

Азаматтық қорғау органдарында кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесін бекіту туралы

Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрінің 2021 жылғы 7 қыркүйектегі № 430 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2021 жылғы 9 қыркүйекте № 24284 болып тіркелді

"Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 29-бабының 7-тармағына сәйкес БҰЙЫРАМЫН:

1. Қоса беріліп отырған Азаматтық қорғау органдарында кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесі бекітілсін.

2. Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігінің Кадр саясаты департаменті Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен:

1) осы бұйрықты Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркеуді;

2) осы бұйрықты Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігінің интернет-ресурсына орналастыруды;

3) осы бұйрық Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркелгеннен кейін он жұмыс күні ішінде Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігінің Заң департаментіне осы тармақтың 1) және 2) тармақшаларында көзделген іс-шаралардың орындалуы туралы мәліметтерді ұсынуды қамтамасыз етсін.

3. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау жетекшілік ететін Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар вице-министріне және Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігінің Кадр саясаты департаментіне жүктелсін.

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

Қазақстан Республикасы
Төтенше жағдайлар министрі

Ю. Ильин

Қазақстан Республикасы
Төтенше жағдайлар министрінің
2021 жылғы 7 қыркүйектегі
№ 430 бұйрығымен бекітілген

Қазақстан Республикасы азаматтық қорғау органдарының қызметкерлері мен әскери қызметшілеріне қызметтік күеліктер беру қағидалары Азаматтық қорғау органдарында кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесі

1. Осы азаматтық қорғау органдарында кадр болжамын жүзеге асыру әдістемесі (бұдан әрі - Әдістеме) "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңының (бұдан әрі - Заң) 29-бабының 7-тармағына сәйкес әзірленді және азаматтық

қорғау органдары (бұдан әрі - АҚО) қызметінің міндеттері мен мақсаттарына және стратегиялық даму басымдықтарына сәйкес кадр әлеуетін сақтау және арттыру мақсатында Орта мерзімді перспективаға арналған кадрларға сандық және сапалық қажеттілікті айқындауды және осы қажеттілікті қамтамасыз етуді реттейді.

Осы Әдістеменің күші "азаматтық қорғау" арнаулы атағы берілген АҚО қызметкерлерге қатысты қолданылады.

2. АҚО-да кадрлық болжам кадрлық жағдайды талдау негізінде жүзеге асырылады және кадрлардағы сандық және сапалық қажеттілікті үш жылға айқындаудан тұрады.

3. Кадрлық жағдайды талдау кадрларды жасақтау бойынша кадр жұмысының статистикалық деректерін зерделеу және салыстыру, АҚО қызметіндегі үрдістерді және зандылықтарды зерделеу арқылы жүзеге асырылады.

4. Түзетілген экстраполяция әдісі кадрлық болжамның негізін қалаушы әдіс болып табылады, ол АҚО қызметінде болып жатқан және болжанатын өзгерістерді түзете отырып, кадр жұмысының қазіргі көрсеткіштерін келесі кезеңге ауыстыруды қамтиды.

5. Кадрлық болжам үш жылда бір рет жүзеге асырылады. Кадрлық болжамның кезеңі болжам жылының төртінші тоқсаны болып табылады.

Кадрлық болжамды АҚО аумақтық бөлімшелері жыл сайын ұсынатын кадр жұмысы бойынша статистикалық деректерді талдау негізінде Төтенше жағдайлар министрлігінің Кадр қызметі (бұдан әрі - Кадр қызметі) жүзеге асырады.

АҚО аумақтық бөлімшелері болжамды жылдың 1 қарашасына дейінгі мерзімде Кадр қызметіне кадрлық жағдайды талдау есептілігін, кадрлық болжамға кадрларға қажеттілікті қамтамасыз ету жөніндегі нақты іс-шаралар түрінде ұсыныстар жолдайды.

6. Кадрлық жағдайды талдау:

- 1) кадр әлеуетін және оның соңғы үш жылда өзгеруін бағалау;
- 2) соңғы үш жылдың ұқсас көрсеткіштерімен салыстыра отырып, кадрларды жасақтау және олардың тапшылығының жай-күйін анықтау;
- 3) қызметке ведомстводан тыс жоғары білім беру ұйымдарынан қабылданған (тиімділік және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштері бойынша) жас қызметкерлердің кәсіби даярлық деңгейін анықтау;
- 4) кадрларға қажеттілікке әсер ететін АҚО қызметіндегі тенденциялар мен зандылықты зерделеу арқылы жүзеге асырылады.

АҚО қызметкерлерінің тиімділік және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштері Заңның 7 -бабының 2-тармағына сәйкес бекітіletіn Азаматтық қорғау органдарындағы кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін есептеуді айқындау қағидалары мен әдістерімен айқындалады

7. Кадрлық әлеуетті бағалау жасы, құқық қорғау, арнаулы мемлекеттік органдардағы және әскери қызметтегі қызмет өтілі осы Әдістемеге 1-қосымшаға сәйкес нысан бойынша жасы және қызмет өтілі бойынша АҚО қызметкерлері туралы статистикалық мәліметтердің негізінде білімінің деңгейі осы Әдістемеге 2-қосымшаға

сәйкес нысан бойынша білім деңгейі бойынша АҚО қызметкерлері туралы статистикалық мәліметтерді градациялай отырып, АҚО-да жұмыс істейтін кадрлардың санын анықтау арқылы жүзеге асырылады.

8. Кадрларды жасақтау және олардың тапшылығының жай-күйін анықтау:

1) осы Әдістемеге 3-қосымшаға сәйкес нысан бойынша АҚО сандық жасақталмауы туралы статистикалық мәліметтердің негізінде бос лауазымдардың жалпы санын;

2) осы Әдістемеге 4-қосымшаға сәйкес нысан бойынша АҚО-ның кеткен қызметкерлері туралы статистикалық мәліметтердің, осы Әдістемеге 5-қосымшаға сәйкес нысан бойынша білім деңгейі бойынша АҚО-ның кеткен қызметкерлері туралы статистикалық мәліметтердің негізінде жасы, қызмет өтілі, білімінің деңгейі бойынша градациялай отырып, шыққан кадрлардың санын;

3) осы Әдістемеге 6-қосымшаға сәйкес нысан бойынша АҚО-ға қызметке қабылданған қызметкерлер туралы статистикалық мәліметтердің негізінде қызметке тұру негіздері бойынша градациялай отырып, қызметке қабылданған кадрлардың санын;

4) мынадай формула бойынша есептелетін кадрлар тапшылығын:

$D = a - v$, мұндағы:

D - кадрлар тапшылығының көрсеткіші;

a - шыққан кадрлардың саны;

v - қызметке қабылданған кадрлар санын айқындауарқылы жүзеге асырылады.

Алынған деректер алдыңғы екі жылдың осыған ұқсас көрсеткіштерімен салыстырылады.

9. Ведомстводан тыс жоғары білім беру үйымдарынан қабылданған жас қызметкерлердің кәсіби даярлық деңгейі осы Әдістемеге 7-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ведомстводан тыс жоғары білім беру үйымдарынан (тиімділік және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштері бойынша) АҚО-ға қызметке қабылданған жас қызметкерлердің рейтингі негізінде айқындалады.

10. Кадрларға қажеттілікке әсер ететін соңғы 3 жылда АҚО қызметіндегі тенденциялар мен заңдылықты зерделеуді АҚО бөлімшелермен өзара іс-қимыл жасаса отырып, Кадр қызметі жүзеге асырады. Зерделеу нәтижелері бойынша аналитикалық анықтама жасалады.

11. Кадрлық болжам мынадай бағыттар:

1) келесі үш жылға кадрларға сандық қажеттілікті анықтау;

2) келесі үш жылға кадрларға сапалық қажеттілікті анықтау;

3) кадрларды іріктеудің оңтайлы көздерін (кадрлық толықтыруды іздеу ортасы) анықтау бойынша жүзеге асырылады.

Көрсетілген әрбір бағыттар бойынша кадрлық болжам соңғы үш жылдағы кадрлық жай-күйді талдау нәтижелерінің негізінде жүзеге асырылады.

12. Кадрларға сандық қажеттілікті болжау мынадай формула арқылы есептеледі:

$\Pi = a + b$, мұндағы:

Π - сандық қажеттіліктің орта көрсеткіші;

a - соңғы үш жылда қызметке қабылданған кадрлар санының орта көрсеткіші;

b - соңғы үш жылдағы кадр тапшылығының орта көрсеткіші.

Кадрлардың тапшылығы болмаған жағдайда, кадрларға сандық қажеттілік тиісті жылы қызметке қабылданған кадрлардың тек санын ескере отырып анықталады.

Болжамдаудың әрбір жылына кадрларға сандық қажеттілік кеткен кадрлардың орташа көрсеткішінің және соңғы 3 жылдағы АҚО жасақталмауының орташа көрсеткішінің сомасынан аспауы тиіс.

Кадрларға сандық қажеттілікті болжауды анықтау кезінде, сондай-ақ кадрларға сандық қажеттілікке әсер ететін АҚО қызметіндегі тенденциялар мен зандылық та ескеріледі.

13. Кадрларға сапалық қажеттілікті болжау бос лауазымдарды және оларға орналасуға ниет білдірген адамдарға (білім деңгейі бойынша) қойылатын біліктілік талаптарын талдау негізінде жүзеге асырылады.

АҚО лауазымдарының санаттарына қойылатын біліктілік талаптары Заңның 29-бабының 3-тармағына сәйкес анықталады.

Кадрларға сапалық қажеттілікті болжауды анықтау кезінде кадрларға сапалық қажеттілікке әсер ететін АҚО қызметіндегі тенденциялар мен зандылық та ескеріледі.

14. Кадрлық болжам осы Әдістемеге 8-қосымшаға сәйкес нысан бойынша АҚО кадрларына қажеттілік жоспар - болжамын және осы Әдістемеге 9-қосымшаға сәйкес нысан бойынша кадрларға қажеттілікті қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар жоспарын (бұдан әрі - Жоспарлар) жасаумен аяқталады.

Жоспарлар келесі үш жылға АҚО кадрларын жасақтау бөлігінде кадр саясатын жүргізу негізі болып табылады.

Азаматтық қорғау
органдарында кадрлық
болжамды жүзеге
асыру әдістемесіне
1-қосымша
Нысан

Жасы және қызмет өтілі бойынша азаматтық қорғау органдарының қызметкерлері туралы статистикалық мәліметтер Кезең: _____

№	Азаматтық қорғау органдарының атауы	Штат саны	Нақты саны	қызметкерлердің құрамы									
				жасы бойынша					қызмет өтілі бойынша				
				3 0	3 0	4 0	4 8	5 5	бір	1	3	5	1 0
				жастаң	жастаң	жастаң	жастаң	жастаң	бір	жылдан	жылдан	жылдан	жылдан
				жасқа	4 0	4 8	5 5	жастаң	жылға	3	5	1 0	жылдан
				дейін	жасқа	жасқа	жасқа	жогары	дейін	жылға	жылға	жылға	жогары
				дейін	дейін	дейін	дейін	жогары	дейін	жылға	жылға	жылға	жогары

Барлығы:						
% қатынаста						

Азаматтық корғау
органдарында кадрлық
болжамды жүзеге
асыру әдістемесіне
2-қосымша
Нысан

Білім деңгейі бойынша азаматтық корғау органдының қызметкерлері туралы статистикалық мәліметтер

Кезең: _____

№	Азаматтық корғау органдының атауы	Штат саны	Накты саны	Білім деңгейі бойынша қызметкерлердің құрамы				
				орталық	арнайы орта	жоғары	жоғары оқу орнынан кейінгі	
	Барлығы:							
	% қатынаста							

Азаматтық корғау
органдарында кадрлық
болжамды жүзеге
асыру әдістемесіне
3-қосымша
Нысан

Азаматтық корғау органдының сандық жасақталмауы туралы статистикалық мәліметтер Кезең: _____

№	Азаматтық корғау органдының атауы	Штат саны		Жалпы жасақталмау		Тағылымдамадан өтушілерді есептей отырып, жасақталмауы			
		жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл
	Барлығы:								
	% қатынаста								

Азаматтық корғау
органдарында кадрлық
болжамды жүзеге
асыру әдістемесіне
4-қосымша
Нысан

Азаматтық корғау органдының кеткен қызметкерлері туралы статистикалық мәліметтер Кезең: _____

		Кеткен	
		Қызметтен босатылғандар	

№	Азаматтық корғау органының атауы	Штат саны	барлығы	барлығы	зейнетке	баска себептер бойынша	Басқа күкүк қорғау органдарына, әскери құралымдарға кеткендер
	Барлығы:						
	% қатынаста						

Кестенің жалғасы

Кеткен										
кеткен қызметкерлердің құрамы										
жасы бойынша						қызмет өтілі бойынша				
3 0 жасқа дейін	30-дан 40 жасқа дейін	40-тан 48 жасқа дейін	48-лен 55 жастаң жоғары	5 5 жастаң жоғары	бір жылға дейін	1-ден 3 жылға дейін	3-тен 5 жылға дейін	5-тен 10 жылға дейін	1 0 жылдан астам	

Азаматтық корғау
органдарында кадрлық
болжамды жүзеге
асыру әдістемесіне
5-қосымша
Нысан

Білім деңгейі бойынша азаматтық қорғау органының кеткен қызметкерлері туралы статистикалық мәліметтер

Кезең: _____

№	Азаматтық қорғау органының атауы	Штат саны	Кеткен қызметкерлердің білім деңгейі бойынша құрамы					
			барлығы	ортa кәсіптік	орта	жоғары	жоғары оку орынан кейінгі	
	Барлығы:							
	% қатынаста							

Азаматтық қорғау
органдарында кадрлық
болжамды жүзеге
асыру әдістемесіне
6-қосымша
Нысан

Азаматтық қорғау органына қызметке қабылданған қызметкерлер туралы статистикалық мәліметтер Кезең: _____

№	Азаматтық қорғау органының атауы	Штат саны	Қабылданғандар		
			Барлығы	Ведомстволық білім беру үйімдарынан	Ведомстводан тыс жоғары оку орындарынан

Кестенің жалғасы

Азаматтық қорғау
органдарында кадрлық
болжамды жүзеге
астаны атқару миссия

Руководство 7-көсүмшә

Нысан

Ведомстводан тыс жоғары оку үйімдарынан азаматтық қорғау органдарына қызметке қабылданған жас қызметкерлердің (тиімділік және бәсекеге қабілеттік көрсеткіштері бойынша) рейтингі

№	Азаматтық корғау органының атауы	Жас маманның атағы, тегі, аты, әкесінің аты (болған жағдайда), лауазымы	ЖОО-ның атауы	Тиімділіктің көрсеткіші	Бәскеге қабілеттік көрсеткіші

Азаматтық қорғау
органдарында кадрлық
болжамды жүзеге

-КОСЫМША

Нъсан

Азаматтық қорғау органдың кадрларға қажеттілігінің болжай-жоспары Кезең: _____
бастап _____ дейін (күні) (күні) 1. Кадрларға қажеттілікті болжай

Кестенің жалғасы

Қажеттілік	білім деңгейі бойынша	ортатасандық	орта кәсіптік	жоғары	ЖОО-дан кейінгі

жыл											

Азаматтық корғау
органдарында кадрлық
болжамды жүзеге
асыру әдістемесіне
9-қосымша
Нысан

2. Кадрларға қажеттілікті қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар жоспары

№	Іс-шараның атауы	Орындаушы (қоса орындаушылар)	Орындау мерзімі	Аяқтау нысаны

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