**«Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы»**

**Қазақстан Республикасының Заңының жобасы бойынша**

**САЛЫСТЫРМА КЕСТЕ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Р/с №** | **Құрылымдық бөлік** | **Заңнамалық актінің редакциясы** | **Ұсынылып отырған өзгерістің немесе толықтырудың редакциясы** | **Өзгерістер мен толықтырулар енгізудің негіздемелері** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **«Құқық қорғау қызметі туралы» 2011 жылғы 6 қаңтардағы Қазақстан Республикасының Заңы** |
| 1 | 33-баптың жаңа 3 және 4 тармақтары | 33-бап. Қызмет бабында өсіру3. жоқ4. жоқ | 33-бап. Қызмет бабында өсіру...3. Кадр резервінде, сондай-ақ Құқық қорғау органдары басшылығының президенттік резервінде тұрған қызметкерлерді өсіру тәртібін құқық қорғау органының басшысы айқындайды.4. Аттестаттау нәтижелері бойынша лауазымы төмендетілген қызметкерлерді ұсыну олардың қызмет әрекетінің нәтижелері ескеріле отырып, бірақ лауазымы төмендетілген күннен бастап бір жыл өткеннен кейін жүргізіледі. | Бүгінгі таңда «Құқық қорғау қызметі туралы» заңда (бұдан әрі – Заң) кадр резервінде тұрған қызметкерлерді ұсыну тәртібі бекітілмеген. Басқарушы лауазымға кандидатты таңдаудың нақты өлшемшарттарының болмауы кадрлар резерві институтының формализміне, кадрларды алға жылжыту кезіндегі протекционизмге және соның салдарынан қызметкерлердің ынтасының төмендігіне әкеп соғуда.Осыған байланысты Заңда кадр резервінде тұрған қызметкерлерді ұсыну тәртібін қарастыру қажет.Әрбір орган қызметінің ерекшелігін, сондай-ақ бюрократиядан арылту бойынша жүргізіліп отырған саясатты ескере отырып, тиісті құзыретті құқық қорғау органының басшысына жүктеу ұсынылады.Сондай-ақ заңда аттестаттау нәтижелері бойынша төмендетілген қызметкерді қайта жоғарылату мерзімі реттелмеген.Нақты мерзімнің болмауы қызметкерлерді аз уақыттан кейін (апта, ай) ұсынуға мүмкіндік береді, бұл аттестаттаудың профилактикалық әсерін азайтады. |
| 2 | 33-1-бап  | 33-1-бап. Құқық қорғау органдары басшылығының президенттік резерві...1-1. жоқ2. Құқық қорғау органдары басшылығының Президенттік резервінде тұрған қызметкерлер болжанған басшы лауазымдарға тағайындау үшін қажетті кәсіби дағдыларды, басқарушылық құзыреттілікті жетілдіру үшін прокуратураның білім беру ұйымында кәсіби қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтеді. | 33-1-бап. Құқық қорғау органдары басшылығының президенттік резерві...Құқық қорғау органдары басшылығының президенттік резервіне қабылдау үшін қызметкерлер полиграфологиялық зерттеуден өтеді.2. Құқық қорғау органдары басшылығының Президенттік резервінде тұрған қызметкерлер болжанған басшы лауазымдарға тағайындау үшін қажетті кәсіби дағдыларды, басқарушылық құзыреттілікті жетілдіру үшін ұсынылатын жоғары тұрған басшылық лауазымдарға тағайындалғанға дейін прокуратураның білім беру ұйымында кәсіби қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтеді. | Сыбайлас жемқорлық тәуекелдері мен мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Президенттік резервке кандидаттарға полиграфологиялық зерттеу жүргізу ұсынылады.Президенттік резервке кандидаттардың сапалық құрамын лауазымға тағайындалғанға дейін оқытуды жүргізу арқылы күшейту ұсынылады. |
| 3 | 34-бап | 34-бап. Кадр резерві1. Құқық қорғау органының кадр құрамын қалыптастыру, лауазымдардың жасақталуын қамтамасыз ету мақсатында құқық қорғау органында кадр резерві жасалады.2. Құқық қорғау органының кадр резерві кейіннен бос жоғары тұрған басшы лауазымдарға орналастыру үшін жоспарлы негізде қалыптастырылады.3. Кадр резерві аттестаттау нәтижесі бойынша басшы лауазымдарға немесе ауқымды жұмыстарға жоғарылатуға ұсынылған қызметкерлерден, сондай-ақ қызметтік міндеттерін атқару кезінде не арнайы тапсырмаларды орындау кезінде ұйымдастырушылық қабілетін танытқан адамдардан қалыптастырылады.4. Бос басшы лауазымға құқық қорғау органының кадр резервінде тұрған адам құқық қорғау органы басшысының немесе уәкiлеттi басшының шешімі бойынша орналастырылады. Кадр резервінде тұрған қызметкерлер ұсынылған лауазымнан бас тартқан кезде, бос лауазымға аттестаттау нәтижесі бойынша немесе кадрларды іріктеу арқылы басқа қызметкер орналастырылады.5. Кадр резервін қалыптастыру және онымен жұмысты ұйымдастыру жауапкершілігі құқық қорғау органының басшысына немесе уәкiлеттi басшыға және кадр қызметіне жүктеледі. Құқық қорғау органдарында кадр резерві кадрлардың сапалық құрамы және тиісті лауазымдарға орналастыру қажеттілігі ескеріле отырып қалыптастырылады.6. Кадр резервіне қоюды құқық қорғау органының басшысы немесе уәкiлеттi басшы қызметкердің бәсекеге қабілеттілігінің көрсеткішін ескере отырып жүзеге асырады.7. Қызметкер өрескел тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін тәртіптік жауаптылыққа тартылған жағдайда, ол кадр резервінен алып тасталады. Қызметкер өзін кадр резервінен алып тастау туралы шешіммен келіспеген кезде ол бұл шешімге жоғары тұрған лауазымды адамдарға және (немесе) сотқа шағым жасауға құқылы.8. Қызметкердің кадр резервінде тұру мерзімі үш жылдан аспауға тиіс. Кадр резервіне қойылып, бірақ кадр резервінде болған кезеңде олар үшін жоспарланған лауазымға тағайындалмаған адамдар, кадр резервіне жалпы негіздерде жаңадан қойылуы мүмкін.9. Құқық қорғау органының кадр қызметі кадр резервіне қойылған қызметкерлердің тізімін және ведомстволық деректер банкін жүргізеді.10. Кадр резервін қалыптастыру тәртібін, кадр резервіне қойылатын қызметкерлердің біліктілігіне қойылатын талаптарды және кадр резервіне қойылған қызметкерлердің ведомстволық деректер банкімен жұмысты құқық қорғау органының басшысы айқындайды. | 34-бап. Кадр резерві1. Кәсіби кадр құрамын қалыптастыру және жоғары тұрған басшы лауазымдарды жасақталуын қамтамасыз ету мақсатында құқық қорғау органында кадр резерві құрылады.2. Кадр резервін қалыптастыру қағидаттары:1) кадр резервіне енгізу кезінде қызметкерлер құқықтарының теңдігін сақтау;2) кадр резервін қалыптастыру кезіндегі жариялылық;3) қызметкерлердің мансаптық өсуінің олардың қызметінің тиімділігімен және жұмыс сапасымен өзара байланысы;4) қызметкерлердің кәсіби және жеке қасиеттерін бағалаудың объективтілігі болып табылады.3. Кадр резервін қалыптастыру және онымен жұмыс істеу міндеттері:1) қызметкерлерді қызмет бабында өсуін жоспарлау тетігін реттеу;2) басшы кадрларды даярлаудың тиімділігін қамтамасыз ету;3) басшы құрам лауазымдарына неғұрлым білікті қызметкерлерді орналастыру;4) басшы кадрларды нығайту, олардың сабақтастығын қамтамасыз ету;5) құқық қорғау органдарында кадр мәселелерін шешуде демократиялық негіздерді күшейту болып табылады.4. Кадр резерві аттестаттау нәтижелері бойынша кадр резервіне қоюға ұсынылатын қызметкерлер қатарынан қалыптастырылады.5. Кадр резервіне қабылдауды құқық қорғау органының басшысы немесе уәкілетті басшы жүзеге асырады.6. Қызметкердің кадр резервінде болу мерзімі үш жылдан аспауға тиіс. Кадр резервіне қойылып, бірақ кадр резервінде болған кезеңде жоғары тұрған басшы лауазымдарға тағайындалмаған адамдар жалпы негіздерде кадр резервіне қайта қойылуы мүмкін.7. Қызметкер өрескел тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін тәртіптік жауапкершілікке тартылған жағдайда, ол кадр резервінен алып тасталады. Қызметкер өзін кадр резервінен алып тастау туралы шешіммен келіспеген кезде ол бұл шешімге жоғары тұрған лауазымды адамдарға шағым жасауға құқылы. Жоғары лауазымды адамдардың шешімімен келіспеген жағдайда сотқа жүгінуге құқылы.8. Құқық қорғау органының кадр қызметтері кадр резервіне қойылған қызметкерлердің ведомстволық деректер банкін жүргізеді.9. Жоғары тұрған басшы лауазымдарға тағайындау үшін кадр резервінде болудың ең аз мерзімі кемінде үш айды құрайды.Қызметтің мүддесі үшін құқық қорғау органы басшысының шешімі бойынша қызметкерді кадр резервінде болу мерзіміне қарамастан жоғары тұрған басшы лауазымдарға тағайындауға жол беріледі.10. Кадр резерві қалыптастырылатын лауазымдардың тізбесін құқық қорғау органының басшысы айқындайды. | Түзетулер кадр резервін қалыптастырудың жаңа тәсілдерін көздейді.Кадр резервін қалыптастыру қағидаттарын, міндеттерін, сондай-ақ кадр резервін қалыптастырудың негізгі ережелерін айқындау ұсынылады.   Кадр резерві аттестаттау нәтижелері бойынша ғана қалыптастырылатын болады, бұдан басқа басшы лауазымға тағайындау үшін кадр резервінде болудың ең аз мерзімі көзделеді. |
| 4 | 35-бап | 35-бап. Кадр резервін қалыптастыру міндеттеріКадр резервін қалыптастыру және онымен жұмыс істеу міндеттері:1) қызметкерлерді қызмет бабында өсіруді жоспарлау тетігін реттеу;2) басшы кадрларды даярлаудың тиімділігін арттыру;3) басшы құрам лауазымдарына неғұрлым білікті қызметкерлерді орналастыру;4) басшы кадрларды нығайту және тұрақтандыру, олардың сабақтастығын қамтамасыз ету;5) құқық қорғау органдарында кадр мәселелерін шешуде демократиялық негіздерді күшейту болып табылады. | алынып тасталсын | Кадр резервін қалыптастыру міндеттері Заңның 34-бабында жазылатын болады (3-позиция).  |
| 5 | 37-бап | **37-бап. Кадр резервіне қою үшін үміткерлерді іріктеу****1. Кадр резервіне қою үшін кандидаттарды іріктеу қызметкерлердің жеке басының және кәсіби қасиеттерін, олардың қызметінің нәтижелерін зерделеу және бағалау, сондай-ақ аттестаттау комиссиясының шешімі негізінде жүргізіледі.****Кадр резервіне қою үшін кандидаттардың кәсіби қасиеттерін бағалау бәсекеге қабілеттіліктің көрсеткіші ескеріле отырып жүргізіледі.****2. Кадр резервіне қою үшін үміткерлерді іріктеу кезінде:****1) болжанған лауазымға орналастыру көзделген мамандықтар бойынша қызметкердің білімінің сәйкестігі;****2) болжанған қызмет түрі бойынша тиісті кәсіптік даярлығының және жұмыс тәжірибесінің болуы;****3) тиісті басшылар санаттарының қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерді білуі;****4) денсаулық жағдайы;****5) кәсіптік қайта даярлау мен біліктілігін арттырудың қорытындысы ескеріледі.****3. Егер ұсыну басқа мекенге қызмет атқаруға ауыстыруды қарастырса, онда қызметкердің және оның отбасы мүшелерінің ол жерде денсаулық жағдайы бойынша тұра алу мүмкіндігі ескеріледі.****4. Кадр резервіне қоюға кандидаттарды іріктеуді кадр қызметтері жүзеге асырады. Кадр резервіне қойылғандардың тізімін құқық қорғау органының басшысы немесе уәкiлеттi басшы бекітеді және ол ведомстволық деректер банкіне енгізіледі. Тиісті лауазымға ұсыну үшін кадр резервіне қойылатын қызметкерлердің саны екі адамнан кем болмауға тиіс.** | **алынып тасталсын** | Кадр резервін қалыптастыру тәсілдерінің өзгеруіне байланысты.Кадр резерві аттестаттау нәтижелері бойынша ғана қалыптастырылатын болады. |
| 6 | 46-2 бап |  **46-2-бап. Қызметті бағалау**…9. Қызметкердің қызметін бағалаудың нәтижелері:1) қызметкер «тиімсіз» деген баға алған;2) қызметкер екі жыл қатарынан «тиімділігі төмен» деген баға алған жағдайларда аттестаттау жүргізуге негіз болып табылады. **Мұндай қызметкерлерді аттестаттау қызметіне бағалау жүргізілген күннен бастап алты ай ішінде өткізіледі.****Бұл ретте аттестаттауды өткізу мерзімі қызметті бағалау нәтижелеріне шағым жасау кезеңіне тоқтатыла тұрады.** | **46-2-бап. Қызметті бағалау**…9. Қызметкердің қызметін бағалаудың нәтижелері:1) қызметкер «тиімсіз» деген баға алған;2) қызметкер екі жыл қатарынан «тиімділігі төмен» деген баға алған жағдайларда аттестаттау жүргізуге негіз болып табылады.**алып тасталсын** |  |
| 7 | 47-бап | **47-бап. Қызметкерлерді аттестаттау**...3. Қызметкерлер құқық қорғау органдары жүйесінде үздіксіз қызметте болған әрбір келесі үш жыл **өткен** **соң** **не қызметті бағалау нәтижелері бойынша** аттестаттаудан өтеді. Бұл ретте аттестаттау көрсетілген мерзім басталған **не қызметті бағалау жүргізілген** күнненбастап алты айдан кешіктірілмей өткізілуге тиіс.Егер аттестаттауға жататын қызметкерлер жаңа лауазымдарға **тағайындалса,** **қызметін бағалау нәтижелері бойынша** аттестаттаудан өтетін қызметкерлерді қоспағанда, олар тағайындалғаннан кейін бір жылдан соң аттестаттаудан өтеді. Тең дәрежелі лауазымға тағайындалған кезде, егер бұл функционалдық міндеттердің өзгеруіне алып келмесе, бұл мерзім есепке алынбайды.4. Құқық қорғау органының басшысы және оның орынбасарлары, сондай-ақ құқық қорғау органдарында кемінде жиырма жыл қызмет өтілі бар қызметкерлер аттестаттауға жатпайды. | **47-бап. Қызметкерлерді аттестаттау**...3. Қызметкерлер құқық қорғау органдары жүйесінде үздіксіз қызметте болған әрбір келесі үш жыл **өткеннен кейін** аттестаттаудан өтеді. Бұл ретте, аттестаттау көрсетілген мерзім басталған күннен бастап алты айдан кешіктірілмей жүргізілуге тиіс.Егер аттестаттауға жататын қызметкерлер жаңа лауазымдарға **тағайындалған** **жағдайларда**, олар **жоспардан тыс** аттестаттаудан өтетін қызметкерлерді қоспағанда, тағайындалғаннан соң бір жыл өткеннен кейін аттестаттаудан өтеді. Тең дәрежелі лауазымдарға тағайындау кезінде, егер бұл функционалдық міндеттердің өзгеруіне алып келмесе, бұл мерзім есепке алынбайды.4. Құқық қорғау органының басшысы және оның орынбасарлары, сондай-ақ **жоспардан тыс аттестаттауға жататын қызметкерлерді қоспағанда**, құқық қорғау органдарында кемінде жиырма жыл қызмет өтілі бар қызметкерлер аттестаттауға жатпайды. | Түзетулерге сәйкес кадр резервін қалыптастыруға байланысты тек аттестаттау нәтижелері бойынша құралатын болады.Сондықтан арнаулы мемлекеттік органдармен ұқсас ете отырып, жоспардан тыс аттестаттауды көздеу ұсынылады (жаңа 47-2-бап, 7-позиция). Жоспардан тыс аттестаттау 2 негіз бойынша жүргізіледі: қызметті бағалау нәтижелері бойынша және кадр резервіне қою мәселесін шешу үшін.Бұдан басқа, кадр резервін қалыптастыруға байланысты тек аттестаттау қорытындылары бойынша жоспардан тыс аттестаттауды өткізу үшін құқық қорғау органдарында қызмет өтілі (20 жыл) бойынша шектеуді алып тастау ұсынылады. |
| 8 | жаңа 47-2 бап | **жоқ** | **47-2-бап. Жоспардан тыс аттестаттау.****1. Жоспардан тыс аттестаттау мынадай негіздер бойынша:****1) кадр резервіне қою мәселесін шешу үшін;****2) қызметті бағалау нәтижелері бойынша жүргізіледі.****2. Кадр резервіне қою мәселесін шешу үшін жоспардан тыс аттестаттау жоспарлы аттестаттау өткізілгеннен кейін бір жыл өткеннен кейін өткізіледі.****Қызметтің мүддесі үшін құқық қорғау органы басшысының шешімі бойынша жоспарлы аттестаттауды өткізу мерзіміне қарамастан осы негіз бойынша аттестаттауды жүргізуге жол беріледі.** **3. Қызметті бағалау нәтижелері бойынша жоспардан тыс аттестаттау бағалау жүргізілген күннен бастап алты ай ішінде жүргізіледі.****Бұл ретте аттестаттауды өткізу мерзімі қызметті бағалау нәтижелеріне шағымдану кезеңіне тоқтатыла тұрады.** **4. Кадр резервіне қою үшін жоспардан тыс аттестаттаудан өтетін қызметкерлерге 47-баптың 5-тармағының 2) және 3) тармақшалары қолданылмайды.****5. Жоспардан тыс аттестаттау қорытындылары бойынша осы баптың 1-тармағының 1) тармақшасы бойынша аттестаттау комиссиясы мынадай шешімдердің бірін қабылдайды:****1) кадр резервіне қою үшін ұсынылады;****2) кадр резервіне қою үшін сәйкес келмейді.****6. Жоспардан тыс аттестаттау қорытындылары бойынша осы баптың 1-тармағының 2) тармақшасы бойынша аттестаттау комиссиясы мынадай шешімдердің бірін қабылдайды:****1) атқаратын лауазымына сәйкес келеді;****2) атқаратын лауазымына сәйкес келмейді және лауазымын төмендету ұсынылады;****3) атқаратын лауазымына сәйкес келмейді және қызметтен босату ұсынылады.****7. Осы баптың 1-тармағының 1) тармақшасы бойынша жоспардан тыс аттестаттау өткізілген жағдайда кезекті аттестаттауды өткізу мерзімі жоспарлы аттестаттау өткізілген кезден бастап есептеледі.****8. Осы баптың 1-тармағының 2) тармақшасы бойынша жоспардан тыс аттестаттау өткізілген жағдайда кезекті аттестаттауды өткізу мерзімі жоспардан тыс аттестаттау өткізілген кезден бастап есептеледі.** |  Кадр резервін қалыптастыру тәсілдерінің өзгеруіне байланысты жоспардан тыс аттестаттау енгізіледі. Кадр резервіне қою үшін жоспардан тыс аттестаттау жоспарлы аттестаттау мерзімдеріне қарамастан жүргізілетін болады, бұл кадр резервін жедел қалыптастыруға мүмкіндік береді, бірақ жоспарлы аттестаттау өткізілгеннен кейін бір жылдан ерте емес.  Президент Әкімшілігі айқындаған тәсілдерді ескере отырып, кадр резервіне кандидаттар дене шынықтыру даярлығы жөніндегі нормативтерді тапсырудан және заңнаманы білуге арналған тестілеуден өтуден босатылатын болады. Заңда сондай-ақ қызметті бағалау нәтижелері бойынша аттестаттау өткізу көзделген (46-2-бап). Қызметкерлерді мұндай аттестаттаудан өткізу жалпы аттестаттаудан өткізудің 3 жылдық мерзімнен тыс өткізілетін болғандықтан, оны жоспардан тысқа жатқызу ұсынылады.  |
| 9 | 50-бап | **50-бап. Аттестаттауды өткізу****1. Прокуратура органдарының тесттен өткен кезде шекті мәннен жоғары баға алған қызметкерлерін қоспағанда, алғашқы аттестаттауда немесе қайта аттестаттауда кәсіптік жарамдылығын анықтау бойынша белгіленген нормативтерді тапсырған қызметкерлер әңгімелесуге жіберіледі.**2. **Кәсіптік** жарамдылығын анықтау бойынша белгіленген нормативтерді тапсырмаған не тесттен өту кезінде шекті мәннен төмен баға алған қызметкерлер әңгімелесуге жіберілмейді және аттестаттау комиссиясының шешімімен осы Заңда айқындалған тәртіппен қайта аттестатталуға тиіс.**6-1. Қызметті бағалау нәтижелері бойынша аттестаттаудан өтетін қызметкерлерге қатысты аттестаттау комиссиясы мынадай шешімдердің бірін қабылдайды:****1) атқаратын лауазымына сәйкес келеді;****2) атқаратын лауазымына сәйкес келмейді және лауазымын төмендетуге ұсынылады;****3) атқаратын лауазымына сәйкес келмейді және жұмыстан шығару ұсынылады.** | **50-бап. Аттестаттауды өткізу**1. **Әңгімелесуге кәсіби жарамдылығын анықтау бойынша белгіленген нормативтерді тапсырған және тестілеуден өту кезінде шекті мәннен жоғары баға алған қызметкерлер, сондай-ақ жоспардан тыс аттестаттаудан өтіп жатқан қызметкерлер жіберіледі.**

**Прокуратура органдары жүйесінің қызметкерлері кәсіби жарамдылығын айқындау бойынша белгіленген нормативтерді тапсырмайды.** 1. **Жоспарлы аттестаттау кезінде** **кәсіптік** жарамдылығын анықтау бойынша белгіленген нормативтерді тапсырмаған не тесттен өту кезінде шекті мәннен төмен баға алған қызметкерлер әңгімелесуге жіберілмейді және аттестаттау комиссиясының шешімімен осы Заңда айқындалған тәртіппен қайта аттестатталуға тиіс.

**алып тасталсын**  | Жоспардан тыс аттестаттауды енгізуге байланысты сәйкестікке келтіріледі.  |

**Қазақстан Республикасы**

**Парламентінің депутаттары С.В. Имашева**

 **М.С. Башимов**

 **М.М. Магеррамов**

 **Н.Қ. Бекназаров**

 **Қ.Р. Балабиев**

 **А.Т. Құспан**

 **М.Б. Қадырбек**

 **К.В. Авершин**

 **П.О. Казанцев**

 **Е.С. Бапи**

 **Д.В. Колода**