

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ІШКІ ІСТЕР МИНИСТРЛІГІНІҢ  
Б.БЕЙСЕНОВ АТЫНДАҒЫ ҚАРАҒАНДЫ АКАДЕМИЯ

Әкімшілік құқық және ІО әкімшілік қызметі кафедрасы

**ДӘРІС**  
**Қазақстан Республикасының ІО қызметінің ұйымдық және**  
**құқықтық негіздері.**

Кафедра мәжілісінде талқыланды  
және мақұлданды. №\_\_\_ хаттама. 20\_\_ж «\_\_»\_\_

ҚАРАҒАНДЫ

## **Жоспар**

Кіріспе

1. ҚР ішкі істер органдарында қызмет өткеру: өткеру тәртібі, құқықтық негізі және принциптері.
2. ҚР ішкі істер органдарында қызмет өткерудің ерекшелігі.

Қортынды

Әдебиеттер

## Кіріспе

Қазақстандағы экономикалық, саяси және құқық салаларындағы революциялық қайта құрулар билік үшін қатаң күрес оларға міндетті түрде соқтығысып жүріп жатыр, атап айтқанда, мемлекеттік аппаратты, мемлекеттік басқару жүйесін билеу. Мемлекеттік басқару аппараты бір уақытта реформаланбай, кез келген қайта құрулар табыссыз өтеді. Біздің мемлекет үшін бұл шындық өте маңызды, бірінші қатардағы мәселе. Әрдайым болып тұратындай, қоғамдық және мемлекеттік дамудың күрт өзгеру кезеңдерінде мемлекеттік басқаруға қатысушы тұлғалардың саяси, әлеуметтік, кәсіби және басқа да сапасы туралы тамырлы сұрақ туындайды. Осыдан келіп кадрлық мәселенің үлкен маңызы шығады. Соңғы жылдары ішкі істер органдарындағы кадрлық жағдайды күрделі және қарамай-қайшы мәселелер анықтап жүр.

Осыған байланысты қоғам және мемлекет Қазақстанның ІІМ алдында қойылған тапсырмаларды тиімді шешуге мүмкіндігі бар ішкі істер органдарының жоғары білікті жеке құрамын құру мәселесі тұр. Кадрлық жұмыстың шарттары шиеленіскен әлеуметтік-саяси, экономикалық және криминогендік жағдайлармен ұсынылады. Ауыр қылмыс санының өсуі, қылмыстың сандық және сапалық өзгерулері құқық қорғау қызметін кадрлық қамтамасыз ету бойынша нақты тапсырмаларды шешуге негіз болды.

Ішкі істер органдарындағы кадрлармен жұмыс – ішкі істер органдарының (ІІО) қызметкерлерінің қатысында мемлекеттік кадрлық және әлеуметтік саясатты жүзеге асыру жүйесі. ІІО кадрлық функциясы бірінші қатардағы маңызда және жүйенің дамуындағы жаңа тарихи сатысында көрініс табатын ерекше жағдайлармен ерекшеленеді.

ІІО мемлекеттік-қызметтік қатынастар әдебиетте түрлі аспектілерде қарастырылды: тарихи, құқықтық, әлеуметтік, социологиялық, адамгершілік. Алайда ғылыми жағынан Қазақстандағы радикалды ауысуларға жауап беретін осы қызметтің жаңа үлгісін қалыптастыру мақсатында әлі көптеген жұмыстар жасау керек.

Мемлекеттік қызметі мәселелері әкімшілік құқық бойынша оқулықтарда жан жақты қарастырылған. Оқу құралдары барлық білім алушыларға мемлекеттік қызметтің әкімшілік-құқықтық негізін түсінуге көмектеседі, ал сәйкес білімдер – Қазақстан мен оның мемлекеттік аппаратының, оның ішінде ІІО реформалануындағы маңызды үлгі болып табылады.

1. ҚР ішкі істер органдарында қызмет өткеру: өткеру тәртібі, құқықтық негізі және принциптері.

Кадрлық құрамның тиімділігін жоғарылату, мамандарды пайдалануын жақсарту және бірінші орында кадрлық саясатты жетілдіру кадрлармен жұмыстың маңызды бағыты ретінде қарастыру керек.

Қазақстанның ІІМ кадрлық саясаты ішкі істер органдарын қажетті әскерлік және моральдік сапасы бар ішкі істер органдарының кадрларымен қамтамасыз ету бойынша жұмыстардың бағыттарын, мақсаттар, міндеттер, қағидалар, формалар, әдістердің жүйесін құрады. Қазақстанның ІІМ кадрлық саясатының бағытталуы, мазмұны мен сипаты келесі факторлармен негізделген:

- әлеуметтік қауырттылық пен қажетті қоғамдық келісімнің болмауымен сақталатын жаңа құқықтық демократиялық мемлекеттің даму қиындылықтарымен;

- ішкі әлеуметтік-саяси конфликттердің болуы және ашық қарулы қақтығысты қоса алғанда, құқыққа қарсы әрекеттердің түрлі формаларына оларды эскалациялаудың қауіптілігі;

- қатаң ресурстық, оның ішінде ішкі істер органдарында өткізілетін қаржылық шектеулермен бірге;

- күрделі криминогендік жағдаймен, қылмыстық сапалық сипаттамаларының өзгеруімен;

- техногендік сипаттағы төтенше жағдайлардың туындау қаупін күшейтумен;

- ішкі істер органдарының және әскери қызметтің қызметтерінің престижінің, ішкі істер органдарының қызметкерлерінің, қызметтен босатылған тұлғалардың, олардың отбасы мүшелерінің, сонымен қатар ішкі істер органдарының және Қазақстанның азаматтық персоналының материалдық қамтамасыз етілуі мен әлеуметтік қорғалуының деңгейінің төмендеуімен;

- жеке құрамның кәсіби дайындығының деңгейінің төмендеуімен, ішкі істер органдарының кадрлық орталығының лайлануымен;

- ішкі істер органдарына қызметке кандидаттарды алудың сапалық сипаттарының төмендеуімен;

- ішкі істер органдарының жаңа құқықтық нормативтік базасының қалыптасу үрдісінің созылуымен.

Кадрлық жұмыс – Қазақстанның ІІМ аса жауапты және жан жақты жұмысының бірі, өз алдына ол басқарушылық, экономикалық, әлеуметтік, құқықтық, адамгершілік, психологиялық және басқа да тапсырмаларды кешенді шешуді талап етеді. Ол Қазақстанның ІІМ жүйесінің барлық деңгейлерінің басшыларының басымды міндеттері болып табылады.

Кадрлармен жұмыс, олардың кәсіби дайындығын жетілдіру, заңдылықты, тәртіпті және жарғылық тәртіпті нығайту – Қазақстанның басқару жүйесінің тиімділігін жоғарылатудың, оның бірлігін, шапшаң-

қызметтік және қызметтік-ұрыстық қызметінің нәтижелілігін қамтамасыз ету шешуші факторлары.

Кадрлық жұмыстың жүйесі қызметкердің тарапынан бір жағынан, екінші жағынан – министрліктің құқықтары мен қызығушылықтарын тепе теңдікте ұстау қажеттілігін есепке ала отырып құрылады, ол министрлік қызығушылықтарымен шектелген бірлікте маманның, азаматтың және тұлғаның конституциялық құқықтары мен бостандықтарын тиімді жүзеге асыруды қамтамасыз етеді, ондағы қызмет мемлекеттік қызметтің барлық тәртіптері, міндеттері мен шектеуліктерінен шығатын ерекше түрі болып табылады.

Кадрлық саясаттың мақсаты ішкі істер органдарының жоғары мамандандырылған, тұрақты, тиімді балансталған кадрлық корпусын қалыптастыру, ол жаңа және болжамдағы әлеуметтік-саяси, экономикалық, криминогендік және басқа да жағдайларына айтарлықтай сәйкес келуі, Қазақстан Республикасының Ішкі істер министрлігінің, қоғамның және мемлекеттің алдында тұрған тапсырмаларды тиімді орындай білуі керек.

Қазақстан Республикасының ІІМ кадрлық саясатының негізгі қағидалары:

- ғылыми негізделуі мен шындыққай сай келуі, осы немесе басқа да біліктіліктің кадрларында ішкі істер органдарының қажеттіліктері сияқты өлшенген салмақ, сонымен қатар оны қанағаттандырудың сәйкес мүмкіндіктері;

- кадрлық мәселелерді шешудің жүйелілігі мен кешенділігі;

- перспективалығы, кадрлық жағдайды болжауға негізделген аттап өтетін және жеңілдететін сипаты;

- қызметтік және моралдік сапаларына қарай, ішкі істер органдарының персоналын (қызметкерлерін) таңдау;

- кадрларға қағидалы талаптарымен қоса, сенім мен сыйластықтың келісуі;

- кадрлардың өзара байланысы мен жанбайланысы мен жаңаруы;

- кадрлық мәселелерді шешуде ұжымның да көзқарасын есепке алуды негізге алатын бір бастаулық пен ұжымдылық қағидасының бірігуі;

- барлық азаматтардың ішкі істер органдарына тең қол жеткізудің болуы, нормативтік акттерде бар денсаулық жағдайының талаптары, білім деңгейі, кәсіби даярлығының, сотталуы мен жақын туыстарының қылмыстық ортада жауапкершілікке тартылмаған жағдайының талаптарын сақтау;

- кадрлық мәселелерді шешуде заңдылық пен әлеуметтік әділдікті қамтамасыз ететін персоналды құқықтық және әлеуметтік қорғау.

Кадрлық аппараттарға ішкі істер органдарының жүйесінде мемлекеттік кадрлық саясатының құқықтық тәртіпті нығайту және қылмыстық қол сұғушылықтар мен әкімшілік құқық бұзушылықтардан азаматтардың заңды қызығушылықтарын талаптарын іске асыру мақсатында міндеттер жүктеледі.

Мұнда маңызды роль Қазақстанның ІІМ кадрлық жұмыстар департаментіне, облыстар, Астана, Алматы қалаларының ІІД КБ , КІІД, ІІО

кадрлар бөлімшелері мен топтарының және олардың бөлімшелеріне, сонымен қатар Қазақстанның кәсіпорындары, мекемелері мен оқу орындарына тиесілі

Заң ғылымында милитаризденген қызметкерлермен контракт, оның ішінде ішкі істер органдарының қызметкерлерімен нормативтік емес сипаттағы әкімшілік келісім шарттарының түрлілігін көрсетеді деген ереже шығарылған және теоретикалық жағынан негізделген. Осындай нұсқасымен толығымен келісуге болады. ІІБ қызметтің негізгі сипаты (азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын, құқықтық тәртіпті өз өміріне қауіп төндіретін болса да қорғау, қару қолдану құқығы) бірініші жағынан, қызметкерлердің басқа санаттарына қарағанда контрактілерде қосымша талаптар мен құқықтық шектеулерді, лауазымдық міндеттерді, тәртіптік және материалдық жауапкершілікке тартудың ерекшеліктерін (санкцияны қатаңдату жағына қарай) бекіту мүмкіндігіне әкеледі, екінші жағынан мемлекеттік милитаризденген мемлекеттік қызметкерлерді жалпы және ІІО қызметкерлерін жекелей аса жоғары экономикалық, әлеуметтік және кадрлық кепілдемелерді бекітуге міндеттейді. Жалпы алғанда, контракт формасы жеке құрамның сапалы жағдайына жағымды әсерін тигізді. Алайда осы форманы қолдану проблемаларды да туындатты.

Сипатына қарай конфликттерді шешудің айқын жүйесі қажет. Бұл жүйені үшін компоненттің түрінде түсінуге болады:

а) алғашында конфликт дауласқан тараптармен олармен таңдалған келісу процедураларының негізінде жеке шешілуі мүмкін;

б) жағымды нәтижеге жетпеген жағдайда таласқан объектілер өзара келісім арқылы комиссия құра алады, оның шешімі екі жақ тарап үшін де міндетті сипатта болады;

в) егер дауласқан субъектілерде туындаған дауды шешудің өзара келісімі болмаған жағдайда, тараптар шешудің әкімшілік немесе соттық тәртібіне шағымданады. Бесіншіден, Қазақстанның ІІМ жүйесінде мемлекеттік қызмет саласындағы дауларды қарастыратын орган құру қажет.

Ішкі істер органдарындағы қызмет туралы контракт жасасқан субъектілердің арасындағы қатынастарды нақтылайды. Көрсетілген зерттеулердің қатарына қарамай, бүгінгі күнге дейін осындай қатынастардың құқықтық сипаты туралы проблема шешілмеген күйінде қалды. Ғылыми зерттеулерді, заңнаманың даму практикаларын, оның ішінде халықаралық сараптау бұл проблема түрлі зерттеушілердің көңілін аудартқан және аударта береді дегенді айтуға көмек көрсетеді.

Контрактіден шыққан құқықтық қатынастар шынымен де күрделі. Сонымен бірге оларды сипаттайтын екі жағы да көрінеді. Бір жағы, ол мемлекеттік –қызметтік қатынастар дегенді нақтылайды, екіншісі – бұл қатынастар құқықтың түрлі салаларымен реттеледі, әкімшілік құқық деген салаға жетекші роль беріледі.

**Қазақстан Республикасының ішкі істер органдары және олардың мақсаты.** Қазақстан Республикасының ішкі істер органдары (бұдан әрі –

ішкі істер органдары) адамның және азаматтың өмірін, денсаулығын, құқықтары мен бостандықтарын, қоғамның және мемлекеттің мүдделерін құқыққа қарсы қол сұғушылықтан қорғауға,

қоғамдық тәртіпті сақтауға және қоғамдық қауіпсіздікті қамтамасыз етуге арналған құқық қорғау органы болып табылады.

Ішкі істер органдары өз өкілеттіктерін жүзеге асыруы кезінде олардың қызметіне араласуға тыйым салынады.

**Ішкі істер органдарында қызмет өткеру** Ішкі істер органдарында қызмет өткеру тәртібі мен шарттары «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен айқындалады.

Соғыс жағдайы немесе төтенше жағдай қолданылған, терроризмге қарсы операция жүргізілген кезеңде, қарулы қақтығыс жағдайында, төтенше жағдайлардың зардаптарын жою кезінде ішкі істер органдарының қызметкерін тұрақты орналасқан пункттен тыс жерде оған жүктелген міндеттерді орындауға тартуға: қызметтік уақыт режимін өзгертуге, оған қосымша міндеттер жүктеуге, басқа жерге іссапармен жіберуге, қызмет сипатын өзгертпей басқа бөлімшеге уақытша ауыстыруға, сондай-ақ қызметкердің келісімінсіз өзге де ерекше жағдайлар мен қосымша шектеулер белгілеуге жол беріледі. Мұндай жағдайларда ішкі істер органдары қызметкерінің қызмет мерзімінің бір күні үш күн болып есептеледі және үш есе мөлшерде ақшалай қамтылым төленеді.

### **Құқық қорғау органдарындағы қызметтің құқықтық негізі**

Ішкі істер органдары қызметінің құқықтық негізін Қазақстан Республикасының Конституциясы, құқық қорғау қызметі туралы заң және Заңда көзделген ерекшеліктермен қоса Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі мен «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы, құқық қорғау органдарының қызметін реттейтін Қазақстан Республикасының заңдары және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілері болып табылады.

Егер Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шартта осы Заңда қамтылатын қағидалардан өзге қағидалар белгіленсе, онда халықаралық шарттың қағидалары қолданылады.

Ішкі істер органдарының қызметі Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызмет қағидастарына және құқық қорғау қызметінің арнаулы қағидастарына сәйкес жүзеге асырылады. Құқық қорғау қызметінің арнайы принциптері мыналар болып табылады:

1) адамның және азаматтың құқықтары мен бостандықтарын, қоғам мен мемлекеттің мүдделерін қылмыстық және өзге де құқыққа қарсы қол сұғушылықтан қорғау міндеттілігі;

2) азаматтық қоғам институттарымен ынтымақтастық;

3) құқық қорғау органдарында құқық қорғау қызметін ұйымдастыруға көзқарастың біртұтастығы;

- 4) дара басшылық пен субординация (бағыныстылық);
- 5) саяси партиялардың және өзге де қоғамдық бірлестіктердің қызметінен тәуелсіз болу.

**Құқық қорғау қызметіне тұру шарты:**

1. Құқық қорғау органдарына қызметке жасы он сегізге толған, өзінің жеке, моральдық, іскерлік, кәсіби қасиеттері, денсаулығы мен дене бітімінің даму жағдайы, білім деңгейі жөнінен өзіне жүктелген лауазымдық міндеттерді атқаруға қабілетті Қазақстан Республикасының азаматтары ерікті негізде қабылданады.

2. Құқық қорғау қызметіне:

1) заңмен белгіленген тәртіппен іс-әрекетке қабілетсіз немесе іс-әрекетке қабілеті шектеулі деп танылған;

2) әскери-дәрігерлік комиссияның қорытындысына сәйкес лауазымдық өкілеттіктерді орындауға кедергі келтіретін сырқаты бар;

3) қызметке жарамдылығын анықтау үшін әскери-дәрігерлік комиссияларда медициналық немесе психофизиологиялық куәландырудан, оның ішінде полиграфологиялық зерттеуден өтпеген;

4) қызметкер құқық қорғау қызметінде болуына байланысты шектеулерді және «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулерді қабылдаудан бас тартқан;

5) құқық қорғау қызметіне тұрар алдында бір жыл ішінде қасақана құқық бұзушылығы үшін сот тәртібімен әкімшілік жаза қолданылған;

6) құқық қорғау қызметіне тұрғанға дейін үш жыл ішінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасағаны үшін сот тәртібімен әкімшілік жаза қолданылған;

7) қызметке тұрғанға дейін өзіне қатысты үш жылдың ішінде қылмыстық теріс қылық жасағаны үшін соттың айыптау үкімі шығарылған немесе қызметке орналасқанға дейін үш жылдың ішінде қылмыстық теріс қылық жасағаны үшін қылмыстық жауаптылықтан Қазақстан Республикасы Қылмыстық-процестік кодексінің 35-бабы бірінші бөлігі 3), 4), 9), 10) және 12) тармақтарының немесе 36-бабының негізінде босатылған;

8) сыбайлас жемқорлық қылмыс жасаған;

9) сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасағаны үшін жұмыстан шығарылған;

10) бұрын сотталған не қылмыс жасағаны үшін қылмыстық жауаптылықтан Қазақстан Республикасы Қылмыстық-процестік кодексінің 35-бабы бірінші бөлігі 3), 4), 9), 10) және 12) тармақтарының немесе 36-бабының негізінде босатылған, сондай-ақ мемлекеттік қызметтен, өзге де құқық қорғау органдарынан, арнаулы мемлекеттік органдардан, соттардан және әділет органдарынан теріс себептер бойынша шығарылған адам қабылданбайды.



11. Құқық қорғау қызметі туралы заңның 6 баптың 2-тармағында көрсетілген мәліметтерді ұсынбау немесе бұрмалау құқық қорғау қызметіне қабылдаудан бас тартуға негіз болып табылады.

12. Құқық қорғау органдарына қызметке тұру азаматтар міндетті арнайы тексеруден өткен жағдайда жүзеге асырылады.

13. Құқық қорғау органдарына қызметке қабылданатын азаматтар қызметке жарамдылығын анықтау үшін әскери-дәрігерлік комиссияларда медициналық және психофизиологиялық куәландырудан, оның ішінде полиграфологиялық зерттеуден міндетті түрде өтеді. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызметке тұратын азаматтар мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі органдардың тиісті бөлімшесінде полиграфологиялық зерттеуден өтеді.

14. Полиграфологиялық зерттеуден өту тәртібін Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайды.

РҚАО-ның

ескертпесі!

6-тармақты алып тастау көзделген - ҚР 18.11.2015 № 412-V Заңымен (01.01.2017 бастап қолданысқа енгізіледі).

6. Азамат және оның жұбайы (зайыбы) құқық қорғау қызметіне тұрған кезде «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес, кірістері мен мүлкі туралы декларацияны тұрғылықты жері бойынша мемлекеттік кіріс органына ұсынуға міндетті.

#### **Құқық қорғау қызметіне қабылдау.**

Құқық қорғау органдарына қызметке қабылдау лауазымға тағайындау жолымен, оның ішінде құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарының күндізгі оқу нысаны бойынша оқуға түскен адамдармен келісімшарт жасасу жолымен жүзеге асырылады.

Құқық қорғау органдарына қызметке қабылдау құқық қорғау органы басшыларының немесе уәкілетті басшылардың бұйрықтарымен ресімделеді. Бұйрық қатардағы және басшы құрамдағы адамдарға қол қойдырып жарияланады.

Қатардағы және басшы құрамдағы адамдар қызметкердің құқық қорғау қызметінде болуына байланысты осы Заңда, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген шектеулерді және «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулерді қабылдайды.

Қатардағы және басшы құрамдағы лауазымдарға тағайындалған немесе құқық қорғау органдарының кадрына қабылданған әскери міндеттілер, құқық қорғау органдары білім беру ұйымдарының курсанттарын қоса алғанда, белгіленген тәртіппен әскери есептен шығарылады және құқық қорғау органдарының арнайы есебіне қойылады.

#### **Құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарына оқуға қабылдау.**

Құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарында оқуға орта білімі бар, жасы он алтыға толған адамдар қабылдана алады.

Құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарына қабылдау тәртібін құқық қорғау органының басшысы айқындайды.

Жоғары білімі бар адамдар құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарына қысқартылған оқыту мерзімдерін көздейтін кәсіптік оқу бағдарламалары бойынша оқыту үшін қабылдануы мүмкін.

Қазақстан Республикасы құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарына оқуға түсетін адамдар, сондай-ақ бюджет қаражаты есебінен оқу ақысын төлей отырып, құқық қорғау органдарының жолдамасы бойынша шет мемлекеттердің құқық қорғау органдарының жоғары білім беретін кәсіптік оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарына түсетін адамдар білім беру ұйымдарындағы оқу мерзіміне және сонымен бір мезгілде білім беру ұйымдарында оқуын аяқтағаннан кейін Қазақстан Республикасының құқық қорғау органдарында орта және аға басшы құрам лауазымдарында қызмет өткеру туралы күнтізбелік есеппен бес жылға келісімшарт жасасады.

Келісімшартта тараптардың (оқуға түсетін адамның және құқық қорғау органының лауазымды адамының) өзара міндеттемелері мен жауапкершілігі белгіленеді және білім беру ұйымын бітіргеннен кейін құқық қорғау органында қызметті одан әрі атқарудың шарттары мен мерзімдері көзделеді. Келісімшарт қабылдау комиссиясының құқық қорғау органының білім беру ұйымына қабылдау туралы шешімінен кейін жасалады. Келісімшарттың нысаны, оны жасасу, ұзарту, өзгерту, бұзу және тоқтату тәртібі құқық қорғау органдарының нормативтік құқықтық актілерімен айқындалады.

Жасы он сегізге толмаған адамдармен келісімшарт жасалған жағдайда, олардың ата-аналарының, бала асырап алушыларының немесе қамқоршыларының келісімі қажет.

Құқық қорғау органдарының жоғары білім беретін кәсіптік оқу бағдарламасын іске асыратын білім беру ұйымдарында күндізгі оқу нысаны бойынша оқуын бітірген қызметкерлер құқық қорғау органдарында кемінде бес жыл, жалпы орта және кәсіптік білім берудің жалпы білім беретін оқу бағдарламасын іске асыратын қызметкерлер кемінде үш жыл қызмет өткеруге міндетті.

Қызметкер құқық қорғау органының білім беру ұйымын аяқтағаннан кейін құқық қорғау органдарында одан әрі қызмет өткеруден бас тартқан не келісімшартты мерзімінен бұрын бұзған жағдайда, ол өзін оқыту кезеңінде оқуға, стипендия төлеуге, тамақтандыруға, заттай жабдықтылығына және каникулдық демалыс кезеңінде оқу орнына бару және кері қайту жолақысы шығыстарына жұмсалған бюджет қаражатын мемлекетке өтеуге міндетті. Ұсталуға тиісті сома келісімшарт мерзімі аяқталғанға дейінгі қызмет атқарылмаған әрбір толық айға пропорционалды түрде есептеледі.

Осы міндет қызметкер денсаулық жағдайы бойынша әскери-дәрігерлік комиссияның қызметке жарамсыздығы немесе шектеулі жарамдылығы туралы қорытындысы негізінде не құқық қорғау органы штаттарының

қысқартылуына немесе оның қайта ұйымдастырылуына не таратылуына байланысты басқа лауазымға пайдаланудың, сондай-ақ оны басқа құқық қорғау органына не арнаулы мемлекеттік органға ауыстыру мүмкін болмаған жағдайларда қызметтен босатылған болса, оған қолданылмайды.

Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі және жоғары білім беретін кәсіптік оқу бағдарламаларын іске асыратын құқық қорғау органының білім беру ұйымдарының күндізгі оқу нысаны бойынша оқудың толық курсы бітіргендер үшін оқыған уақыты мерзімді әскери қызметті өткерумен теңестіріледі. Қазақстан Республикасы құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарының, өзге де мемлекеттердің құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарының түлектері бөлуге сәйкес қызмет өткеруге жіберіледі.

Әскерге шақырылу жасына жеткен және үлгерімі төмен болғаны, тәртіп сақтамағаны үшін, сондай-ақ өз еркімен оқудан шығарылған құқық қорғау органдары білім беру ұйымдарының күндізгі бөлімдерінің курсанттары, сондай-ақ құқық қорғау органдарының жолдамасы бойынша шетел мемлекеттерінің білім беру ұйымдарында оқытындар әскери есепке қою үшін тұрғылықты жеріндегі әскери басқару органдарына жіберіледі. Олар өздерін оқыту кезеңінде оқуға, стипендия төлеуге, тамақтандыруға, заттай жабдықтылығына және каникулдық демалыс кезеңінде оқу орнына бару және кері қайту жолақысы шығыстарына жұмсалған бюджет қаражатын мемлекетке өтеуге міндетті. Ұсталуға тиісті сома білім беру ұйымдарында болған әрбір толық айға пропорционалды түрде есептеледі.

Бюджет қаражатын мемлекет пайдасына өтеу Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады.

Жоғары білім беретін кәсіптік оқу бағдарламаларын іске асыратын Қазақстан Республикасы құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдары диплом алдындағы практикадан өту үшін құқық қорғау органдарына жіберген курсанттар практикадан өту кезеңіне бос лауазымға тағайындалады.

Қазақстан Республикасы құқық қорғау органдарының жоғары оқу орындарын аяқтағаннан кейін магистратураға және докторантураға бірден қабылданған қызметкерлерге, тиісті кафедра оқытушысының айлықақысының жетпіс пайызы мөлшерінде лауазымдық айлықақы, сондай-ақ арнаулы атағы немесе сыныптық шені үшін қосымша ақы төленеді.

Қазақстан Республикасы құқық қорғау органдарының магистратурасына және докторантурасына қабылданған қызметкерлерге оқу уақытына оқуға жіберілгенге дейін атқарған соңғы штаттық лауазымы (уақытша атқарған емес) бойынша лауазымдық айлықақысының жетпіс пайызы мөлшерінде лауазымдық айлықақы белгіленеді.

Қазақстан Республикасының құқық қорғау органдары білім беру ұйымдарының курсанттарына каникулдық демалыс кезеңіне қалааралық автомобиль (таксиді қоспағанда), теміржол және су көлігімен тұрақты тұратын жеріне баруға және кейін қайтуға жол жүру ақысы төленеді.

## **2. ҚР ішкі істер органдарында қызмет өткерудің ерекшелігі.**

Қызметті өткеру деп, ішкі істер органдарының қызметтерінің қызметтік-құқықтық жағдайын өзгертуге келтіретін заңдылық фактілердің жиын-тығын түсінеміз. Оның қатарына: кадрлар қатарына кіргізу, лауазымға тағайындау, қызмет бабында ауыстыру және жоғарлату, арнаулы атақты беру, қызметтік аттестациялау және ішкі істер органдарындағы қызметтен босату жатады.

Өткеру – мемлекеттік қызметтің аспектілерінің бірі. Қызметтегі заңнамада мемлекеттік қызметті өту мағынасында қызметкердің құқықтық деңгейіне әсер ететін атқарушы биліктің субъектілерінің жеке актілерін шығаруды туындыратын заң фактілерінің жүйесі жатыр. Өткеру – мемлекеттік қызметтегі тұлғаның қызметтік деңгейінің динамикасы.

Қызметтен өткеру және оның барлық элементтері (аттестация, қызмет бойынша жоғарылау, атақтарды тағайындау, тәртіптік практика және т.б.) ішкі істер органдарының қызметкерінің құқықтық деңгейінің бөлігі болып табылады.

Мемлекеттік қызметті өтудің маңызды элементі мемлекеттік қызметтің кең, күрделі көлемді институтының аясында жеке құқықтық институтты құратын мемлекеттік қызметкерлерді аттестаттау болып табылады.

Заң әдебиетінде аттестациялаудың құқықтық институтының астарында қызметкерлердің іскерлік, жеке, адамгершілік сапаларын, олардың еңбектерінің қорытындыларын бағалау бойынша қызметті жүзеге асыру баорысында аттестациялық-лауазымдық қатынастарды реттейтін мемлекеттік қызметкердің атқаратын мемлекеттік қызметіне кәсіби дайындығының деңгейі мен сәйкестігін анықтау мақсатында қызметкерлердің жұмысын қызметтегі бақылаудың құқықтық жүйелердің нормаларын түсіну керек.

ҚР «Құқық қорғау қызметі туралы» заңының 47 бабына сәйкес қызметкерлерді Аттестациялау олардың кәсіби дайындығын, құқықтық мәдениетін және азаматтармен жұмыс істеу мүмкіндіктерінің деңгейін анықтау бойынша жүзеге асырылатын процедура болып табылады.

Аттестаттау кезіндегі негізгі белгі қызметкерлердің өздеріне жүктелген міндеттерді орындай алу мүмкіндігінің болуы.

Қызметкерлер құқық қорғау органдарының жүйесінде үздіксіз кезекті әр үш жыл өткеннен кейін аттестациядан өтеді. Және де аттестация көрсетілген мерзімнен алты айдан артық емес уақытта өткізілуі тиіс.

Егер аттестациялауға жататын қызметкерлер жаңа қызметтерге тағайындалған болса, олар тағайындалғаннан кейін бір жылдан соң аттестаттаудан өтеді. Бірдей маңыздағы қызметтерге тағайындалған кезде, егер ол функционалдық міндеттеріне өзгертулер туындатпаса, аталған мерзім есептелмейді.

Аттестациядан өту кезінде құқық қорғау органдарының қызметінде болу құқық қорғау жүйесінде үздіксіз деп танылады, егер қызметкер құқық қорғау органдарының жүйесінде қызметінен жұмыстан шығарылған күнінен құқық қорғау органдарының жүйесінде жұмысқа қабылданғанға дейін үш айдан асып кетпесе, сонымен қатар егер еңбек қатынастарында басқа да заң (мемлекеттік органдардан басқа) және жеке тұлғалармен аталған мерзімде болмаған жағдайда.

Құқық қорғау органдарының басшылары, және оның орынбасарлары, сонымен қатар жиырма жылдан кем емес құқық қорғау органдарында жұмыс өтілі бар қызметкерлер аттестациядан өтпейді.

Қызметкерлер санынан жүктілігі және бала күтімі бойынша демалыстағы әйелдер де аттестациядан өтпейді. Олар жұмысқа шыққаннан кейін алты айдан бір жылға дейінгі мерзімде аттестациядан өтуі міндетті.

Аттестация кезекті деңгейлердің қатарынан тұрады:

- 1) аттестациядан өтуге дайындық;
- 2) прокуратура органдарынан басқалар кәсіби жарамдылықты анықтау бойынша бекітілген нормативтерді тапсыру;
- 3) аттестациялаудан өтетін адамның Қазақстанның заңнамасының білімі мен логикалық ойлауына қызметкерді компьютерлік тестілеу;
- 4) аттестациялық комиссиямен өткізілетін қызметкермен әңгімелесу;
- 5) аттестациялық комиссияның шешімін шығаруы.

Аттестацияның негізгі міндеттері болып табылады:

- адамгершілік, іскерлік және кәсіби сапаларын максималды объективті және толық бағалау, аттестацияланушының терең және жан жақты білімінің негізінде білімдерін, біліктіліктерін және дағдыларын меңгеру;

- аттестацияланатын жұмыскерлердің атқаратын қызметтерінің сәйкестігін және олардың қызметтік пайдалануының келешектерін анықтау;

- аттестацияланушының кәсіби белсенділігін дамыту үшін стимулдарды қалыптастыру;

- кадрлық протекционизм мен волюнтаризмнің болу мүмкіндігінен басқа, ішкі істер органдарының кадрлық қарымының жоғары біліктілігін қалыптастыру үшін жағдайлар жасау.

Аттестациялауда қызметкердің жеке ерекшеліктері, білімі, біліктілігі мен оның тағайындалатын жұмысқа сәйкестігі объективті және жан жақты қарастырылады, оның ішінде:

- кәсіби дайындығы, шапшаң-қызметтік тапсырмаларды шешу мүмкіндігі, өзінің қызметтік жағдайына сәйкес;

- қатерге тігілетін қызметтік міндеттерін шешуге әскери, физикалық және эмоционалдық-еріктік дайындығы;

- төтенше жағдайларда өзін өзі ұстау, адамдармен қатынастарда ұстамдылығының деңгейі;

- лауазымдық міндеттерінің сапалығы мен уақытында орындауы;

- аталған қызметкерді репутациясы қызмет орны бойынша, ұжымдағы авторитеттілігі, формалды емес байланыстары, коммерциялық құрылымдарға қатынасы және т.б.;

- денсаулық жағдайы, сыртқы келбеті.

Қызметкердің жеке тұлғасын сипаттағаннан кейін оның қызметтік әрекетін жақсарту, онда бар кемшіліктерді жою бойынша ұсыныстар беріледі. Алдыңғы аттестаттауда берілген ұсыныстарды жүзеге асыру бойынша оның тырысулары белгіленеді.

Аттестаттау мәтіні қызметкердің тағайындалған қызметке сәйкестігі туралы дәлелденген, жоғарылату немесе осы жұмысында төмендету қажеттілігі туралы қорытындыларымен аяқталады.

Аттестаттауды өткізуге дайындық кезінде ұйымдастырушылық шаралар өткізіледі. Атап айтқанда, басшының немесе құқық қорғау органының өкілденген басшысының тапсырысы бойынша аттестаттауды өткізу мерзімі келгенде сәйкес кадрлық бөлімшелермен аттестаттауды өткізуге дайындық жүргізіледі.

Дайындық келесі шаралардан тұрады:

- 1) аттестаттауды өткізу кестесін дайындау;
- 2) аттестаттауды өткізу мақсаты мен тәртібі туралы түсініктеме жұмысын ұйымдастыру;
- 3) тестілеуді өткізу мерзімдері мен орнын анықтау;
- 4) аттестацияланатын қызметкерге қажетті құжаттарды даярлау.

Тестілеуден өтудің тәртібі мен шарттары, сонымен қатар қызметкердің санаттары үшін өту маңыздылары (одан әрі өту маңыздылары) құқық қорғау органдарының нормативтік құқықтық актілерімен тағайындалады.

Құқық қорғау органының кадрлық бөлімшесі алты ай ішінде бір рет аталған Заңға сәйкес аттестаттауға жататын қызметкерлерді анықтайды.

Басшы кадрлық бөлімшенің ұсынысы бойынша аттестаттаудан өтуі тиіс қызметкерлердің тізімін және өткізу уақыттарын бекітеді.

Кадрлық бөлімше қызметкерлерді оның өту мерзімінен бір ай бұрын аттестаттауды өткізу мерзімдері туралы хабарландырады.

Аттестатталуы тиіс қызметкерге оның қызметтік сипаттамасы рәсімделеді және кадрлық бөлімшеге аттестациялық комиссияның отырысына дейін үш айдан кеш емес мерзімде бағытталады.

Аттестатталуы тиіс қызметкердің қызметтік сипаттамасы оның кәсіби жеке сапаларын объективті және негізделген бағалауды және қызметтік әрекеттерінің нәтижелерінен тұруы керек, құқық қорғау органдарының жүйесіндегі қызметте үш жыл үздіксіз болған және өткізілген аттестацияға дейін өткен мерзім үшін.

Тікелей басшысы қызметкерді оған ұсынылған қызметтік сипаттамасы туралы аттестациялық комиссияның отырысына дейін екі аптадан кеш емес мерзімде қол қойғыза отырып таныстыруы керек.

Қызметкер оған ұсынылған қызметтік сипаттамасымен бірге өзінің келіспеушілігі туралы өтінуі және кадрлық бөлімшеге оны сипаттайтын қосымша ақпаратты ұсынуы керек.

Кадрлық бөлімше аттестациялық комиссияның отырысына бір аптадан кеш емес мерзімде жинақталған аттестациялау материалдарын бағыттайды.

Қызметкерлерге аттестациялауды дайындайтын басшылар міндетті:

- аттестацияланушылармен қызметті өтеуді сараптау, тапсырылған жұмыс аймағындағы жұмыс жағдайы, олар қызметтен өту шарттары;

- аттестацияланушылардың адамгершілік келбетін анықтайтын сапаларына баға беру, сонымен қатар қызметкерлердің біліктілік аттестацияларында көрінген кәсіби дайындықтарын есепке ала отырып, қызметтік міндеттерін орындауына дайындық жағдайына баға беру;

- аттестацияланушылардың олардың қызметтері мен жұмыстарындағы табылған кемшіліктерді табу мақсатында көңілін аудару керек кемшіліктерге табу сапасы;

- өзінің орынбасарларының, кадрлық аппарат басшыларының, ұжымның аттестацияланушы туралы өз ойларын анықтау, сонымен қатар аттестацияланушының қызметін бағалауды ескеру, ол кәсіпорындардың еңбек ұжымдарының алдындағы (мекеме, ұйым) және халық алдындағы есепте болуы керек;

- кадрлық аппараттың өкілдерімен мақұлданған аттестацияланушының тағайындалған қызметіне сәйкестігінің деңгейі мен онда одан әрі қарай жұмыс істеу келешегі туралы қорытындысымен аттестаттау-мәтінін даярлау, аттестацияланушы жеке іске жіберілетін даналар сапасына сәйкес басылған аттестаттаудың барлық даналарына қол қою;

- кадрлық аппарат өкілдерімен бірлесе отырып аттестацияланушының қол қоюымен оның қорытындысы туралы таныстыру. Мәтін мазмұнымен немесе қорытындысымен келіспеу жағдайында аттестацияланушы өз қолымен осы туралы аттестаттаудың бірінші данасының сәйкес тарауында осы туралы жазады;

- аттестацияланушы қызметкермен алдын ала әңгімелесу;

- бұйрық бойынша аттестаттаудың барлық даналарын аға бастықтардың қорытындыларын алу үшін және аттестациялық комиссиямен қарау үшін тапсыру.

Қорытынды беретін бастықтар аттестаттауды жан жақты қарауға міндетті, оның аттестацияланушы туралы шын мәліметтерімен сәйкестігін анықтау, аттестаттауға өз қорытындысын жазу және оны өз қолымен растау.

Аттестацияланушының адамгершілік, іскерлік және жеке сапаларын жан жақты және объективті қарастыру, қызметтік міндеттерін орындауға оның қатынасын анықтау негізінде аттестаттау комиссиясы келесі қорытындылардың бірін шығарады:

- 1) тағайындалған қызметке лайық және кадрлық резервке тіркеу немесе одан жоғары тұрған қызметке шығаруға ұсынылады;

- 2) тағайындалған қызметіне лайық;

3) қайта аттестаттауға жатады;

4) тағайындалған қызметке лайық емес және қызметте төмендету керек.

Аттестаттау нәтижелерінің қорытындыларымен бір уақытта комиссия қызметкерлерді олардың қызметте қол жеткізген табыстары үшін сыйыақылау, оқуға бағытталуы, қызметте жоғарылату немесе төмендету, қызметтен босатылуы немесе ішкі істер органдарынан жұмыстан шығарылуы, қызметті өтуге контрактіні ұзарту немесе қайта дайындау мүмкіндігі, шапшаң-қызметтік әрекеттерді жақсарту, аттестатталушыны медициналық куәландыру үшін бағыттау туралы, аттестатталушы қатынасында қызметтік тексерулерді өткізу туралы және басқа да ұсыныстарды беру.

Заңнамада аттестаттауды жариялау және сөгу тәртібі бекітілді.

Аттестациялық комиссияның шешімі үш жұмыс күнінің ішінде хаттамамен рәсімделеді, ол отырыста болған аттестациялық комиссияның мүшелерімен және хатшымен қол қойылады.

Кадрлық бөлімше аттестациялық комиссияның шешімін қызметкердің аттестациялық парағына енгізеді, ол қабылданған шешіммен үш жұмыс күнінің ішінде танысады.

Аттестациялаудан өткен қызметкердің аттестациялық парағы және оның қызметтік сипаттамасы жеке істе сақталады.

Аттестациялық комиссияның шешімі қызметкермен ішкі істер органының басшысымен немесе өкілденген басшысына бір ай мерзімде және (немесе) сот тәртібінде шағым етіп түсірілуі мүмкін.

Осындай шағымды қарастыру оның түскен күнінен бастап бір ай мерзімде аяқталуы керек.

Шағымның негізделгені туралы анықталса, аттестацияға сәйкес өзгертулер енгізіледі немесе жаңа аттестациялар жасалады, ал ескісі жойылады. Өзгертілген (жаңа) аттестация аттестациялық комиссияның қарауына бекітілген тәртіпте қарауына жатады.

Іссапардағы, демалыстағы немесе емдеудегі аттестатталушыларға бекітілген аттестациялар қызметке қайта келген кезде тапсырылады.

Ішкі істер органдары қызметкерлерінің арнаулы атақтару олардың біліктіліктерін, білімдерін, қызметке деген қатынастарын, еңбек жылдары, атқаратын штаттық қызметі, сонымен қатар Ішкі істер органдарында қызметті өту туралы ережемен қарастырылған басқа да шарттарды есепке ала отырып жеке тағайындалады.

Тағайындау кезектілігіне байланысты арнаулы атақтар бірінші және кезекті болып бөлінеді. Осынысымен полицияның тағайындалатын арнаулы атақғының түрі атқаратын штаттық қызметінде қарастырылған арнаулы атаққа сәйкес болуы керек.

Қатардағы немесе кіші басқарушы құрамның арнаулы атақтары (бірінші жіне кезекті) өкілетті органмен тағайындалады.

Қатардағы немесе кіші басқарушы құрамның арнаулы атақтары Қазақстан Республикасының Ішкі істер министрімен тағайындалады.



Қазақстан Республикасының Қарулы Күштерінің қорындағы азаматқа ПО басқарушы құрамының қызметіне тағайындалғаннан кейін онда бар әскери атағынан төмен емес арнаулы атақ беріледі.

Басқарушы құрамның кезекті арнаулы атақтары қарастырылған атқаратын штаттық қызметімен атағына сәйкестік кезінде кезектілік тәртібінде және Қазақстан Республикасының заңнамасында қарастырылған жағдайлардан басқа арнаулы атақты тапсырудың белгіленген мерзімі аяқталғаннан кейін тағайындалады.

Ішкі істер органдары туралы заңнамада еңбек жолдары үшін келесі мерзімдер бекітілген:

- қатардағы атағында – үш ай;
- кіші сержант атағында – бір жыл;
- сержант атағында – екі жыл;
- аға сержант атағында – үш жыл.

Старшина атағында атақтарындағы еңбек жолдары үшін мерзімдері тағайындалмайды.

Орта және аға басқарушы құрамның атақтарындағы еңбек жолдарының мерзімдері:

- кіші лейтенант атағында – бір жыл;
- лейтенант атағында – бір жыл;
- аға лейтенант атағында – үш жыл;
- капитан атағында – төрт жыл;
- майор атағында – бес жыл;
- подполковник атағында – жеті жыл.

Полковник атағындағы еңбек сіңірген жылдары, сонымен қатар жоғарғы басқарушы құрам атақтарында бекітілмеген.

Арнаулы атақтағы сіңірген еңбегі қызметкерге сәйкес атақты тағайындау күнінен бастап есептеледі, бұл жағдайда еңбек сіңірген жылдарына қызметтерді нақты жұмыс істеу уақыты кіреді. Қызметкерге кезекті арнаулы атағын тағайындауға негізделмеген ұсталу жағдайында алдыңғы арнаулы атақта болған мерзімінің біткен күнінен келесі күнінен бастап тағайындалады.

Қатардағы және кіші басқарушы құрам атағындағы қызметкерлер орта басқарушы құрамның арнаулы атағын тағайындауға бар атағындағы сіңірген еңбегінен тәуелсіз ұсынылады.

06.01.2010 ж. «Құқық қорғау қызметі туралы» Заңмен қарастырылған кезекті арнаулы атақтарды тағайындаудың қосымша шарттарын енгізуге тыйым салынады.

Кіші лейтенанттың бірінші арнаулы атақтары тағайындалады:

1) жоғарғы білімнің кәсіби оқу бағдарламаларын жүзеге асыратын білім беру ұйымдарының соңғы курстарында оқитын қатардағы немесе кіші басқарушы құрам қызметіндегі қызметкерлерге, және орта басқарушы құрам қызметіне тағайындалғандарға;

2) ортадан кейінгі техникалық және кәсіби білімнің кәсіби оқу бағдарламаларын жүзеге асыратын білім беру ұйымдарында оқитын азаматтарға, және орта басқарушы құрам қызметіне тағайындалғандарға

Лейтенанттың арнаулы атақтары тағайындалады:

- арнаулы атаққа еңбек сіңірген Заңмен бекітілген мерзім аяқталғаннан кейін кіші лейтенанттарға жоғарғы білімнің кәсіби оқу бағдарламаларын жүзеге асыратын білім беру ұйымдарының оқуын аяқтағандарға – осы атақтағы сіңірген еңбегіне карамай;

- құқық қорғау органдарының техникалық және кәсіби білім беру бағдарламаларын жүзеге асыратын білім беру ұйымдарын аяқтаған қатардағы және кіші басқарушы құрамның арнаулы атақтары бар қызметкерлерге, және орта басқарушы құрам қызметіне тағайындалғандарға;

- жоғарғы білімі бар және орта және жоғарғы басқарушы құрам қызметіне тағайындалған адамдарға.

Басқарушы құрамның кезекті арнаулы атақтары атаққа сәйкестік кезінде атқаратын штаттық қызметі бойынша қарастырылған, және арнаулы атақтағы бекітілген еңбек сіңірген жылдары аяқталған соң, тағайындалады.

Орта және аға басқарушы құрамның кезекті арнаулы атақтары тағайындалады:

1) капитанға дейін, қоса алғанда – ПО өкілденген жетекшісімен;

Полковникқа дейін, қоса алғанда – ПО басшысымен.

Жоғарғы басқарушы құрамның арнаулы атақтары Қазақстан Республикасының Президентімен бекітілген қызметтердің тізімі мен тәртібінде тағайындалады.

Бағынышты қызметкердің кезекті арнаулы атағын тағайындау уақытын ұстап қалған ПО басшысы немесе өкілетті басшысы тәртіптік жауапкершілікке тартылады.

Орта және аға басқарушы құрамның кезекті арнаулы атақтары ПО білім беру ұйымдарының тыңдаушылары мен докторанттарына, сонымен қатар ПО бағыттағандары бойынша бюджеттік қаражат есебінен оқу үшін төлемімен шетелдегі құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарында оқитындарға оқуға түскеннен кейін осы штаттық қызметтер бойынша арнаулы атақтардың өзгеруін есепке алмай, оқуға түскенге дейінгі штаттық қызметтеріне сәйкес сәйкесетін арнаулы атақтарының уақытын атқарғаннан кейін тағайындалады; білім беру ұйымын, магистратураны, докторантураны аяқтағаннан кейін – оқу бітіргеннен кейін қызметкерлер тағайындалатын кезекті арнаулы атақтары штаттық қызметтер бойынша атақтарға сәйкестігі кезінде.

Арнаулы атақтар полиция полковнигіне дейін Қазақстан Республикасының Ішкі істер министрімен тағайындалады.

Жоғарғы басқарушы құрамның арнаулы атақтары Қазақстан Республикасының Президентімен Қазақстан Республикасының Ішкі істер министрінің ұсынуымен тағайындалады.

Билік органдарына іссапарланған қызметкерлерге арнаулы атақтар полиция полковнигіне дейін тағайындалады, оған қоса осы органдардың

басшыларының ұсынуымен және қазақстан Республикасының ішкі істер органдарындағы қызмет туралы заңнамада көрсетілген тәртіпте тағайындалады. Осы санаттың жоғарғы басқарушы құрамының арнаулы атақтары Қазақстан Республикасының президентімен, Ішкі істер министрімен келісе отырып, немесе Қазақстан Республикасының Ішкі істер министрі мен биліктің сәйкес органдарының басшыларының келісуімен тағайындалады.

Басқарушы құрамның кезекті арнаулы атағы полковникті қосқанда алдыңғы арнаулы атақтағы мерзімі аяқталғанға дейін немесе штаттық атқаратын қызметінде көрсетілген арнаулы атақтан бір саты жоғары тағайындалуы мүмкін, қызметтегі жоғарғы нәтижелерге жеткені және өзінің қызметтік міндеттерін үлгілі өткергені үшін.

Арнаулы атақтар арнаулы атақтағы бекітілген мерзімнің жартысынан кем емес уақыт өткеннен кейін уақытынан ерте тағайындалады.

Ғылыми немесе академиялық атағы немесе академиялық атағы бар басқарушы құрам адамдарына, сонымен қатар құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарында штаттық қызметін атқаратын адамдарға, атқаратын штаттық қызметінде қарастырылған бір саты жоғары кезекті арнаулы атақ арнаулы атақтағы еңбек сіңірген уақыты аяқталғаннан кейін тағайындалады.

Атқаратын штаттық қызметте қарастырылған арнаулы атақтан бір саты жоғары кезекті арнаулы атақ алдыңғы арнаулы атақта атқаратын мерзімінің жартысынан кем емес уақытта тағайындалады.

Атқаратын қызметінде қарастырылған арнаулы атақтан бір саты жоғары арнаулы атақты тағайындау әр негіздеме бойынша құқық қорғау органындағы қызметінің барлық мерзімі барысында екі реттен көп емес өткізіледі.

Кезектен тыс арнаулы атақтарды тағайындау қызметтегі барлық мерзімінде екі реттен артқы месе құқық қорғау органының бастығымен анықталған тәртіпте орындалады.

Кіші басқарушы құрамның арнаулы атақтарынан бір саты жоғары немесе уақытынан ерте өкілетті басшымен, ал орта және аға басқарушының құрамның арнаулы атақтары – құқық қорғау органының басшысымен тағайындалады.

Қазақстан Республикасының Қарулы күштер қорындағы азаматқа қазақстан Республикасының ішкі істер органының басқарушы құрамының қызметіне тағайындалғаннан кейін арнаулы атағына сәйкес арнаулы атағы тағайындалады. Кіші басқарушы құрамның әскери және арнаулы атақтары бар адамдарға оларды ішкі істер органдарына қабылдаған кезде (оқуға қабылдаған) қатардағы немесе кіші басқарушы құрам қызметіне, онда бар атақ қызметіне (оқуға қабылдаумен) аталған қызмет бойынша қарастырылған атағына қарамай, қызметке тағайындау құқығы бар (оқу қабылдау) ішкі істер (оқу орнының) бастығымен тағайындаумен бірге тағайындалады.

Қордағы офицерларды орта, аға және жоғарғы басқарушы құрам қызметіне тағайындау кезінде алғашқы арнаулы атақ оларда бар әскери

атақтан бір саты жоғары болуы мүмкін, егер бекітілген мерзімде оларға тағайындалған әскери атақтарында шын әскери қызметті өтеу мен болу мерзімінде олар алатын атағын алу күніне сәйкес келгенде.

Басқа арнаулы атақтар бекітілген жеке құрам үшін бір қызметтен (бөлімшеден) екіншісіне ауысқан қызметкерлерге осындай атақтар жалпы негіздемемен тағайындалады. Бұнда жаңа арнаулы атақ онда бар атақтан төмен болмауы керек. Тағайындалған арнаулы атақтың түрі штаттық қызмет бойынша қарастырылған арнаулы атаққа сәйкесетін болуы керек.

Арнаулы атақта еңбегін сіңірген жыл осы атақты тағайындау туралы бұйрыққа қол қойылған күннен бастап төленеді. Қызметкердің төмендетілген арнаулы атақта болған уақыты қайта берілген атақтағы еңбек сіңірген уақыты болып есептелмейді.

Арнаулы атақта еңбек сіңірген мерзімі алдыңғы арнаулы атақта еңбек сіңірген мерзімінен бастап есептеледі.

Кіші басқарушы құрам қызметіне тағайындалған арнаулы атақтағылардың еңбек сіңірген мерзіміне шақыртылу және контракт бойынша әскери қызметті өткен мерзіміне сәйкес әскери атақтарда болған уақыты, сонымен қатар еңбек сіңірген мерзімін есепке ала отырып, ішкі істер органдарында қызметінің мерзімінде кіші басқарушы құрамның арнаулы атақтарында есептеледі.

Ішкі істер органдарының сәйкес өкімінде тұрған немесе тәртіптік сөгістері бар (ауызша айтылғандардан басқа), сонымен қатар олардың қатысында қылмыстық іс қозғалған немесе қызметтік тәртіпті бұзған фактілері бойынша қызметтік тексерістегі қызметкерлердің кезекті арнаулы атақтарын тағайындауға ұсыну қызметке тағайындағанға дейін, тәртіптік сөгіс алынғанға дейін, қалпына келтіруші негіздемелер бойынша қылмыстық іс тоқтағанға дейін немесе қызметтік тексеріс аяқталғанға дейін сәйкесінше өткізілмейді.

Ішкі істер органдарының қызметкеріне арнаулы атақты тағайындауда құқыққа қарсы ұстау кезінде арнаулы атақты уақытында тағайындағанда беруі мүмкін, ақылы немесе заттық қайтарым беріледі, бағыныштысын атаққа ұснуды негізсіз ұстап қалған ішкі істер органдарының басшысы тәртіптік жауапкершілікке тартылады. Нәтижесінде ешқандай тәртіптік сөгіс (ішкі істер органының бастығының бұйрығымен) жарияланбаған қызметтік тексеріс өткізу барысында арнаулы атақты тағайындауда ұстау кезінде ұсталған атақ қызметкерге алдыңғы арнаулы атақтағы уақыты өткен күннен бастап тағайындалады.

Арнаулы атақта бір сатыға төмендету тәртіптік сөгіс ретінде келесі қызметкерлерге қолданылады:

1) кіші және орта басқарушы құрам атақтары – құқық қорғау органдарының өкілетті басшысымен;

жоғарғы басқарушы құрам атақтары - құқық қорғау органдарының басшысымен.

Арнаулы атақтағы өткенген мерзімі арнаулы атақтан төмендету түрінде тәртіптік жауапкершілікке тарту туралы бұйрықты шығарған күннен бастап тоқтатылады және арнаулы атақты қайта қалпына келтіру туралы бұйрықты шығарған күннен бастап жаңартылады.

Арнаулы атақта төмендетілген қызметкерлер штаттық атқаратын қызметіне байланыссыз ішкі істер органының басшысының немесе өкілетті басшысының атқаратын қызметіне тәуелсіз бұрынғы арнаулы атағында қайта қалпына келтіріледі, бірақ арнаулы атақта төмендетілген күннен бастап алты айдан ерте емес.

Қызметкердің бұрынғы арнаулы атағында қайта қалпына келгенге дейін және оған кезекті арнаулы атақты тағайындағанға дейін арнаулы атақтағы қайта төмендету орындалмайды.

Заңды күшіне енген қызметкерлерге қатысты арнаулы атақтардан алып тастау туралы соттың жазалау үкімін орындау:

- 1) капитанға дейін, қоса алғанда құқық қорғау органының өкілетті басшысымен жүзеге асырылады;
- 2) полковникқа дейін, қоса алғанда құқық қорғау органының басшысымен жүзеге асырылады;
- 3) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жоғарғы басқарушы құрам.

Арнаулы атақтан заңсыз босату жағдайларында соттың шешіміне сәйкес бұрынғы атақты қайта қалпына келтіру туралы бұйрық құқық қорғау органының өкілетті басшысымен немесе басшысымен қабылданады.

Арнаулы атақтан заңсыз алып тастау мерзімі қайта қалпына келтірілген арнаулы атақты өтеу мерзіміне кіреді. Арнаулы атақтан заңсыз босатылған тұлғаларға материалдық залал толық көлемде төленеді.

Құқық қорғау қызметіндегі қызметтік тәртіп қызметкермен Қазақстан Республикасының заңнамасында бекітілген нормалар мен ережелерді, құқық қорғау органының өкілетті басшысымен және басшысымен жүзеге асырылған акттерді қызметкерлермен міндетті түрде ұстану болып табылады.

Құқық қорғау органының өкілетті басшысы және басшысы бағыныштыларының арасындағы қызметтік тәртіптің жағдайына жауапкершілікке тартылады.

Қызметтік тәртіпті қамтамасыз ету және нығайту мақсатында құқық қорғау органының өкілетті басшысы және басшысымен құқық қорғау органының білім беру ұйымдарының қызметкерлері мен тыңдаушыларына (курсанттарына) мадақтау шаралары мен заңнамада қарастырылғандай, тәртіптік сөгістер де жариялануы мүмкін.

#### **Қызметкерлерге қолданылатын көтермелеулер.**

Міндеттерін үлгілі атқарғаны және қызметінде жоғары нәтижелерге қол жеткізгені үшін қызметкерлерге және құқық қорғау органдары білім беру ұйымдарының курсанттарына мынадай:

- 1) алғыс жариялау;

- 2) біржолғы ақшалай сыйақы беру;
- 3) бағалы сыйлықпен марапаттау;
- 4) грамотамен марапаттау;
- 5) Құрмет грамотасымен марапаттау;
- 6) ведомстволық наградамен және құқық қорғау органының үздігі төсбелгісімен марапаттау;
- 7) кезекті арнаулы атақты, сыныптық шенді немесе біліктілік сыныбын мерзімінен бұрын беру (белгілеу);
- 8) Құрмет кітабына немесе Құрмет тақтасына енгізу;
- 9) құрметті атақ беру;
- 10) құқық қорғау органдарының нормативтік құқықтық актілерімен көзделген өзге де көтермелеу түрлері көзделген.

Қызметкерге құқық қорғау қызметі туралы заңда көзделген көтермелеулерді қолдану тәртібі құқық қорғау органдарының нормативтік құқықтық актілерінде белгіленеді.

Көтермелеу ретінде құқық қорғау органы қызметкеріне бұрын салынған тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын алу қолданылуы мүмкін.

Көтермелеулер бұйрықтармен ресімделеді.

Құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарында білім беру ұйымдары орналасқан жерден кезектен тыс босату түріндегі де көтермелеу қолданылады.

Қызметкерлер ерекше сіңірген еңбегі үшін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес мемлекеттік наградалармен марапатталуға ұсынылуы мүмкін.

### **Қызметкерлерге қолданылатын тәртіптік жазалар**

1. Құқық қорғау органдарындағы тәртіптік жазалар тәртіптік жауапкершілік шарасы болып табылады.

2. Қызметтік міндеттерін орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін қызметкерлерге:

- 1) ескерту;
- 2) сөгіс;
- 3) қатаң сөгіс;
- 4) қызметке толық сәйкес еместігі туралы ескерту;
- 5) атқаратын лауазымынан босату;
- 6) арнаулы атағын, сыныптық шенін немесе біліктілік сыныбын бір сатыға төмендету;
- 7) құқық қорғау органдарынан шығару;
- 8) құқық қорғау органының басшылары немесе уәкілетті басшылар берген немесе марапаттаған құрметті атақтарынан, төсбелгілерінен айыра отырып, құқық қорғау органынан шығару;
- 9) арнаулы атағынан немесе сыныптық шенінен айыра отырып, құқық қорғау органынан шығару тәртіптік жаза түрлері қолданылуы мүмкін. Осы тармақтың 9) тармақшасында көзделген тәртіптік жаза қызметкер «Құқық қорғау қызметі туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 80-бабы 1-

тармағының 13) және 14) тармақшаларында көзделген теріс себептермен жұмыстан шығарылған кезінде қолданылады.

3. Құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарында курсанттарға осы 56 бапта көзделген тәртіптік жазаларға қоса, мынадай:

1) нарядқа кезектен тыс тағайындау (бөлімшенің қорғалуын қамтамасыз ету жөніндегі нарядқа тағайындаудан басқа);

2) құқық қорғау органының білім беру ұйымы орналасқан жерден кезекті босатудан айыру;

3) құқық қорғау органының білім беру ұйымынан шығару тәртіптік жазалары қолданылуы мүмкін.

## Қорытынды

Қазіргі Қазақстанда мелекеттік қызметтің тиміділігін жоғарылату үшін мемлекеттік құрылыс пен мемлекеттік қызметті ұйымдастырудың өткен мерзімдерінің тәжірибесін есепке алу қажет. Басқару аппаратының кәсіби мемлекеттік қызметкерлерінің әлеуметтік қабаты қалыптасу, осы контингентті даярлау және қайта даярлау жүруі керек. Жаңа мерзім Қазақстан Республикасының ІО қызметкерлеріне жүктеменің кенеттен өсуімен сипатталады.

Оларға салынған талаптар біздің қоғамдағы тұрақсыздықтың өсуімен пропорционалды жоғарылады. Осы жағдайларда негізгі маңызға ішкі істер органдарының мемлекеттік қызметкерлерінің жаңа корпусын қалыптастыру проблемасы туындап отыр, сонымен қатар басқарушылық кадрлары.

Бұл тағы да ішкі істер органдарындағы мемлекеттік қызмет кәсіби қызметтің дербес-жауапты түрлерінің бірі болатындығын нақтылайды, ол ІО қызметкеріне басқа мемлекеттік қызметкерлерге қарағанда талаптардың жоғарылауын талап етеді.

Онымен қоса, ішкі істер органдарындағы кәсібиліліктің жағындағы соңғы он жылдықтағы кадрларды таңдау және орналастыру кезіндегі париялық-номенклатуралық жолдардың кәсібилігі мен құдайлығын әлеуметтік тапсырудың болмауының нәтижесінде туындаған тенденцияны аттап өтуге әлі қол жетілген жоқ.

Сондығынан қабылданған шаралар ғылыми және практикалық сынауларсыз, келіспей, жүйесіз жеке проблемалар мен сұраныстарға жауап ретінде кешендік жоспарлауды және ішкі істер органдарындағы мемлекеттік қызметтің барлық жақтарының жетілуін есепке алмай қабылданды.

Болған жағдайдан шығу үшін «ІО туралы» жаңа талаптарға жауап бере алатын, перспективаға жұмыс істейтін және сәйкесінше осы қызметтің құрылуымен және функциялануымен байланысты нақты мәселелерді шешетін жаңа заңды қабылдау керек.

Заң жобасында келесі салаларды атап өту қажет:

- мемлекеттік қызметті нормативтік қамтамасыз ету;
- мемлекеттік қызметті кадрлық, ұйымдастырушылық-ақпараттық қамтамасыз ету;
- полиция байланыстарын нығайту және оның халықпен жұмыс істеу;
- мемлекеттік қызметті әлеуметтік және құқықтық қамтамасыз ету;
- ІО қызметкерлерінің біліктілігін жоғарылату, қайта даярлау;
- ІО мемлекеттік қызметті қамтамасыз ету бойынша халықаралық ынтымақтастық.

Мемлекеттік қызмет реформасы және мемлекеттік қызметтің құқықтық институтын дамыту Қазақстан Республикасындағы әкімшілік сот жүргізу туралы конституциялық ереженің дамытатын сәйкесінше, әкімшілік соттар жүйесін орнықтыратын заңнамалық актілер мәселесін өзектендіреді және оларды дайындауға және қабылдауға жол сілтейді.



## Әдебиеттер

1. Қазақстан Республикасының Конституциясы 30 тамыз 1995 жыл.
2. Қазақстан Республикасының ішкі істер органдары туралы ҚР Заңы 2014 жылғы 23 сәуірдегі № 199-V ҚРЗ.
3. Қазақстан Республикасының Құқық қорғау қызметі туралы заңы 2011 жылғы 06 қаңтар.
4. Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің ведомстволары мен аумақтық органдары туралы ережелерді бекіту туралы ҚРІІМ 2014 жылғы 1 қазандағы № 662 бұйрығы.
5. Ішкі істер органдарының әкімшілік қызметі (Жалпы бөлім): Оқу құралы. Қызылов М.А.
6. Административная деятельность органов внутренних дел. Общая часть. Учебник. Под ред. В.Н. Лапшина, М.А. Кызылова.
7. «Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарында қызмет өткерудің кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің 2011 жылғы 27 мамырдағы № 246 бұйрығы.
8. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы Қазақстан Республикасының Заңы 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V ҚРЗ