

Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі агенттігі

Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 21 июля 2022 года № 161.
Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 25 июля 2022 года № 28899

Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы

О внесении изменения в приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 21 октября 2016 года № 21 «Об утверждении Правил и условий прохождения испытательного срока и порядка закрепления наставников»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 21 октября 2016 года № 21 «Об утверждении Правил и условий прохождения испытательного срока и порядка закрепления наставников» (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 14448) следующее изменение:

Правила и условия прохождения испытательного срока и порядка закрепления наставников, утвержденные указанным приказом, изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. Департаменту прохождения государственной службы Агентства Республики Казахстан по делам государственной 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 делам государственной службы.



QR-код содержит данные ЭЦП должностного лица РГП на ПХВ «ИЗПИ»



QR-код содержит ссылку на данный документ в ЭКБ НПА РК

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы, курирующего вопросы государственной службы.

4. Настоящий приказ вводится в действие после дня его первого официального опубликования.

**Председатель Агентства Республики Казахстан по делам
государственной службы**

**Д.
Жазыкбаев**

Приложение к приказу
Председателя Агентства
Республики Казахстан по
делам государственной службы
от 21 июля 2022 года
№ 161

Утверждены
приказом Председателя
Агентства Республики
Казахстан по делам
государственной службы
и противодействию коррупции
от 21 октября 2016 года
№ 21

Правила и условия прохождения испытательного срока и порядка закрепления наставников

Глава 1. Общие положения

1. Настоящие Правила и условия прохождения испытательного срока и порядок закрепления наставников (далее – Правила) разработаны в соответствии с пунктом 5 статьи 20 Закона Республики Казахстан «О государственной службе Республики Казахстан» и регламентируют порядок и условия прохождения испытательного срока, порядок закрепления наставников, обязанности наставника и испытуемого, порядок предоставления отзыва наставником и руководителем структурного подразделения, в котором работает испытуемый, а также условия внесения рекомендации уполномоченному лицу поощрению наставников.

2. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

1) испытуемый – лицо, впервые принятое на административную государственную службу или вновь поступающее на административную

государственную службу после увольнения с государственной должности по результатам оценки деятельности, испытательного срока, итогов аттестации либо по отрицательным мотивам;

2) испытательный срок – период времени, устанавливаемый для испытуемых в целях проверки их соответствия занимаемым государственным должностям;

3) наставничество – процесс адаптации и профессиональной подготовки испытуемых к самостоятельному выполнению служебных обязанностей;

4) наставник – государственный служащий, закрепляемый за испытуемым, оказывающий ему практическую помощь в его профессиональной адаптации;

5) уполномоченное лицо – должностное лицо (орган), имеющее право назначения на должности, либо уполномоченного им должностного лица.

3. Для государственных служащих, поступивших на политическую государственную службу, административную государственную службу корпуса «А», акимов города районного значения, села, поселка, сельского округа испытательный срок не устанавливается.

Настоящие Правила не распространяются на служащих правоохранительных органов.

Глава 2. Порядок и условия прохождения испытательного срока

4. Для испытуемых испытательный срок составляет три месяца.

При неудовлетворительном результате испытательный срок продлевается на три месяца без повторного последующего продления по решению должностного лица (органа), имеющего право назначения на государственную должность, либо уполномоченного им должностного лица.

5. Период прохождения испытательного срока испытуемого исчисляется с момента издания акта государственного органа о приеме его на работу.

6. Основанием для признания результатов испытания неудовлетворительными является ненадлежащее выполнение испытуемым возложенных на него должностных обязанностей.

Все факты, а также материалы и документы, предоставляемые наставником (или непосредственным руководителем испытуемого), которые подтверждают ненадлежащее выполнение должностных обязанностей испытуемым, письменно фиксируются и собираются службой управления персоналом (кадровой службой) и отражаются в отзыве о результатах испытания.

Глава 3. Порядок закрепления наставников

7. На период испытательного срока, в том числе при его продлении, за испытуемыми, впервые поступающими на административную государственную службу, закрепляются наставники.

Данное положение не распространяется на граждан, поступающих на административные государственные должности руководителей территориальных подразделений центральных государственных органов и их ведомств, областных исполнительных органов, исполнительных органов городов республиканского значения, столицы, финансируемых из местного бюджета, районных, городских исполнительных органов, финансируемых из местного бюджета

В срок наставничества не засчитываются периоды отсутствия сотрудника на службе по уважительным причинам, за исключением нахождения испытуемого в командировке, на переподготовке и повышении квалификации.

8. Закрепление государственного служащего в качестве наставника производится на основании приказа уполномоченного лица в акте государственного органа о приеме на работу испытуемого.

9. Не допускается закрепление за одним наставником более двух испытуемых.

10. Замена наставника производится приказом уполномоченного лица в случаях:

- 1) увольнения наставника;
- 2) отсутствия на работе наставника более двух недель по уважительным причинам;

- 3) обоснованного письменного заявления наставника об отстранении его от наставнической деятельности в целом или в отношении конкретного испытуемого;
- 4) обоснованного письменного заявления испытуемого о замене наставника;
- 5) привлечения наставника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в связи со служебной деятельностью.

При этом, срок осуществления наставничества не изменяется.

11. Период между освобождением наставника от наставничества и закреплением за испытуемым нового наставника составляет не более трех рабочих дней.

12. Наставник:

1) осуществляет повседневный контроль за выполнением испытуемым поручений;

2) оказывает помощь испытуемому в овладении избранной профессией, разъясняет ему функциональные обязанности, показывает приемы и способы их качественного выполнения, выявляет и совместно анализирует и устраняет допущенные ошибки;

3) служит положительным примером для испытуемого в эффективном осуществлении служебной деятельности, а также в самостоятельном решении поставленных задач;

4) привлекает испытуемого к активному участию в общественной жизни коллектива, агитирует к ведению здорового образа жизни, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора, прививает патриотизм;

5) изучает волевые, деловые и нравственные качества испытуемого, его отношение к работе, коллективу и гражданам;

6) принимает меры по недопущению нарушений трудовой дисциплины и законности испытуемым;

7) вносит в случаях необходимости предложения руководителю структурного подразделения, в котором работает испытуемый, о применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

8) является ответственным за состояние работы по наставничеству.

13. Испытуемый:

- 1) исполняет данные ему поручения;
- 2) обращается за помощью к своему наставнику;
- 3) прилагает меры к повышению уровня своей профессиональной компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний;
- 4) активно участвует в общественной жизни коллектива;
- 5) перенимает у наставника эффективные формы и методы работы;
- 6) следует рекомендациям наставника при выполнении должностных обязанностей;
- 7) является ответственным за конечные результаты работы в соответствии с поставленными перед ним задачами.

14. Наставником может быть назначен государственный служащий со стажем государственной службы не менее двух лет, обладающий высокими профессиональными качествами, имеющий результаты оценки деятельности за последний год не ниже «эффективно», склонность к воспитательной работе и пользующийся авторитетом в коллективе, а также у которого отсутствуют дисциплинарные взыскания на момент назначения наставником.

Указанные требования не распространяются на государственных служащих государственных органов со штатной численностью менее десяти единиц.

15. Служба управления персоналом (кадровая служба) разрабатывает проект акта о принятии на работу испытуемого и назначении наставника с учетом требований пункта 14 настоящих Правил.

16. Испытуемый после окончания срока наставничества готовит отчет о прохождении испытательного срока, исполненных поручениях, приобретенных знаниях и навыках в период наставничества, замечаниях и предложениях по организации наставничества.

17. Отчет испытуемого представляется руководителю структурного подразделения, в котором он работает (далее – непосредственный руководитель).

18. По завершению наставничества наставник готовит отзыв на испытуемого, в котором отражаются результаты выполнения должностных обязанностей испытуемого, уровень его профессиональных знаний, развития

навыков и умений, способность самостоятельно исполнять служебные обязанности, качество подготовки служебной документации, а также рекомендации о прохождении либо не прохождении испытуемым испытательного срока.

19. Отзыв представляется непосредственному руководителю испытуемого.

При согласии с подготовленным наставником отзывом, непосредственный руководитель согласовывает данный отзыв.

В случае, если мнение непосредственного руководителя не совпадает с подготовленным наставником отзывом, то он может предоставить свое мнение в виде отзыва об испытуемом уполномоченному лицу отдельно.

При подготовке отзыва на испытуемого непосредственный руководитель отражает в нем результаты выполнения должностных обязанностей испытуемого, уровень его профессиональных знаний, развития навыков и умений, способность самостоятельно исполнять служебные обязанности, качество подготовки служебной документации, а также рекомендации о прохождении либо не прохождении испытуемым испытательного срока.

20. В течение трех рабочих дней со дня завершения наставничества, отчет испытуемого и отзыв наставника, согласованный с непосредственным руководителем испытуемого, либо отзыв непосредственного руководителя представляются службой управления персоналом (кадровой службой) уполномоченному лицу.

21. По итогам рассмотрения представленной информации о проделанной работе, уполномоченное лицо в течение трех рабочих дней выносит решение о прохождении либо не прохождении испытуемым испытательного срока.

При необходимости уполномоченное лицо может заслушать испытуемого, наставника и непосредственного руководителя испытуемого.

22. Отзыв наставника, отчет испытуемого с приложением необходимых документов хранятся в личном деле испытуемого.

23. За образцовое выполнение служебного долга, значительный вклад в профессиональное становление и воспитание испытуемого служба управления персоналом (кадровая служба) рекомендует уполномоченному лицу поощрить наставника в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

24. Организация наставничества возлагается на службу управления персоналом (кадровую службу).

25. Служба управления персоналом (кадровая служба) изучает и обобщает опыт организации наставничества, вносит руководителю государственного органа предложения о совершенствовании работы по наставничеству.
