Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарындағы кадр саясатын іске асырудың кейбір мәселелері туралы

Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің 2015 жылғы 7 желтоқсандағы № 998 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2015 жылы 30 желтоқсанда 12679 болып тіркелді.

"Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасының Заңы 5-1-бабының 9) тармақшасына, 7-бабының 2-тармағына, 29-бабының 7-тармағына сәйкес **БҰЙЫРАМЫН:**

Ескерту. Кіріспе жаңа редакцияда - ҚР Ішкі істер министрінің 06.03.2024 № 211 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

1. Мыналар:

1) осы бұйрыққа 1-қосымшаға сәйкес Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесі;

2) Осы бұйрыққа 2-қосымшаға сәйкес Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарына қызметке кандидаттың кәсіби құзыреттерін, негізгі көрсеткіштерін айқындау және бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін (цифрлық рейтингін) есептеу қағидалары мен әдістері;

3) алып тасталды - ҚР Ішкі істер министрінің 06.03.2024 № 211 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

4) осы бұйрыққа 4-қосымшаға сәйкес Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарында кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесі бекітілсін.

Ескерту. 1-тармаққа өзгерістер енгізілді – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 06.03.2024 № 211 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 28.03.2025 № 228 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрықтарымен.

2. Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің Кадр жұмысы департаменті (А.Ү. Әбдіғалиев) заңнамада белгіленген тәртіпте:

1) осы бұйрықты Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркеуді;

2) осы бұйрықты Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркегеннен кейін күнтізбелік он күн ішінде мерзімді баспа басылымдарында және "Әділет" ақпараттық-құқықтық жүйесіне ресми жариялауға жолдауды;

3) осы бұйрықты Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркегеннен кейін күнтізбелік он күн ішінде Қазақстан Республикасы Нормативтік құқықтық актілерінің эталондық бақылау банкіне орналастыру үшін "Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің Республикалық құқықтық ақпарат орталығы" шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорынға жолдауды ;

4) осы бұйрықты Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің интернет-ресурсында орналастыруды;

5) осы бұйрықты Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркегеннен кейін он жұмыс күні ішінде осы тармақтың 1), 2), 3) және 4) тармақшаларында көзделген іс-шаралардың орындалуы туралы мәліметтерді Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің Заң департаментіне ұсынуды қамтамасыз етсін .

3. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау Ішкі істер министрінің бірінші орынбасары полиция генерал-лейтенанты М.Ғ. Демеуовке және Ішкі істер министрлігінің Кадр жұмысы департаментіне (А.Ұ. Әбдіғалиев) жүктелсін.

4. Осы бұйрық алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі.

Қазақстан Республикасының
Ішкі істер министрі
полиция генерал-полковнигі *Қ. Қасымов*

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер министрінің
2015 жылғы 7 желтоқсандағы
№ 998 бұйрығына
1-қосымша

Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесі

1-тарау. Жалпы ережелер

Ескерту. 1-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

1. Осы Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесі (

бұдан әрі – Әдістеме) ішкі істер органдарында кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы бойынша шаралардың тиімділігін анықтауға арналған.

2. Кадр саясатының субъектілері Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің және оның қарамағындағы ведомстволарының аумақтық органдарының, мамандандырылған күзет қызметінің, жоғары оқу орындарының (бұдан әрі – ішкі істер органдарының аумақтық бөліністері) бірінші басшылары және олардың орынбасарлары болып табылады.

Ескерту. 2-тармақ жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

3. Кадр саясатының субъектілерін бағалау объектілері ішкі істер органдарының аумақтық бөліністері болып табылады.

Ескерту. 3-тармақ жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

4. Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалауды (бұдан әрі – Кадр саясаты субъектілерін бағалау) Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің Кадр қызметі (бұдан әрі – Кадр қызметі) жүзеге асырады.

5. Кадр саясаты субъектілерін бағалау күнтізбелік жылдың қорытындысы бойынша жүзеге асырылады.

6. Кадр саясатының субъектілерін бағалау мынадай:

1) адам ресурстарын пайдалану тиімділігі;

2) ішкі істер органдарының қызметкерлерін оқыту;

3) тәртіпті, заңдылықты сақтау және сыбайлас жемқорлық профилактикасы бойынша жұмыстың тиімділігі;

4) кәсіби даярлық деңгейі өлшемшарттары бойынша жүзеге асырылады.

2-тарау. "Адам ресурстарын пайдалану тиімділігі" өлшемшарты

Ескерту. 2-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

7. Осы өлшемшарт бойынша бағалау осы Әдістемеге 1-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ішкі істер органдарының аумақтық бөліністері беретін осы ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі басшы буынның, басқа аумақтық бөліністерге, құқық қорғау органдарына және әскери құралымдарына қызметке жіберу тәртібінде жұмыстан шығарылған және кеткен қызметкерлер туралы ақпараты, осы Әдістемеге 2-қосымшаға сәйкес нысан бойынша осы ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі

қызметкерлер қатарынан осы ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі жоғары тұрған басшы лауазымға тағайындалған қызметкерлердің жылжуы туралы ақпараты, осы Әдістемеге 3-қосымшаға сәйкес нысан бойынша басқа аумақтық бөліністерден, құқық қорғау органдарынан және әскери құралымдардан қызметке жіберу тәртібінде осы ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі жоғары тұрған басшы лауазымдарға тағайындалған қызметкерлер туралы ақпараты, осы Әдістемеге 4-қосымшаға сәйкес нысан бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын уақтылы беру туралы ақпараты негізінде жүргізіледі.

8. Бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

К1 = Р1 + Р2 + Р3 +Р4

мұнда К1 – осы өлшемшарт бойынша ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің бағасы;

Р1 – "кадрлардың тұрақтамау деңгейі" көрсеткіші;

Р2 – "штаттық лауазымдардың жасақталмау деңгейі" көрсеткіші;

Р3 – "ішкі істер органдары аумақтық бөліністерінің қызметкерлерін жылжыту" көрсеткіші;

Р4 – "еңбек демалысын уақтылы беру" көрсеткіші.

Осы өлшемшарт бойынша ең жоғарғы мән 25 балды құрайды.

9. "Кадрлардың тұрақтамау деңгейі" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

Р1 = k * (1 – a / 0,07 * b)

мұнда k – алынған нәтижелерді үлестік мәнге келтіруге арналған коэффициент (6,25 -ке тең);

a – есеп беру кезеңіндегі жұмыстан шығарылған, кеткен (іссапарға жіберілген) ішкі істер органдары аумақтық бөліністерінің қызметкерлер саны;

b – ішкі істер органының аумақтық бөлінісі қызметкерлерінің нақты саны.

Ауысушылық бойынша бағалауды есептеу кезінде мынадай:

зейнетке шығуына байланысты;

ішкі істер органының қайта құрылуына немесе штаттың қысқаруына байланысты;

сырқаты бойынша, қайтыс болуына байланысты;

саяси лауазымға тағайындалуына байланысты жұмыстан шығарылған қызметкерлер ескерілмейді.

Ішкі істер органының аумақтық бөлінісі басшысының ауысуына байланысты келесі 3 ай ішінде 3 % астам басшы буын қызметкерлері өз қалауы бойынша жұмыстан босатылған, басқа бөліністерге, оның ішінде құқық қорғау органдарына және әскери құралымдарға іссапарға жіберілген жағдайда 3 балл алынады.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 6,25 балды құрайды.

10. "Штаттық лауазымдардың жасақталмау деңгейі" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

P2 = k * (1 – a / 0,1 * b)

мұнда k – алынған нәтижелерді үлестік мәнге келтіруге арналған коэффициент (6,25 -ке тең);

a – ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі бос штаттық лауазымдар саны (жасақталмау);

b – ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің штаттық кестесіне сәйкес лауазымдардың орташа саны (штаттық саны).

Лауазымдардың орташа саны бірінші тоқсаннан бастап төртінші тоқсанды қоса алғанда ішкі істер органының аумақтық бөлінісі лауазымдар саны жиынтығының орташа мәні ретінде анықталады.

Егер алынған нәтиже минус белгісімен шықса, онда ішкі істер органының аумақтық бөлінісіне осы көрсеткіш бойынша 0 мәні қойылады.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 6,25 балды құрайды.

11. "Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкерлерін жылжыту" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

P3 = k * a / b

мұнда k – алынған нәтижелерді үлестік мәнге келтіруге арналған коэффициент (6,25 -ке тең);

a – осы аумақтық бөлінісінің қызметкерлері қатарынан осы ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі жоғары тұрған лауазымға тағайындалған қызметкерлердің саны ;

b – басқа аумақтық бөліністерден, құқық қорғау органдарынан және әскери құралымдардан іссапарға жіберу тәртібінде кадр резервінен жылжытуға осы ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі жоғары тұрған басшы лауазымдарға тағайындалған қызметкерлердің жалпы саны.

Егер жоғары тұрған бос лауазымдардың болмауына байланысты ішкі істер органының аумақтық бөлінісінде жоғары тұрған лауазымдарға тағайындаулар болмаған жағдайда ішкі істер органының аумақтық бөлінісіне осы көрсеткіш бойынша 3 балл қойылады.

Егер ішкі істер органының аумақтық бөлінісінде осы бөліністің кадр резервінен жоғары тұрған лауазымдарға тағайындаулар болған және басқа аумақтық бөліністерден , құқық қорғау органдарынан және әскери құралымдардан іссапарға жіберу тәртібінде лауазымдарға тағайындаулар болмаған жағдайда ішкі істер органына осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән қойылады.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 6,25 балды құрайды.

12. "Еңбек демалысын уақтылы беру" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

P4 = k * a / b

мұнда k – алынған нәтижелерді үлестік мәнге келтіруге арналған коэффициент (6,25 -ке тең);

a – жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы есеп беру кезеңінде толық көлемде берілген ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкерлер саны;

b – ішкі істер органы аумақтық бөлінісі қызметкерлерінің нақты саны.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 6,25 балды құрайды.

3-тарау. "Ішкі істер органдарының қызметкерлерін оқыту" өлшемшарты

Ескерту. 3-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

13. Осы өлшем бойынша бағалау осы Әдістемеге 5-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ішкі істер органдарының аумақтық бөліністері беретін біліктілігін арттырудан және қайта даярлаудан өтуге жататын және өткен қызметкерлер туралы ақпарат және осы Әдістемеге 6-қосымшаға сәйкес нысан бойынша біліктілікті арттырудан және қайта даярлаудан өтуге жататын және өткен қызметкерлер туралы ақпарат негізінде жүргізіледі.

14. Бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

K2 = P1 + P2

мұнда K2 – ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің осы өлшемшарты бойынша бағасы;

P1 – "ішкі істер органдары қызметкерлерінің біліктілігін арттыру" көрсеткіші;

P2 – "ішкі істер органдарының қызметкерлерін қайта даярлау" көрсеткіші.

Осы өлшемшарт бойынша ең жоғарғы мән 25 балды құрайды.

15. "Ішкі істер органдары қызметкерлерінің біліктілігін арттыру" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

P1 = k * a / b

мұнда k – алынған нәтижелерді үлестік мәнге келтіруге арналған коэффициент (17,5 -ке тең);

a – есеп беру кезеңінде біліктілігін арттырудан өтуге жататын қызметкерлер қатарынан біліктілігін арттырудан өткен ішкі істер органдары аумақтық бөлінісінің қызметкерлер саны;

b – есеп беру кезеңінде біліктілігін арттырудан өтуге жататын ішкі істер органдары аумақтық бөліністерінің қызметкерлер саны.

Осы өлшемшарт бойынша ең жоғарғы мән 17,5 балды құрайды.

16. "Ішкі істер органдарының қызметкерлерін қайта даярлау" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

P1 = k * c / d

мұнда k – алынған нәтижелерді үлестік мәнге келтіруге арналған коэффициент (7,5-ге тең);

c – қайта даярлауға жататындардың қатарынан есеп беру кезеңінде қайта даярлаудан өткен ішкі істер органдарының аумақтық бөлінісінің қызметкерлер саны;

d – есеп беру кезеңінде қайта даярлаудан өтуге жататын ішкі істер органдарының аумақтық бөлінісінің қызметкерлер саны.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 7,5 балды құрайды.

4-тарау. "Тәртіпті, заңдылықты сақтау және сыбайлас жемқорлық профилактикасы жөніндегі жұмыстың тиімділігі" өлшемшарты

Ескерту. 4-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

17. Бағалау ішкі істер органының аумақтық бөлінісі мен өзіндік қауіпсіздік бөлінісі беретін сыбайлас жемқорлық қылмыстарды жасағаны үшін сотталған, этикалық құқық бұзушылықтарды жасаған, теріс себептер бойынша жұмыстан шығарылған қызметкерлер туралы ақпарат негізінде жүргізіледі.

18. Бағалауды жүргізу кезінде сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін сотталған, этикалық құқық бұзушылық жасаған, аумақтық ішкі істер органы жеке құрамының 1000 бірлігіне есептеуде теріс себептер бойынша жұмыстан шығарылған қызметкерлердің саны ескеріледі.

19. "Тәртіпті, заңдылықты сақтау және сыбайлас жемқорлық профилактикасы жөніндегі жұмыстың тиімділігі" өлшемшарты бойынша бағалау осы Әдістемеге 7-қосымшаға сәйкес нысан бойынша қойылады.

20. Бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

К3 = Р1 + Р2 + Р3

мұнда К3 – ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің осы өлшемшарт бойынша бағасы;

Р1 – "сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін сотталған, оның ішінде қылмыс жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны" көрсеткіші;

Р2 – "этикалық құқық бұзушылықты жасаған, оның ішінде құқық бұзушылықты жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны" көрсеткіші;

Р3 – "теріс себептер бойынша жұмыстан шығарылған, оның ішінде жұмыстан шығару сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны" көрсеткіші.

Осы өлшемшарт бойынша ең жоғарғы мән 25 балды құрайды.

21. "Сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін сотталған, оның ішінде қылмыс жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

P2 = 1000 * (a / b)

a – ішкі істер органның өзі анықтаған, сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін сотталған қызметкерлердің санын қоспағанда, сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін сотталған қызметкерлердің, оның ішінде қылмыс жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің болып табылған қызметкерлердің саны;

b – ішкі істер органының аумақтық бөлінісі қызметкерлерінің нақты саны.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 15 балды құрайды.

22. "Этикалық құқық бұзушылықты жасаған, оның ішінде құқық бұзушылықты жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

P2 = 1000 * (a / b)

a – ішкі істер органның өзі анықтаған этикалық құқық бұзушылықты жасаған қызметкерлердің санын қоспағанда, этикалық құқық бұзушылықты жасаған, оның ішінде құқық бұзушылықты жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны;

b – ішкі істер органының аумақтық бөлінісі қызметкерлерінің нақты саны.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 6 балды құрайды.

23. "Теріс себептер бойынша жұмыстан шығарылған қызметкерлердің, оның ішінде жұмыстан шығару сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

P1 = 1000 * (a / b)

a – этикалық құқық бұзушылықты жасаған, сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін сотталған қызметкерлердің санын қоспағанда, теріс себептер бойынша жұмыстан шығарылған, оның ішінде жұмыстан шығару сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылған қызметкерлердің саны;

b – ішкі істер органының аумақтық бөлінісі қызметкерлерінің нақты саны.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 4 балды құрайды.

5-тарау. "Кәсіби даярлық деңгейі" өлшемшарты

Ескерту. 5-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

24. Осы өлшемшарт бойынша бағалау осы Әдістемеге 8-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ішкі істер органдарының аумақтық бөліністері беретін біліктілік беруге жататын және біліктілік берілген қызметкерлер туралы ақпараты және осы Әдістемеге 9-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ішкі істер органының аумақтық бөлінісі оқу-материалдық базасының жабдықталуы туралы ақпараты негізінде жүргізіледі.

25. "Кәсіби даярлық деңгейі" көрсеткіші бойынша бағалауды жүргізу кезінде жыл сайын Кадр қызметіне беретін есеп беру кезеңінен кейінгі жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша кадрдың жай-күйіне жүргізілген мониторинг бойынша ішкі істер органдарының аумақтық бөлінісі есептерінің тиісті деректері ескеріледі.

26. Алып тасталды - ҚР Ішкі істер министрінің 23.10.2023 № 758 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

27. "Сыныптық біліктілік беру" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

P1 = k1 * a / b

k1 – алынған нәтижелерді үлестік мәнге келтіруге арналған коэффициент (16-ға тең) ;

a – қызметтік даярлық бойынша тестілеу, дене шынықтыру бойынша, оның ішінде күрестің жауынгерлік тәсілдері және атыс даярлығы бойынша нормативтерді тапсыру қорытындысы бойынша сыныптық біліктілік берілген ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкерлер саны;

b – сыныптық біліктілікті беруге жататын ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкерлер саны.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 16 балды құрайды.

28. "Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің оқу-материалдық базасы" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

P2 = c + d + e

c – спорт ғимаратының бар-жоғы;

d – атыс тирінің бар-жоғы;

e – оқу-материалдық кабинетінің бар-жоғы.

C, d және e-нің біреуі болған жағдайда ішкі істер органының аумақтық бөлінісіне жарақталуына байланысты әрқайсысына 3 балға дейін қосылады.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 9 балды құрайды.

6-тарау. "Кадр саясатының субъектілерін қорытынды бағалау

Ескерту. 6-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

29. Кадр саясатының субъектілерін қорытынды бағалау барлық өлшемшарттар бойынша есептердің алынған нәтижелерін қосу арқылы анықталады:

О = К1 + К2 + К3 + К4

мұнда О – кадрмен қамтамасыз ету және жұмыс сапасының нәтижелері бойынша ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қорытынды бағасы;

К1 – "адам ресурстарын пайдалану тиімділігі" өлшемшарты бойынша ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің бағасы;

К2 – "ішкі істер органдарының қызметкерлерін оқыту" өлшемшарты бойынша ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің бағасы;

К3 – "тәртіпті, заңдылықты сақтау және сыбайлас жемқорлық профилактикасы бойынша жұмыс тиімділігі" өлшемшарты бойынша ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің бағасы;

К4 – "кәсіби даярлық деңгейі" өлшемшарты бойынша ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің бағасы.

30. Кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау туралы қорытындыны осы Әдістемеге 10-қосымшаға сәйкес нысан бойынша Кадр қызметі дайындайды.

31. Балдар осы Әдістемеге 11-қосымшаға сәйкес нысан бойынша кадрмен қамтамасыз ету және ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалауға арналған өлшемшарттар мен көрсеткіштер бойынша қойылады.

32. Алынған бағалау нәтижесіне сәйкес ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметі тиімділігінің дәрежесі анықталады. Ішкі істер органының аумақтық бөлінісі тиімділігінің жоғары дәрежесі 80-нен бастап 100 балға дейін, орта дәрежесі – 60-тан бастап 79,99 балға дейін, төмен дәрежесі – 50-ден бастап 59,99 балға дейін бағалау көрсеткішіне сәйкес келеді. Бағалау нәтижелері бойынша 49,99 балдан төмен алған ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметі тиімсіз болып танылады.

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен
қамтамасыз ету және кадр саясаты
субъектілерінің жұмыс сапасы
нәтижелерін бағалау әдістемесіне
1-қосымша

нысан

Осы ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі жұмыстан шығарылған және басқа аумақтық бөліністерден, құқық қорғау органдарынан және әскери құралымдарынан іссапарға жіберу тәртібінде кеткен басшы буын қызметкерлері туралы ақпарат

	Жұмыстан шығарылған не іссапарға жіберілген			

р/с №	басшы буын қызметкерінің атағы, Т.А.Ә., бұрын атқарған лауазымның толық атауы	Кету себебі (жұмыстан шығару бабы, қайда іссапарға жіберілді)	Жұмыстан шығару, іссапарға жіберу күні; бұйрықтың нөмірі	Ескертпе

Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің басшысы _____ _____
(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

Ішкі істер органының аумақтық бөлінісі кадр қызметінің басшысы _____ _____
(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)
20___ жылғы "____ " _____

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
2-қосымша

нысан

Осы аумақтық бөлінісінің қызметкерлері қатарынан осы ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі жоғары тұрған басшылық лауазымға тағайындалған қызметкерлерді жылжыту туралы ақпарат

р/с №	Жоғары тұрған лауазымға тағайындалған адамның атағы, Т.А.Ә.	Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің штаттық кестесіне сәйкес құрылымдық бөліністің (бөлім, басқарма, департамент) толық атауын көрсете отырып, атқаратын лауазымның толық атауы	Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің штаттық кестесіне сәйкес құрылымдық бөліністің (бөлім, басқарма, департамент) толық атауын көрсете отырып, бұрын атқарған лауазымның толық атауы	Лауазымға тағайындау күні, тағайындау туралы бұйрықтың нөмірі

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
3-қосымша

нысан

Басқа аумақтық бөліністерден, құқық қорғау органдарынан және әскери құралымдардан іссапарға жіберу тәртібінде осы ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі жоғары тұрған лауазымдарға тағайындалған қызметкерлер туралы ақпарат

р/с №	Жоғары тұрған лауазымға тағайындалған адамның атағы, Т.А.Ә.	Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің штаттық кестесіне сәйкес құрылымдық бөліністің (бөлім, басқарма, департамент) толық атауын көрсете отырып, атқаратын лауазымның толық атауы	Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің штаттық кестесіне сәйкес құрылымдық бөліністің (бөлім, басқарма, департамент) толық атауын көрсете отырып, бұрын атқарған лауазымның толық атауы	Лауазымға тағайындау күні, тағайындау туралы бұйрықтың нөмірі

Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің басшысы _____ _____
(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

Ішкі істер органының аумақтық бөлінісі кадр қызметінің басшысы _____ _____
(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)
20___ жылғы "____" _____

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
4-қосымша

нысан

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстың уақтылы берілуі туралы ақпарат

Атауы	Қызметкерлердің нақты саны	Бағаланатын жылы жыл сайынғы еңбек демалысы толық көлемде берілген қызметкерлердің саны	Ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы күндерінің орташа саны
Ішкі істер органының, ведомствоның аумақтық бөлінісі			

Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің басшысы _____ _____
(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

Ішкі істер органының аумақтық бөлінісі кадр қызметінің басшысы _____ _____
(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)
20___ жылғы "____" _____

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
5-қосымша

нысан

Біліктілігін арттырудан өтуге жататын және өткен қызметкерлер туралы ақпарат

Атауы	Біліктілігін арттырудан өтуге жататын қызметкерлердің саны	Біліктілігін арттырудан өткен қызметкерлердің саны	Біліктілігін арттырудан өтпеген қызметкерлердің саны
Ішкі істер органының, ведомствоның аумақтық бөлінісі			

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
6-қосымша

нысан

Қайта даярлаудан өтуге жататын және өткен қызметкерлер туралы ақпарат

Атауы	Қайта даярлаудан өтуге жататын қызметкерлердің саны	Қайта даярлаудан өткен қызметкерлердің саны	Қайта даярлаудан өтпеген қызметкерлердің саны
Ішкі істер органының, ведомствоның аумақтық бөлінісі			

Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің басшысы _____ _____
(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

Ішкі істер органының аумақтық бөлінісі кадр қызметінің басшысы _____ _____
(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)
20___ жылғы "____ " _____

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
7-қосымша

нысан

1-кесте

Сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін сотталған, оның ішінде ішкі істер органы өзі анықтаған сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін сотталған қызметкерлерді қоспағанда, жеке құрамның 1000 бірлігіне қылмыс жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны	Балл
0	15

0-ден жоғары 1,12-ге дейін	14
0,13-тен 0,24-ке дейін	13
0,25-тен 0,36-ға дейін	12
0,37-ден 0,48-ге дейін	11
0,49-дан 0,6-ға дейін	10
0,61-ден 0,72-ге дейін	9
0,73-тен 0,84-ке дейін	8
0,85-тен 0,96-ға дейін	7
0,97-ден 1,08-ге дейін	6
1,09-дан 1,2-ге дейін	5
1,21-ден 1,32-ге дейін	4
1,33-тен 1,44-ке дейін	3
1,45-тен 1,56-ға дейін	2
1,57-ден 1,68-ге дейін	1
1,68-ден жоғары	0

2-кесте

Этикалық құқық бұзушылық жасағаны үшін сотталған, оның ішінде ішкі істер органы өзі анықтаған этикалық құқық бұзушылық жасағаны үшін сотталған қызметкерлерді қоспағанда, жеке құрамның 1000 бірлігіне құқық бұзушылық жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны	Балл
0	6
0-ден жоғары 0,30-ға дейін	5
0,31-ден 0,60-қа дейін	4
0,61-ден 0,90-ға дейін	3
0,91-ден 1,20-ға дейін	2
1,21-ден 1,50-ге дейін	1
1,50-ден жоғары	0

3-кесте

Теріс себептер бойынша жұмыстан шығарылған, оның ішінде қылмыстық құқық бұзушылықты жасағаны, этикалық құқық бұзушылық жасағаны үшін сотталған қызметкерлердің санын қоспағанда, жеке құрамның 1000 бірлігіне жұмыстан шығару сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны	Балл
0	4
0-ден жоғары 0,80-ге дейін	3
0,81-ден 1,60-қа дейін	2
1,61-ден 2,40-қа дейін	1

2,40-тан жоғары	0

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
8-қосымша

нысан

Біліктілік беруге жататын және біліктілік берілген қызметкерлер туралы ақпарат

Атауы	Сыныптық біліктілік беруге жататын аумақтық бөліністің қызметкерлер саны	Қызметтік даярлық бойынша тестілеуді, дене шынықтыру, оның ішінде күрестің жауынгерлік тәсілдері және атыс даярлығы бойынша нормативтерді тапсыру қорытындысы бойынша сыныптық біліктілік берілген қызметкерлердің саны
Ішкі істер органының, ведомствоның аумақтық бөлінісі		

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
9-қосымша

нысан

Ішкі істер органының аумақтық бөлінісі оқу-материалдық базасының жабдықталуы туралы ақпарат

Атауы	Спорт ғимаратының бар-жоғы	Атыс тирінің бар-жоғы	Оқу-әдістемелік кабинетінің бар-жоғы
Ішкі істер органының, ведомствоның аумақтық бөлінісі			

Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің басшысы _____ _____
(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

Ішкі істер органының аумақтық бөлінісі кадр қызметінің басшысы _____ _____
(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)
20___ жылғы "____ " _____

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
10-қосымша

нысан

Кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау туралы қорытынды

_____

(аумақтық ішкі істер органының атауы)

_____

(есеп беру кезеңі)

№	Бағалау өлшемшарттары	Әрбір өлшемшарттың бағалау балы
1	Адам ресурстарын пайдалану тиімділігі	25
2	Ішкі істер органдарының қызметкерлерін оқыту	25
3	Тәртіпті, заңдылықты сақтау және сыбайлас жемқорлық профилактикасы жөніндегі жұмыстың тиімділігі	25
4	Кәсіби даярлық деңгейі	25
Жалпы бағалау:		100
Жалпы бағалаудың мәні:		Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметі тиімділігінің жоғары дәрежесі

Бағалау өлшемшарттары бойынша ішкі істер органының аумақтық бөлінісін кадрмен қамтамасыз ету және оның жұмыс сапасы нәтижелерін талдау: _____

_____

Қорытындылар мен ұсынымдар: _____

Ішкі істер органы бірінші басшысының орынбасары _____ _____

(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

Ішкі істер органы кадр қызметінің басшысы _____ _____

(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

20___ жылғы "____ " _____

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
11-қосымша

нысан

Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің кадрмен қамтамасыз ету және жұмыс сапасы нәтижелерін бағалауға арналған өлшемшарттар мен көрсеткіштер

р/с №	Өлшемшарттың/көрсеткіштің атауы	Балдар
1	Адам ресурстарын пайдалану тиімділігі	25
1.1.	Кадрлардың тұрақтамау деңгейі	6,25
1.2	Штаттық лауазымдардың жасақталмау деңгейі	6,25
1.3.	Ішкі істер органы аумақтық бөліністерінің қызметкерлерін жылжыту	6,25
1.4.	Еңбек демалысын уақтылы беру	6,25
2	Ішкі істер органдарының қызметкерлерін оқыту	25
2.1	Ішкі істер органдары қызметкерлерінің біліктілігін арттыру	17,5
2.2	Ішкі істер органдарының қызметкерлерін қайта даярлау	7,5
3	Тәртіпті, заңдылықты сақтау және сыбайлас жемқорлық профилактикасы жөніндегі жұмыстың тиімділігі	25
3.1	Сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін сотталған, оның ішінде қылмыс жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны	15
3.2	Этикалық құқық бұзушылықты жасаған, оның ішінде құқық бұзушылықты жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны	6
3.3	Теріс себептер бойынша жұмыстан шығарылған, оның ішінде жұмыстан шығару сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны	4
4	Кәсіби даярлық деңгейі	25
4.1	Сыныптық біліктілік беру	16

4.2	Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің оқу-материалдық базасы	9
	Барлығы:	100

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер министрінің
2015 жылғы 7 желтоқсандағы
№998 бұйрығына
2-қосымша

Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарына қызметке кандидаттың кәсіби құзыреттерін , негізгі көрсеткіштерін айқындау және бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін (цифрлық рейтингін) есептеу қағидалары мен әдістері

Ескерту. Қағидалар мен әдістер жаңа редакцияда - ҚР Ішкі істер министрінің 28.03.2025 № 228 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

1-тарау. Жалпы ережелер

1. Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарына қызметке кандидаттың кәсіби құзыреттерін, негізгі көрсеткіштерін айқындау және бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін (цифрлық рейтингін) есептеу қағидалары мен әдістері (бұдан әрі – Қағидалар) Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарына (бұдан әрі – ІІО) қызметке кандидаттың кәсіби құзыреттерін, негізгі көрсеткіштерін айқындау және бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін (цифрлық рейтингін) есептеу тәртібі мен әдістерін белгілейді.

2. Осы Қағидаларда қолданатын негізгі ұғымдар:

1) лауазымдық талаптар – лауазымның біліктілік талаптары, негізгі тиімділік көрсеткіштері, қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштері (цифрлық рейтингі);

2) синтез әдісі – объектілерді, құбылыстарды (процестерді) және мөлшерлерді біріктіру тәсілдері мен заңдылықтар жиынтығы;

3) талдау әдісі – объектілердің, құбылыстардың (процестердің) және мөлшерлердің құрылымдық бөліктерге бөлудің тәсілдер мен заңдылықтар жиынтығы;

4) ІІО-ға қызметке кандидаттардың кәсіби құзыреттерінің үлгілік моделі – әрбір құзыреттің мазмұнын сипаттай, әрбір құзыретке сәйкес келуіне кандидатты бағалау нысандарын сипаттай отырып, ІІО-ға қызметке кандидаттың меңгеруі тиіс кәсіби құзыреттердің құрылымдық ресімделген тізбесі.

2-тарау. Кәсіби құзыреттерді айқындау тәртібі мен әдістері

3. ІІО жүйесіндегі кәсіби құзыреттер осы Қағидаларға 1-қосымшаға сәйкес ІІО-ға қызметке кандидаттардың кәсіби құзыреттерінің тізбесімен (бұдан әрі – кәсіби құзыреттердің тізбелері) айқындалады.

Кәсіби құзыреттердің тізбелері талдау және синтез әдістерін қолдана отырып әзірленген.

4. Кәсіби құзыреттердің тізбелері негізінде осы Қағидаларға 2-қосымшаға сәйкес ІІО-ға қызметке кандидаттардың кәсіби құзыреттерінің үлгілік моделі айқындалған.

5. Кәсіби құзыреттердің үлгілік модельдері негізінде ІІО-ға қызметке кандидаттардың кәсіби құзыреттерінің деңгейін бағалау жүзеге асырылады.

ІІО-ға қызметке кандидат "Құзыреттің сипаттамасы" деген бағандағы әрбір ұстанымы бойынша "ІІО-ға қызметке кандидатты құзыретке сәйкес келуіне тексеру нысаны" бағандағы бағалаудың тиісті нысаны бойынша бағаланады. Бағалау нәтижесінде ІІО-ға қызметке кандидаттың көрсеткен білімдерінің, машықтарының және дағдыларының сапасына (деңгейіне) байланысты "Баға" бағанында "1"-ден "5"-ке дейін балл қойылады, мұнда: "1" - "қанағаттанарлықсыз" деген баға, "2" - "нашар" деген баға, "3" - "қанағаттанарлық" деген баға, "4" - "жақсы" деген баға, "5" - "өте жақсы" деген баға.

Әрбір ұстаным бойынша бағалар сомасы ІІО-ға қызметке кандидаттың кәсіби құзыретінің жалпы бағасының сандық мәнін құрайды.

ІІО-ға қызметке кандидаттың кәсіби құзыретінің деңгейін жалпы бағалаудың пайыздық мәні мынадай формуламен есептеледі:

КҚ = (С * 100) / Б

мұнда,

КҚ – пайыздық мәндегі кәсіби құзыреті деңгейінің жалпы бағасы,

С – сандық мәндегі кәсіби құзыреті деңгейінің жалпы бағасы,

Б – сандық мәндегі кәсіби құзыретінің деңгейін бағалаудағы ең жоғарғы ықтимал балы.

6. ІІО-ға қызметке кандидаттың кәсіби құзыретінің деңгейі, егер оның пайыздық мәндегі бағасы 90 % және одан көп құрайтын болса, онда ол жоғары болып танылады.

Кәсіби құзыретінің деңгейі, егер оның пайыздық мәндегі бағасы 70 %-дан 89,9 %-ға дейін құрайтын болса, онда ол орташа болып есептеледі.

Кәсіби құзыретінің деңгейі, егер оның пайыздық мәндегі бағасы 50 %-дан 69,9 %-ға дейін құрайтын болса, онда ол төмен болып танылады.

Кәсіби құзыретінің деңгей, егер оның пайыздық мәндегі бағасы 50 %-дан төмен болса, онда ол қанағаттанарлықсыз болып танылады.

7. ІІО-ға қызметке кандидатты қабылдау кезінде кәсіби құзыреттілік деңгейін бағалау кәсіби құзыреттіліктің үлгілік моделі негізінде жүзеге асырылады.

3-тарау. Негізгі көрсеткіштерін анықтау тәртібі

8. ІІО-ға қызметке кандидаттар үшін негізгі көрсеткіштерінің бірыңғай жүйесі белгіленеді.

ІІО-ға қызметке кандидаттардың негізгі көрсеткіштері жүйесі мыналардан құралады :

1) тиісті білім деңгейінің болуы;

2) мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органда орта басшы құрам лауазымына кандидаттарға арналған тестілеу нәтижелері;

3) әскери-дәрігерлік комиссиясының ішкі істер органдарында қызметке жарамдылық қорытындылары.

ІІО қызметіне кандидаттың негізгі көрсеткіші санмен есептеледі және ішкі істер органдарына қызметке кандидатты қабылдау шешімдерін қабылдау үшін негіз болып табылады.

4-тарау. Ішкі істер органдарына қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін (цифрлық рейтингін) анықтау және есептеу тәртібі

9. ІІО-ға қызметке кандидат үшін бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші (цифрлық рейтингі) мынадай өлшемшарттар негізінде белгіленеді:

тиісті білім деңгейінің болуы;

әскери қызмет өтілі;

орта басшы құрам лауазымына кандидаттар үшін тестілеу нәтижелері бойынша дұрыс жауаптарының орташа саны ("Құқық қорғау қызметіне алғаш рет кіретін азаматтарды тесттен өткізу қағидаларын, бағдарламаларын және оны ұйымдастыруды бекіту туралы" Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2016 жылғы 20 қыркүйектегі № 1 бұйрығының талаптарына сәйкес берілген Қазақстан Республикасының мемлекеттік тілі мен заңнамасын білуге арналған тесттен өткені туралы сертификаттың деректері негізінде) (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 14317 болып тіркелген) (бұдан әрі - № 1 бұйрығы);

жеке қасиеттерін бағалау нәтижелері (№ 1 бұйрықтың талаптарына сәйкес берілген құқық қорғау қызметінің лауазымдарына кандидаттың жеке қасиеттерін бағалауға арналған тестілеу нәтижелері бойынша қорытындының деректері негізінде);

спорттық разряды.

10. ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілігінің әрбір өлшемшартына (цифрлық рейтинг) үлестік мән беріледі.

ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші (цифрлық рейтингі) мынадай формула бойынша есептеледі:

$КБҚК = k_1 + k_2 + k_3 + k_4 + k_5 + k_6 + k_7$

мұнда, КБҚК – ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші (цифрлық рейтингі), k – ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік өлшемшарттары (цифрлық рейтингі) бойынша үлестік мәні.

11. ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік өлшемшарттарының (цифрлық рейтингі) үлестік мәндері.

Білім деңгейі "k_1":

орта білімі ("5" үлестік мәні);

орта білімнен кейінгі білімі ("10" үлестік мәні);

жоғары білімі ("15" үлестік мәні);

жоғары білімнен кейінгі білімі ("20" үлестік мәні).

Білімі туралы құжаты бойынша орта бағасы "k_2":

қанағаттанарлық ("3" үлестік мәні);

жақсы ("4" үлестік мәні);

өте жақсы ("5" үлестік мәні).

Әскери қызмет өтілі "k_3":

мерзімді әскери қызметке шақырудан босатылуы немесе кейінге қалдырылуы ("0" үлестік мәні);

әскери-техникалық және басқа да әскери мамандықтар бойынша даярлықтан өтуі (" 5" үлестік мәні);

мерзімді әскери қызметті өткеруі ("10" үлестік мәні);

азаматтардың запастағы офицерлер бағдарламасы бойынша әскери даярлығы ("15" үлестік мәні).

Тестілеу нәтижесі бойынша дұрыс жауаптарының орташа саны "k_4":

5-тен 8-ге дейін ("5" үлестік мәні);

9-дан 12-ге дейін ("10" үлестік мәні);

13 және одан жоғары ("15" үлестік мәні).

Жеке қасиеттерін бағалау нәтижелері "k5": ІІО-ға қызметке кандидат жеке қасиеті бойынша "қатерлі аймақта" бағалау нәтижесін алған жағдайда ("жемқорлыққа төзбеу" жеке қасиетін қоспағанда) үлестік мәні "-5" құрайды. "Қатерлі аймақтан" жоғары бағалау нәтижесін алған кезде – әрбір жеке қасиеті бойынша үлестік мәні "5" құрайды. Осы өлшемшарт бойынша есептеу кезінде ІІО-ға қызметке кандидат үміттенген лауазым санатына арналған бағдарламада көзделген жеке қасиеттерін бағалау нәтижелері есепке алынады.

ІІО-ға қызметке кандидат "жемқорлыққа төзбеу" жеке қасиеті бойынша "қатерлі аймақта" бағалау нәтижесін алған жағдайда үлестік мәні "-10" құрайды.

Дене шынықтыру даярлығы бойынша нормативтер тапсыру нәтижелері бойынша баға "k_6":

қанағаттанарлық ("5" үлестік мәні);

жақсы ("10" үлестік мәні);

өте жақсы ("15" үлестік мәні).

Спорттық разряды "k_7":

"спорт шеберлігіне кандидаттан" төмен емес спорттық разрядының болуы ("5" үлестік мәні).

12. ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші (цифрлық рейтингін) ІІО-ға қызметке кандидаттардың бағалау сәтіндегі рейтингін анықтайды.

ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін (цифрлық рейтингін) конкурстық комиссия өткізетін әңгімелесуге дейін ІІО-ның кадр қызметі есептейді.

ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткішінің (цифрлық рейтингін) есебі осы Қағидаларға 3-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілігін бағалау парағында көрсетіледі.

ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілігінің әрбір өлшемшарты (цифрлық рейтингі) бойынша ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін (цифрлық рейтингін) есептеген кезде тек бір ұстаным ескеріледі. ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілігінің бір өлшемшарты (цифрлық рейтингі) бойынша екі немесе одан көп ұстанымы болған кезде, жоғары бағалау нәтижелері бойынша ұстаным ескеріледі.

Қазақстан Республикасы
ішкі істер органдарына қызметке
кандидаттардың кәсіптік
құзыреттерін, негізгі
көрсеткіштерін айқындау
және бәсекеге қабілеттілік
көрсеткішін (цифрлық
рейтингін) есептеу қағидалары
мен әдістеріне
1-қосымша

ІІО-ға қызметке кандидаттардың кәсіби құзыреттерінің тізбесі

№	Құзыреттің атауы	Құзыреттің сипаттамасы
1	Кәсіби сауаттылық	ІІО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу, түсіну. Құпиялылық режимінің талаптарын білу және түсіну. Оқыту барысында алған білімдері мен машықтарын практикада қолдана білу. ІІО қызметкерінің қызметтік міндеттерін тиімді орындау үшін қажетті сауатты ауызша сөйлеу тілінің дағдыларын меңгеру.

		Атқарып отырған лауазымда іс қағаздарын тиімді жүргізу үшін қажетті жазба тілінің дағдыларын меңгеру. ІІО қызметкерінің қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті ақпараттық технологиялар саласындағы білімі және дағдылары.
2	Тәртіптілік (ұйымдастырушылық, орындаушылық)	Қызметтік міндеттің орындалуын сауатты жоспарлау, қызметтік уақытты тиімді, нәтижелі пайдалану қабілеті.
3	Сапаға бағдарлану	Қызметтік міндетті түсіну қабілеті . Іс-шараның мақсатына тиімді қол жеткізу үшін қажетті және жеткілікті қызметтік міндетті орындау бағыты мен кезеңдерін анықтау қабілеті.
4	Ынтымақтастық (қызметтік міндеттерді топпен орындау)	Өзара және қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындауға қатысатын басқа қызметкерлер арасында бағыттарды және жұмыс учаскелерін ұтымды және тактикалық сауатты бөлу қабілеті.
5	Дене шынықтыру және жауынгерлік даярлық	Кәсіби міндеттерді орындау үшін қажетті дене жүктемелеріне төзу қабілеті.
6	Күйзеліске төзімділігі	Күрделі күйзеліс жағдайларында эмоцияларды бақылау, сана айқындығы мен жігерлі қабілеттерін сақтау қабілеті.
7	Ерекше жағдайларда қызмет өткеруге әзірлік	Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында ІІО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу және түсіну.
		"Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасы мемлекеттік

8	Кәсіби әдептілік және ІІО-ның корпоративтік мәдениетін ұстаушылық	қызметшілерінің әдеп кодексінің (бұдан әрі - Әдеп кодексі) нормаларын білу және түсіну. Байсалдылық, әдептілік және Әдеп кодексінің басқа да талаптарын көрсету қабілеті. ІІО имидждік саясатының ережелерін білу және түсіну. ІІО қызметтік этикасының, құпиялылық режимінің және имидждік саясатының талаптарын сақтай отырып, халық өкілдерімен (арнайы контингентпен) жалпы және арнайы қызметтік мәселелер бойынша ауызша байланыста болу (әңгімелесу) қабілеті.

Қазақстан Республикасы
ішкі істер органдарына қызметке
кандидаттардың кәсіптік
құзыреттерін, негізгі
көрсеткіштерін айқындау
және бәсекеге қабілеттілік
көрсеткішін (цифрлық
рейтингін) есептеу қағидалары
мен әдістеріне
2-қосымша

ІІО-ға қызметке кандидаттардың кәсіби құзыреттерінің үлгілік моделі

№	Құзыреттің атауы	Құзыреттің сипаттамасы	Қызметке кандидатты құзыретке сәйкес келуіне тексеру нысаны	Баға
1	Кәсіби сауаттылық	ІІО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу, түсіну. Құпиялылық режимінің талаптарын білу және түсіну. Оқыту барысында алған білімдері мен машықтарын практикада қолдана білу. ІІО қызметкерінің қызметтік міндеттерін тиімді орындау үшін қажетті сауатты	Тестілеуден өту Тестілеуден өту Қызметтік жағдайдың үлгісін жасап шығарған мысалында қызметтік міндетті тиімді орындау үшін қажетті кәсіби іс-қимылдарын орындау тәртібін баяндау және түсіндіру.	

		ауызша сөйлеу тілінің дағдыларын меңгеру. Атқарып отырған лауазымда іс қағаздарын тиімді жүргізу үшін қажетті жазба тілінің дағдыларын меңгеру. ІІО қызметкерінің қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті ақпараттық технологиялар саласындағы білімі және дағдылары.	Әңгімелесу кезінде ауызша сөйлеу дағдыларын көрсету . Болжанатын лауазымда көзделген міндеттер шегінде жазбаша тапсырманы орындау. Тестілеуден өту	
2	Тәртіптілік (ұйымдастырушылық, орындаушылық)	Қызметтік міндеттің орындалуын сауатты жоспарлау, қызметтік уақытты дұрыс, тиімді пайдалану қабілеті.	Қызметтік жұмысын жоспарлауға жалпы әдістері мен қағидаттарын баяндау және дәлелдеу. Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау психофизиологиялық куәландыру және сипаттайтын материалдар негізінде жүзеге асырылады.	
3	Сапаға бағдарлану	Қызметтік міндетті дұрыс және нақты түсіну қабілеті.	Қызметтік жағдайдың үлгісін жасап шығарған мысалында қызметтік міндетінің мақсаты мен мазмұнын баяндау және түсіндіру.	
		Іс-шараның мақсатына тиімді қол жеткізу үшін қажетті және жеткілікті	Қызметтік жағдайдың үлгісін жасап шығарған мысалында қызметтік міндеттің мақсаты мен мазмұнын баяндау және түсіндіру. Қызметтік жағдайдың үлгісін	

		қызметтік міндетті орындау бағыты мен кезеңдерін анықтау қабілеті.	жасап шығарған мысалында қызметтік міндетті орындау бағыттарын, тәсілдерін (әдістерін) және кезеңдерін баяндау және түсіндіру.	
4	Ынтымақтастық (қызметтік міндеттерді топпен орындау)	Өзара және қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындауға қатысатын басқа қызметкерлер арасында бағыттарды және жұмыс учаскелерін дұрыс және тактикалық сауатты бөлу қабілеті.	Қызметтік жағдайдың үлгісін жасап шығарған мысалында өзара және басқа қызметкерлер арасында жұмыс учаскелері мен бағыттарын бөле отырып, тапсырманы топпен орындауды ұйымдастыру сызбасын баяндау және көрсету.	
5	Дене шынықтыру және жауынгерлік даярлық	Кәсіби құзыреттерді орындау үшін қажетті дене жүктемелеріне төзу қабілеті.	Дене шынықтыру даярлығы бойынша сынақтарды орындау (кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығын регламенттейтін ІІМ-нің нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес бағаланады).	
6	Күйзеліске төзімділігі	Күрделі күйзеліс жағдайларында эмоцияларды бақылау, сана айқындығы мен жігерлігін сақтау қабілеті.	Осы көрсеткішке сәйкестігін бағалау психофизиологиялық куәландыру және сипаттайтын материалдар негізінде жүзеге асырылады.	
7	Ерекше жағдайларда қызмет өткеруге әзірлігі	Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал	Тестілеуден өту.	

		жағдайларында ІІО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерді білу және түсіну.		
8	Кәсіби әдептілік және ІІО-ның корпоративтік мәдениетін ұстаушылық	"Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдеп кодексінің (бұдан әрі - Әдеп кодексі) нормаларын білу және түсіну. Байсалдылық, әдептілік және Әдеп кодексінің басқа да талаптарын көрсету қабілеті. ІІО қызметтік этикасының, құпиялылық режимінің және имидждік саясатының талаптарын сақтай отырып, халық өкілдерімен (арнайы контингентпен) жалпы және арнайы қызметтік мәселелер бойынша	Тестілеуден өту. Осы көрсеткішке сәйкестігін бағалау психофизиологиялық куәландыру және сипаттайтын материалдар негізінде жүзеге асырылады. Жұртшылық өкілінің (арнайы контингенттің) мінез-құлқын көрсететін	

		ауызша байланыста болу (әңгімелесу) қабілеті.	лауазымды адамның сұрақтарына жауап беру.	
Жалпы баға: сандық және пайыздық мәнде				

Қазақстан Республикасы
ішкі істер органдарына қызметке
кандидаттардың кәсіптік
құзыреттерін, негізгі
көрсеткіштерін айқындау
және бәсекеге қабілеттілік
көрсеткішін (цифрлық
рейтингін) есептеу қағидалары
мен әдістеріне
3-қосымша

нысан

Бекітемін

_____

(ІІО-ға қызметке кандидат
орналасатын ішкі істер органы
басшысының лауазымы, атағы,
Т.А.Ә. (ол болған жағдайда)

_____

20___жылғы "___"_____

_____

(күні) (қолы)

Ішкі істер органдарына қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілігін бағалау парағы _____ _____ (ІІО-ға қызметке кандидат орналасатын лауазымы, атағы, Т.А.Ә. (ол болған жағдайда)

Білім деңгейі k_1				Білімі туралы құжаты бойынша орташа бағасы k_2			Әскери қызмет өтілі k_3			
1				2			3			
орта білімі	орта білімнен кейінгі білімі	жоғары білімі	жоғары білімнен кейінгі білімі	қанағаттанарлық	жақсы	өте жақсы	мерзімді әскери қызметке шақырудан босатылуы немесе кейінге қалдырылуы	әскери техникалық және өзге де әскери мамандықтар бойынша даярлықтан өтуі	мерзімді қызметті өткеруі	Запастағы офицерлер бағдарламасы бойынша азаматтардың әскери даярлығы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ҰМ	ҰМ	ҰМ	ҰМ	ҰМ	ҰМ	ҰМ	ҰМ	ҰМ	ҰМ	ҰМ

Кестенің жалғасы

Тестілеу нәтижесі бойынша дұрыс жауаптарының орташа саны k_4			Жеке қасиеттерін бағалау нәтижелері k_5									
4			5									
5-тен 8-ге дейін	9-дан 12-ге дейін	13 және одан жоғары	бастамашылық	коммуникативтілік	талдамалық	ұйымдастырушылық	стратегиялық ойлау	көшбасшылық	әдептілік	сапаға бағдарлану	тұтынушыға бағдарлану	жемқорлыққа төзбеу
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ

Кестенің жалғасы

Дене шынықтыру даярлығы бойынша нормативтерді тапсыру нәтижелері бойынша баға k_6			Спорттық разряды k_7	ІІО қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші КБҚК
6			7	8
қанағаттанарлық	жақсы	өте жақсы	спорт шеберлігіне кандидат және одан жоғары	
25	26	27	28	29
ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ	

Ескертпе: КБҚК – ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші (цифрлық рейтингі), k_1 – "білім деңгейі" өлшемшарты бойынша ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілігінің (цифрлық рейтингісінің) үлестік мәні, k_2 – "білімі туралы құжаты бойынша орташа бағасы" өлшемшарты бойынша ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілігінің (цифрлық рейтингісінің) үлестік мәні, k_3 – "әскери қызмет өтілі" өлшемшарты бойынша ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілігінің (цифрлық рейтингісінің) үлестік мәні; k_4 – "тестілеу нәтижесі бойынша дұрыс жауаптарының орташа саны" өлшемшарты бойынша ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілігінің (цифрлық рейтингісінің) үлестік мәні; k_5 – "жеке қасиеттерін бағалау нәтижесі" өлшемшарты бойынша ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілігінің (цифрлық рейтингісінің) үлестік мәні; k_6 – "дене шынықтыру даярлығы бойынша нормативтер тапсыру нәтижелері бойынша баға" өлшемшарты бойынша ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілігінің (цифрлық рейтингісінің) үлестік мәні; k_7 – "спорттық разряды" өлшемшарты бойынша ІІО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілігінің (цифрлық рейтингісінің) үлестік мәні; ҮМ – үлестік мәні.

Келісілді:

Ішкі істер органы бөлінісінің _____ _____
кадр қызметінің басшысы (қолы) (Т.А.Ә. (ол болған жағдайда)
20 ___ж. "____" _____
Таныстым _____ _____
(бағалауға жататын ІІО қызметке кандидаттың қолы) (Т.А.Ә. (ол болған жағдайда)

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер министрінің
2015 жылғы 7 желтоқсандағы
№ 998 бұйрығына
3-қосымша

Қазақстан Республикасы ішкі істер органдары қызметкерлерінің мансаптық өсу жүйесі мен өлшемшарты

Ескерту. 3-қосымша алып тасталды - ҚР Ішкі істер министрінің 06.03.2024 № 211 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер министрінің
2015 жылғы 7 желтоқсандағы
№ 998 бұйрығына
4-қосымша

Қазақстан Республикасының ішкі істер органдарында кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесі

Ескерту. Әдістеме жаңа редакцияда - ҚР Ішкі істер министрінің 10.05.2024 № 383 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

1. Қазақстан Республикасының ішкі істер органдарында кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесі (бұдан әрі-әдістеме) ішкі істер органдары қызметінің міндеттері мен мақсаттарына және стратегиялық даму басымдықтарына сәйкес кадрлық әлеуетті сақтау және арттыру мақсатында осы қажеттілікті қамтамасыз етуге бағытталған жыл сайынғы негізде кадрларға сандық және сапалық қажеттілікті айқындауды реттейді.

2. Кадрлық жағдайды талдау кадрлармен жасақтау жөніндегі кадр жұмысының статистикалық деректерін зерделеу және салыстыру, ішкі істер органдарының қызметіндегі үрдістер мен заңдылықтарды зерделеу жолымен жүзеге асырылады.

3. Ішкі істер органдарындағы кадрлық болжам кадрлық жағдайды талдау негізінде жүзеге асырылады және келесі күнтізбелік жылға кадрларға сандық және сапалық қажеттілікті анықтаудан тұрады.

4. Кадрлық болжамның негізін қалаушы әдісі түзетілген экстраполяция әдісі болып табылады, ол ішкі істер органының қызметінде болып жатқан және болжанатын

өзгерістерге түзетіле отырып, алдыңғы жылдардағы кадр жұмысының тенденциялары мен көрсеткіштерін жоспарланған кезеңге ауыстырудан тұрады.

5. Кадрлық болжам ағымдағы жылдың және алдыңғы екі жылдың көрсеткіштерін ескере отырып, жыл сайын жүзеге асырылады. Кадрлық болжам кезеңі болжау жылының төртінші тоқсаны болып табылады.

Кадрлық болжауды кадр жұмысы бойынша жыл сайынғы статистикалық деректерді талдау негізінде Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің кадр қызметі (бұдан әрі – кадр қызметі) және оның аумақтық бөлімшелері жүзеге асырады.

Ішкі істер органдарының аумақтық бөлімшелері ағымдағы жылғы 1 қарашада кадр қызметіне кадрларға қажеттіліктің жоспар-болжамын (бұдан әрі – жоспар-болжам) және кадрларға қажеттілікті қамтамасыз ету жөніндегі іс- шаралар жоспарын (бұдан әрі-іс-шаралар жоспары) жібереді. Кадр қызметі мәліметтерге қорытынды кешенді талдау жүргізеді және оның негізінде кадр жағдайына жүйелі мониторинг жүргізу мақсатында жоспар-болжам мен іс- шаралар жоспарына түзетулер енгізеді.

6. Кадрлық жағдайды талдау мынадай жолдармен жүзеге асырылады:

1) кадр әлеуетін және оның ағымдағы жылдағы және алдыңғы екі жылдағы өзгерістерін бағалау;

2) ағымдағы жыл мен алдыңғы екі жылдағы ұқсас көрсеткіштермен салыстырғанда кадрлардың жинақталу жағдайы мен тапшылығын айқындау;

3) кадрларға қажеттілікке әсер ететін ішкі істер органдарының қызметіндегі үрдістер мен заңдылықтарды зерделеу.

7. Кадр әлеуетін бағалау осы Әдістемеге 1-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ішкі істер органдарының қызметкерлері туралы статистикалық мәліметтер негізінде жасына, құқық қорғау, арнаулы мемлекеттік органдардағы және әскери қызметтегі қызмет өтіліне, сондай-ақ білім деңгейіне қарай градациясы бар ішкі істер органдары жүйесіндегі жұмыс істеп тұрған кадрлардың санын айқындау жолымен жүзеге асырылады.

8. Кадрлармен жасақталу жағдайы мен тапшылығын анықтау мыналарды белгілеу жолымен жүзеге асырылады:

1) осы Әдістемеге 2-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ішкі істер органының сандық жасақталмау туралы статистикалық мәліметтер негізінде бос лауазымдардың жалпы саны;

2) осы Әдістемеге 3-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ішкі істер органынан кеткен қызметкерлер туралы статистикалық мәліметтер негізінде жасына, қызмет өтіліне, білім деңгейіне қарай градациясы бар кеткен кадрлардың саны;

3) осы Әдістемеге 4-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ішкі істер органдарына қызметке қабылданғандар туралы статистикалық мәліметтер негізінде түсу көздері бойынша градациямен қызметке қабылданған кадрлар саны;

4) кадр тапшылығы мынадай формула бойынша есептеледі:

D = a-b

D-кадр тапшылығының көрсеткіші;

a-кеткен кадрлар саны;

b-қызметке келген кадрлар саны.

Алынған мәліметтер алдыңғы екі жылдағы ұқсас көрсеткіштермен салыстырылады.

9. Ішкі істер органының ағымдағы жылдағы және кадрларға қажеттілікке әсер ететін алдыңғы екі жылдағы қызметіндегі үрдістер мен заңдылықтарды зерделеуді кадр қызметі ішкі істер органының бөлімшелерімен өзара іс-қимылда жүзеге асырады. Зерттеу нәтижелері бойынша жоспар-болжам жасалады.

Жоспар-болжам ішкі істер органын келесі болжамды жылға кадрлармен жасақтау бөлігінде кадр саясатын жүргізуге негіз болады.

10. Кадрлық болжам мынадай бағыттар бойынша жүзеге асырылады:

1) ІІО қызметкерлерінің жүктеме нормативтері мен штат санын ескере отырып, келесі күнтізбелік жылға кадрларға сандық және сапалық қажеттілікті айқындау;

2) кадрларды іріктеудің оңтайлы көздерін анықтау (кадрлық толықтыруды іздеу ортасы).

Аталған бағыттардың әрқайсысы бойынша кадрлық болжам ағымдағы жылдағы және алдыңғы екі жылдағы кадрлық ахуалды талдау нәтижелері негізінде жүзеге асырылады.

11. Кадрларға сандық қажеттіліктің болжамы мынадай формула бойынша есептеледі:

P = a + b

P - сандық қажеттіліктің орташа көрсеткіші;

a - ағымдағы жылы және алдыңғы екі жылда қызметке келген кадрлар санының орташа көрсеткіші;

b - ағымдағы жылдағы және алдыңғы екі жылдағы кадр тапшылығының орташа көрсеткіші.

Кадрлар тапшылығы болмаған кезде кадрларға сандық қажеттілік тиісті жылы қызметке қабылданған кадрлардың санын ғана ескере отырып айқындалады.

Болжау жылына кадрларға сандық қажеттілік кадрлардың кетуінің орташа көрсеткішінің және ішкі істер органы жасақталмауының ағымдағы жылдағы және алдыңғы екі жылдағы орташа көрсеткішінің сомасынан аспауға тиіс.

Кадрларға сандық қажеттіліктің болжамын анықтау кезінде ішкі істер органы қызметіндегі кадрларға сандық қажеттілікке әсер ететін үрдістер мен заңдылықтар да ескеріледі.

12. Кадрларға сапалы қажеттіліктің болжамы бос лауазымдарды және оларды алмастыруға үміткер адамдарға қойылатын біліктілік талаптарын талдау негізінде

жүзеге асырылады. Кадрларға сапалы қажеттіліктің болжамын айқындау кезінде ішкі істер органы қызметіндегі кадрларға сапалы қажеттілікке әсер ететін үрдістер мен заңдылықтар да ескеріледі.

13. Кадрлық болжам тиісінше осы Әдістемеге 5 және 6-қосымшаларға сәйкес нысандар бойынша жоспар-болжамды және іс-шаралар жоспарын жасаумен аяқталады.

Қазақстан Республикасының
ішкі істер органдарында
кадрлық болжамды
жүзеге асыру әдістемесіне
1-қосымша

нысан

Ішкі істер органының жасына, қызмет өтіліне және білім деңгейіне байланысты қызметкерлері туралы статистикалық мәліметтер

Кезең: _____

№ р.н.	Ішкі істер органының атауы	Штат саны	Нақты саны	Қызметкерлер құрамы				
				жасы бойынша				
				30 жасқа дейін	30 жастан 40 жасқа дейін	40 жастан 48 жасқа дейін	48 жастан 55 жасқа дейін	55 жастан асқан
	Барлығы:							
	% тұрғысынан							

Кестенің жалғасы:

Қызметкерлер құрамы								
қызмет өтілі бойынша					білім деңгейі бойынша			
бір жылға дейін	1 жылдан 3 жылға дейін	3 жылдан 5 жылға дейін	5 жылдан 10 жылға дейін	10 жылдан астам	орташа	орта арнаулы, техникалық және кәсіби	жоғары	жоғары оқу орнынан кейінгі

Қазақстан Республикасының
ішкі істер органдарында
кадрлық болжамды
жүзеге асыру әдістемесіне
2-қосымша

нысан

Ішкі істер органының сандық жинақталмауы туралы статистикалық мәліметтер

Кезең: _____

№ р.н.	Ішкі істер органының атауы	Штат саны	Жинақталмау		
			Жалпы жинақталмау	Тағылымдамадан өтушілерді ескере отырып жинақталмау	оның ішінде қызметтер бөлінісінде
					криминалдық полиция

		жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл
	Барлығы:												
	% тұрғысынан												

Кестенің жалғасы

Жинақталмау												
оның ішінде қызметтер бөлінісінде												
ұйымдасқан қылмысқа қарсы күрес бөліністеріі			экстремизмге қарсы күрес бөліністері			есірткі бизнесіне қарсы күрес бөліністері			жедел-криминалистикалық қызмет		
жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл

Кестенің жалғасы

Жинақталмау															
оның ішінде қызметтер бөлінісінде															
тергеу қызметі			әкімшілік полиция			қылмыстық-атқару жүйесі			МКҚБ			басқа қызметтер		
жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл

Ескертпе: бөліністердің атауы штат кестесіне сәйкес өзгеруі мүмкін.

Қазақстан Республикасының
ішкі істер органдарында
кадрлық болжамды жүзеге
асыру әдістемесіне
3-қосымша

нысан

Ішкі істер органының жасына, қызмет өтіліне және білім деңгейіне қарай бөлінген кеткен қызметкерлер туралы статистикалық мәліметтер

Кезең: _____

№ р.н.	Ішкі істер органының атауы	Штат саны	Кеткен					
			Барлығы	Жұмыстан шығарылғандар			Басқа ішкі істер органдарына кетті	Басқа құқық қорғау органдарына, әскери құралымдарға кетті
				барлығы	зейнеткерлікке	басқа себептер бойынша		
	Барлығы:							
	% тұрғысынан							

Кестенің жалғасы

Кеткен													
Кеткен қызметкерлердің құрамы													
Жасы бойынша					қызмет өтілі бойынша					білім деңгейі бойынша			

30 жасқа дейін	30 жас-тан 40 жасқа дейін	40 жас-тан 48 жасқа дейін	48 жас-тан 55 жасқа дейін	55 жас-тан асқан	бір жылға дейін	1 жылдан 3 жылға дейін	3 жылдан 5 жылға дейін	5 жылдан 10 жылға дейін	10 жылдан астам	орташа	орта арнаулы, техникалық және кәсіби	жоғары	жоғары оқу орнынан кейінгі

Қазақстан Республикасының
ішкі істер органдарында
кадрлық болжамды
жүзеге асыру әдістемесіне
4-қосымша

нысан

Жұмысқа қабылдану көздері және білім деңгейі бойынша бөлінген ішкі істер органына қызметке қабылданғандар туралы статистикалық мәліметтер

Кезең: _____

№ п.п.	Ішкі істер органының атауы	Штат саны			Қабылданды					
					барлығы			ведомстволық білім беру ұйымдарынан		
		жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл
	Барлығы:									
	% тұрғысынан									

Кестенің жалғасы

Қабылданды											
ведомстводан тыс жоғары оқу орындарынан			басқа құқық қорғау органдары мен әскери құралымдардан келгендер			бұрын құқық қорғау органдарында лауазымдарда қызмет өткерген адамдар және әскери қызметшілер			сот шешімі бойынша қызметке қалпына келтірілді		
жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл

Кестенің жалғасы

Қабылданды											
білім деңгейі бойынша											
орташа			орта арнаулы, техникалық және кәсіби			жоғары			жоғары оқу орнынан кейінгі		
жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл

Қазақстан Республикасының
ішкі істер органдарында
кадрлық болжамды
жүзеге асыру әдістемесіне
5-қосымша

нысан

Ішкі істер органы кадрларына қажеттіліктің жоспар-болжамы

Кезең: _____

№ р.н.	Ішкі істер органының атауы	Қажеттілік						
		жалпы қажеттілік	ведомстволық білім беру ұйымдарынан	ведомстводан тыс жоғары оқу орындарынан	білім деңгейі бойынша			
					орташа	орта арнаулы, техникалық және кәсіби	жоғары	жоғары оқу орнынан кейінгі
	Барлығы:							
	% тұрғысынан							

Қазақстан Республикасының
ішкі істер органдарында
кадрлық болжамды
жүзеге асыру әдістемесіне
6-қосымша

нысан

Кадрларға қажеттілікті қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар жоспары

№ р.н.	Іс-шараның атауы	Орындаушы (бірлесіп орындаушылар)	Орындау мерзімі	Аяқтау нысаны

© 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» ШЖҚ РМК