лиц (характеристики с места учебы работы для кандидатов на службу)		5
13	Участие в общественной жизни, спортивных мероприятиях (грамоты, дипломы, благодарности		2

	для кандидатов на службу)		
14	Наличие классной квалификации "специалист 1 класса – наставник"		5
ОБЩАЯ ОЦЕНКА			55

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