**СРАВНИТЕЛЬНАЯ ТАБЛИЦА**

**к проекту Закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений**

**в Закон Республики Казахстан «О правоохранительной службе»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Структурный элемент** | **Действующая редакция** | **Предлагаемая****редакция** | **Обоснование внесения изменений и дополнений** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **Закон Республики Казахстан от 6 января 2011 года «О правоохранительной службе»** |
|  | новые пункты 3 и 4 статьи 33 | Статья 33. Выдвижение по службе…отсутствует | Статья 33. Выдвижение по службе…3. Порядок выдвижения сотрудников, состоящих в кадровом резерве, а также Президентском резерве руководства правоохранительных органов, определяется руководителем правоохранительного органа.4. Выдвижение сотрудников, пониженных в должности по результатам аттестации производится с учетом результатов их служебной деятельности, но не ранее, чем через год со дня понижения в должности. | На сегодня в Законе «О правоохранительной службе» (далее - Закон) не закреплен порядок выдвижения сотрудников из кадрового резерва. Отсутствие четких критериев выбора кандидата на руководящую должность может приводить к формализму института кадрового резерва, протекционизму при продвижении кадров, и как следствие, низкой мотивации со стороны сотрудников.В этой связи, предлагается в Законе предусмотреть порядок выдвижения сотрудников, состоящих в кадровом резерве.С учетом специфики деятельности каждого органа, а также проводимой политики по дебюрократизации, соответствующую компетенцию предлагается возложить на руководителя правоохранительного органа. Также в Законе не регламентирован период, в течении которого сотрудник, пониженный по результатам аттестации, может быть рекомендован к выдвижению.Отсутствие конкретного срока позволяет выдвигать сотрудников через незначительное время (неделя, месяц), что снижает профилактический эффект аттестации. |
|  | статья 33-1 | Статья 33-1. Президентский резерв руководства правоохранительных органов…Отсутствует…2. Сотрудники, состоящие в Президентском резерве руководства правоохранительных органов, для совершенствования профессиональных навыков, управленческой компетентности, необходимых для назначения на предполагаемые руководящие должности, проходят профессиональную переподготовку и повышение квалификации в организации образования прокуратуры. | Статья 33-1. Президентский резерв руководства правоохранительных органов…Сотрудники для зачисления в Президентский резерв руководства правоохранительных органов, проходят полиграфологическое исследование.…2. Сотрудники, состоящие в Президентском резерве руководства правоохранительных органов, для совершенствования профессиональных навыков, управленческой компетентности, необходимых для назначения на предполагаемые руководящие должности, проходят профессиональную переподготовку и повышение квалификации в организации образования прокуратуры, до назначения на предлагаемые руководящие должности. | В целях исключения коррупционных рисков и конфликта интересов предлагается проведение полиграфологического исследования кандидатов в Президентский резерв. Качественный состав сотрудников, состоящих в Президентском резерве, предлагается усилить посредством проведения обучения до назначения на должность. |
|  | статья 34 | Статья 34. Кадровый резерв1. В целях формирования кадрового состава правоохранительного органа, обеспечения комплектования должностей службы в правоохранительном органе создается кадровый резерв.2. Кадровый резерв правоохранительного органа формируется на плановой основе для последующего замещения вакантных вышестоящих руководящих должностей.3. Кадровый резерв формируется из сотрудников, которые по результатам аттестации рекомендуются к выдвижению на руководящие должности или на работу с большим объемом, а также из лиц, проявивших организаторские способности при исполнении служебных обязанностей либо при выполнении специальных заданий.4. Вакантная руководящая должность замещается по решению руководителя правоохранительного органа или уполномоченного руководителя лицом, состоящим в кадровом резерве правоохранительного органа. При отказе сотрудников, состоящих в кадровом резерве, от предложенной должности вакантная должность замещается другим сотрудником по результатам аттестации или по отбору кадров.5. Ответственность за формирование кадрового резерва и организацию работы с ним возлагается на руководителя правоохранительного органа или уполномоченного руководителя и кадровую службу. Кадровый резерв формируется в правоохранительных органах с учетом качественного состава кадров и потребности в замещении соответствующих должностей.6. Зачисление в кадровый резерв осуществляется руководителем правоохранительного органа или уполномоченным руководителем с учетом показателя конкурентоспособности сотрудника.7. В случае привлечения сотрудника к дисциплинарной ответственности за совершение грубого дисциплинарного проступка он исключается из кадрового резерва. При несогласии сотрудника с решением об исключении его из кадрового резерва он вправе обжаловать это решение вышестоящим должностным лицам и (или) в суд.8. Срок пребывания сотрудника в кадровом резерве не должен превышать три года. Лица, зачисленные в кадровый резерв, но не назначенные в период пребывания в кадровом резерве на планируемые для них должности, могут вновь зачисляться в кадровый резерв на общих основаниях.9. Кадровые службы правоохранительного органа ведут списки и ведомственный банк данных сотрудников, зачисленных в кадровый резерв.10. Порядок формирования кадрового резерва, требования к квалификации сотрудников, зачисляемых в кадровый резерв, и работы с ведомственным банком данных сотрудников, зачисленных в кадровый резерв, определяются руководителем правоохранительного органа. | Статья 34. Кадровый резерв 1. В целях формирования профессионального кадрового состава и обеспечения комплектования вышестоящих руководящих должностей в правоохранительном органе создается кадровый резерв.2. Принципами формирования кадрового резерва являются:1) соблюдение равенства прав сотрудников при их включении в кадровый резерв;2) гласность при формировании кадрового резерва;3) взаимосвязь карьерного роста сотрудников с эффективностью их деятельности и качеством работы;4) объективность оценки профессиональных и личностных качеств сотрудников.3. Задачами формирования кадрового резерва и работы с ним являются:1) планирование карьерного роста сотрудников;2) обеспечение системного подхода к профессиональному росту сотрудников;3) повышение эффективности подготовки руководящих кадров;4) замещение должностей руководящего состава наиболее квалифицированными сотрудниками;5) укрепление руководящих кадров, обеспечение их преемственности;6) усиление демократических начал решения кадровых вопросов в правоохранительных органах. 4. Кадровый резерв формируется из числа сотрудников, которые по результатам аттестации рекомендуются для зачисления в кадровый резерв. 5. Зачисление в кадровый резерв осуществляется руководителем правоохранительного органа или уполномоченным руководителем.6. Срок пребывания сотрудника в кадровом резерве не должен превышать три года. Лица, зачисленные в кадровый резерв, но не назначенные в период пребывания в кадровом резерве на вышестоящие руководящие должности, могут вновь зачисляться в кадровый резерв на общих основаниях.7. В случае привлечения сотрудника к дисциплинарной ответственности за совершение грубого дисциплинарного проступка он исключается из кадрового резерва. При несогласии сотрудника с решением об исключении его из кадрового резерва он вправе обжаловать это решение вышестоящим должностным лицам. В случае несогласия с решением вышестоящих должностных лиц вправе обратиться в суд. 8. Кадровые службы правоохранительного органа ведут ведомственный банк данных сотрудников, зачисленных в кадровый резерв.9. Минимальный срок пребывания в кадровом резерве для назначения на вышестоящие руководящие должности составляет не менее трех месяцев.В интересах службы по решению руководителя правоохранительного органа допускается назначение сотрудника на вышестоящие руководящие должности вне зависимости от срока пребывания в кадровом резерве. 10. Перечень должностей, на которые формируется кадровый резерв, определяется руководителем правоохранительного органа. | Поправками предусматриваются новые подходы к формированию кадрового резерва.Предлагается определить принципы, на основании которых будет формироваться кадровый резерв, задачи, а также основные положения формирования кадрового резерва. Кадровый резерв будет формироваться только по результатам аттестации, кроме того предусматривается минимальный срок пребывания в кадровом резерве для назначения на руководящую должность.   |
|  | статья 35 | Статья 35. Задачи формирования кадрового резерваЗадачами формирования кадрового резерва и работы с ним являются:1) упорядочение механизма планирования выдвижения сотрудников по службе; 2) повышение эффективности подготовки руководящих кадров;3) замещение должностей руководящего состава наиболее квалифицированными сотрудниками; 4) укрепление и стабилизация руководящих кадров, обеспечение их преемственности; 5) усиление демократических начал решения кадровых вопросов в правоохранительных органах. | исключить | Задачи формирования кадрового резерва будут изложены в статье 34 Закона (позиция 3). |
|  | статья 37 | **Статья 37. Отбор кандидатов для зачисления в кадровый резерв**1. Отбор кандидатов для зачисления в кадровый резерв производится на основе изучения и оценки личных и профессиональных качеств сотрудников, результатов их служебной деятельности, а также решения аттестационной комиссии.Оценка профессиональных качеств кандидатов на зачисление в кадровый резерв производится с учетом показателя конкурентоспособности.2. При отборе кандидатов для зачисления в кадровый резерв учитываются:1) соответствие имеющегося у сотрудника образования по специальностям, предусмотренным к замещению по предполагаемой должности;2) наличие соответствующей профессиональной подготовки и опыта работы по предполагаемому виду деятельности;3) знание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность категорий соответствующих руководителей;4) состояние здоровья;5) результаты профессиональной переподготовки и повышения квалификации.3. Если выдвижение предполагает перемещение на службу в другую местность, то учитывается возможность проживания там сотрудника и членов его семьи по состоянию здоровья.4. Отбор кандидатов на зачисление в кадровый резерв осуществляется кадровыми службами. Список зачисленных в кадровый резерв утверждается руководителем правоохранительного органа или уполномоченным руководителем и вносится в ведомственный банк данных. Количество сотрудников, зачисляемых в кадровый резерв для выдвижения на соответствующую должность, должно составлять не менее двух человек. | **Статья 37. Отбор кандидатов для зачисления в кадровый резерв****исключить** | В связи с изменением подходов формирования кадрового резерва.Кадровый резерв будет формироваться только по результатам аттестации. |
|  | пункт 9 статьи 46-2 | **Статья 46-2. Оценка деятельности**…9. Результаты оценки деятельности сотрудника являются основанием для проведения аттестации в случаях:1) получения сотрудником оценки "неэффективно";2) получения сотрудником оценки "низкоэффективно" два года подряд.**Аттестация таких сотрудников проводится в течение шести месяцев со дня проведения оценки деятельности.****При этом срок проведения аттестации приостанавливается на период обжалования результатов оценки деятельности.** | **Статья 46-2. Оценка деятельности**…9. Результаты оценки деятельности сотрудника являются основанием для проведения аттестации в случаях:1) получения сотрудником оценки "неэффективно";2) получения сотрудником оценки "низкоэффективно" два года подряд.**исключить** | Предусмотрено в новой статье 47-2 проекта Закона. |
|  | статья 47 | **Статья 47. Аттестация сотрудников**…3.Сотрудники проходят аттестацию по истечении каждых последующих трех лет непрерывного пребывания на службе в системе правоохранительных органов **либо по результатам оценки деятельности**. При этом аттестация должна быть проведена не позднее шести месяцев со дня наступления указанного срока **либо проведения оценки деятельности**.В случаях, если подлежащие аттестации сотрудники назначены на новые должности, они проходят аттестацию через один год после назначения, за исключением сотрудников, проходящих **аттестацию по результатам оценки деятельности**. При назначении на равнозначные должности, если это не повлекло изменений функциональных обязанностей, данный срок не учитывается.…4. Не подлежат аттестации руководитель правоохранительного органа и его заместители, а также сотрудники, имеющие стаж службы в правоохранительных органах не менее двадцати лет.  | **Статья 47. Аттестация сотрудников**…3. Сотрудники проходят аттестацию по истечении каждых последующих трех лет непрерывного пребывания на службе в системе правоохранительных органов. При этом аттестация должна быть проведена не позднее шести месяцев со дня наступления указанного срока.В случаях, если подлежащие аттестации сотрудники назначены на новые должности, они проходят аттестацию через один год после назначения, за исключением сотрудников, проходящих **внеплановую аттестацию.** При назначении на равнозначные должности, если это не повлекло изменений функциональных обязанностей, данный срок не учитывается.…4. Не подлежат аттестации руководитель правоохранительного органа и его заместители, а также сотрудники, имеющие стаж службы в правоохранительных органах не менее двадцати лет, **за исключением сотрудников, подлежащих внеплановой аттестации.**  | Согласно поправкам в Закон предлагается формировать кадровый резерв только по результатам аттестации.В связи с этим по аналогии со спецгосорганами предлагается предусмотреть внеплановую аттестацию (новая статья 47-2, позиция 7).Соответственно внеплановая аттестация будет проводиться по 2-м основаниям: по результатам оценки деятельности и для решения вопроса постановки в кадровый резерв. В связи с тем, что согласно новым подходам в кадровый резерв будут зачисляться только по итогам аттестации, предлагается исключить ограничение по стажу службы в правоохранительных органах (20 лет) для проведения внеплановой аттестации. |
|  | новая статья 47-2 | **отсутствует** | **Статья 47-2. Внеплановая аттестация.**1. **Внеплановая аттестация проводится по следующим основаниям:**
2. **для решения вопроса зачисления в кадровый резерв;**
3. **по результатам оценки деятельности.**
4. **Внеплановая аттестация для решения вопроса зачисления в кадровый резерв проводится не ранее, чем через год после проведения плановой аттестации.**

**В интересах службы по решению руководителя правоохранительного органа допускается проведение аттестации по данному основанию вне зависимости от срока проведения плановой аттестации.** 1. **Внеплановая аттестация по результатам оценки деятельности проводится в течение шести месяцев со дня проведения оценки.**

**При этом срок проведения аттестации приостанавливается на период обжалования результатов оценки деятельности.** 1. **На сотрудников, проходящих внеплановую аттестацию для постановки в кадровый резерв, подпункты 2) и 3) пункта 5 статьи 47 не распространяются.**
2. **По итогам внеплановой аттестации по подпункту 1) пункта 1 настоящей статьи аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:**
3. **рекомендуется для зачисления в кадровый резерв;**
4. **не соответствует для зачисления в кадровый резерв.**
5. **По итогам внеплановой аттестации по подпункту 2) пункта 1 настоящей статьи аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:**
6. **соответствует занимаемой должности;**
7. **не соответствует занимаемой должности и рекомендуется к понижению в должности;**
8. **не соответствует занимаемой должности и рекомендуется к увольнению.**
9. **При проведении внеплановой аттестации по подпункту 1) пункта 1 настоящей статьи срок проведения очередной аттестации исчисляется с момента проведения плановой аттестации.**
10. **При проведении внеплановой аттестации по подпункту 2) пункта 1 настоящей статьи срок проведения очередной аттестации исчисляется с момента проведения внеплановой аттестации.**
 | В связи с изменением подходов формирования кадрового резерва вводится внеплановая аттестация.Внеплановая аттестация для постановки в кадровый резерв будет проводиться вне зависимости от сроков плановой аттестации, что позволит оперативно формировать кадровый резерв, но не ранее, чем через год после проведения плановой аттестации.С учетом новых подходов кандидаты в кадровый резерв будут освобождены от сдачи нормативов по физической подготовке и прохождению тестирования на знание законодательства.Законом также предусмотрено проведение аттестации по результатам оценки деятельности (ст.46-2). Поскольку такая аттестация сотрудников проводится вне общего 3-х годичного срока проведения аттестации, предлагается ее отнести к внеплановой.  |
|  | статья 50 | **Статья 50. Проведение аттестации**1. К собеседованию допускаются сотрудники, сдавшие **при первоначальной или повторной аттестации установленные нормативы по определению профессиональной пригодности, за исключением сотрудников органов прокуратуры, получивших при прохождении тестирования оценку выше порогового значения.**

2. Сотрудники, не сдавшие установленные нормативы по определению профессиональной пригодности либо получившие при прохождении тестирования оценку ниже порогового значения, к собеседованию не допускаются и решением аттестационной комиссии подлежат повторной аттестации в порядке, определенном настоящим Законом.**6-1. В отношении сотрудников, проходящих аттестацию по результатам оценки деятельности, аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:****1) соответствует занимаемой должности;****2) не соответствует занимаемой должности и рекомендуется к понижению в должности;****3) не соответствует занимаемой должности и рекомендуется к увольнению.** | **Статья 50. Проведение аттестации**1. К собеседованию допускаются сотрудники, сдавшие **установленные нормативы по определению профессиональной пригодности и получившие при прохождении тестирования оценку выше порогового значения, а также сотрудники, проходящие внеплановую аттестацию.**

**Сотрудники системы органов прокуратуры установленные нормативы по определению профессиональной пригодности не сдают.**1. Сотрудники, не сдавшие **при плановой аттестации** установленные нормативы по определению профессиональной пригодности либо получившие при прохождении тестирования оценку ниже порогового значения, к собеседованию не допускаются и решением аттестационной комиссии подлежат повторной аттестации в порядке, определенном настоящим Законом.

**6-1. исключить** | Приводится в соответствие в связи с введением внеплановой аттестации.  |

**Депутаты Парламента**

**Республики Казахстан Имашева С.В.**

 **Башимов М.С.**

**Магеррамов М.М.**

**Бекназаров Н.К.**

**Балабиев К.Р.**

**Құспан А.Т.**

**Кадырбек М.Б.**

**Авершин К.В.**

**Казанцев П.О.**

**Бапи Е.С.**

 **Колода Д.В.**