

"Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарындағы кадр саясатын іске асырудың кейбір мәселелері туралы" Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің 2015 жылғы 7 желтоқсандағы № 998 бұйрығына өзгерістер енгізу туралы

Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің 2025 жылғы 28 наурыздағы № 228 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2025 жылғы 31 наурызда № 35887 болып тіркелді

БҰЙРАМЫН:

1. "Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарындағы кадр саясатын іске асырудың кейбір мәселелері туралы" Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің 2015 жылғы 7 желтоқсандағы № 998 бұйрығына (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 12679 болып тіркелген) мынадай өзгерістер енгізілсін:

1-тармақтың 2) тармақшасы мынадай редакцияда жазылсын:

"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";

Көрсетілген бұйрықпен бекітілген Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарында кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді айқындау және бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін есептеу қағидалары мен әдістері осы бұйрыққа қосымшаға сәйкес жаңа редакцияда жазылсын.

2. Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің Кадр саясаты департаменті Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен:

1) осы бұйрықты Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркеуді;

2) осы бұйрықты ресми жариялағаннан кейін Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің интернет-ресурсына орналастыруды;

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

3. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің жетекшілік ететін орынбасарына және Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің Кадр саясаты департаментіне жүктелсін.

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

Қазақстан Республикасы
ішкі істер министрі
2025 жылғы 28 наурыздағы
№ 228 бұйрығына
қосымша

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

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

2-тарау. Кәсіби құзыреттерді айқындау тәртібі мен әдістері

3. ПО жүйесіндегі кәсіби құзыреттер осы Қағидаларға 1-қосымшаға сәйкес ПО-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 ПО-ға қызметке кандидаттардың кәсіби құзыреттерінің үлгілік моделі айқындалған.

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

ПО-ға қызметке кандидат "Құзыреттің сипаттамасы" деген бағандағы әрбір ұстанымы бойынша "ПО-ға қызметке кандидатты құзыретке сәйкес келуіне тексеру нысаны" бағандағы бағалаудың тиісті нысаны бойынша бағаланады. Бағалау нәтижесінде ПО-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 ПО-ға қызметке кандидаттың кәсіби құзыретінің жалпы бағасының сандық мәнін құрайды.

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

$$КҚ = (C * 100) / B$$

мұнда,

КҚ – пайыздық мәндегі кәсіби құзыреті деңгейінің жалпы бағасы,

C – сандық мәндегі кәсіби құзыреті деңгейінің жалпы бағасы,

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

6. ПО-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 деңгейі, егер оның пайыздық мәндегі бағасы 50 %-дан төмен болса, онда ол қанағаттанарлықсыз болып танылады.

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

3-тарау. Негізгі көрсеткіштерін анықтау тәртібі

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

ПО-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.

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

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

11. ПО-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 "k₂":

қанағаттанарлық ("3" үлестік мәні);
жақсы ("4" үлестік мәні);
өте жақсы ("5" үлестік мәні).
Әскери қызмет өтілі "k₃":

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 "k₄":

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": ПО-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 ПО-ға қызметке кандидат үміттенген лауазым санатына арналған бағдарламада көзделген жеке қасиеттерін бағалау нәтижелері есепке алынады.

ПО-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 "k₆":

қанағаттанарлық ("5" үлестік мәні);

жақсы ("10" үлестік мәні);

өте жақсы ("15" үлестік мәні).

Спорттық разряды "k₇":

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

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

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

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

ПО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілігінің әрбір өлшемшарты (цифрлық рейтингі) бойынша ПО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін (цифрлық рейтингін) есептеген кезде тек бір ұстаным ескеріледі. ПО-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

ПО-ға қызметке кандидаттардың кәсіби құзыреттерінің тізбесі

№	Құзыреттің атауы	Құзыреттің сипаттамасы
1	Кәсіби сауаттылық	ПО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу, түсіну. Құпиялылық режимінің талаптарын білу және түсіну. Оқыту барысында алған білімдері мен машықтарын практикада қолдана білу. ПО 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. ПО 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 ПО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу және түсіну.
8	Кәсіби әдептілік және ПО-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. ПО имидждік саясатының ережелерін білу және түсіну.

		ПО 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
1-қосымша

ПО-ға қызметке кандидаттардың кәсіби құзыреттерінің тізбесі

№	Құзыреттің атауы	Құзыреттің сипаттамасы
1	Кәсіби сауаттылық	ПО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу, түсіну. Құпиялылық режимінің талаптарын білу және түсіну. Оқыту барысында алған білімдері мен машықтарын практикада қолдана білу. ПО 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. ПО 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 ПО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу және түсіну.
8	Кәсіби әдептілік және ПО-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. ПО имидждік саясатының ережелерін білу және түсіну. ПО 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

ПО-ға қызметке кандидаттардың кәсіби құзыреттерінің үлгілік моделі

№	Құзыреттің атауы	Құзыреттің сипаттамасы	Қызметке кандидатты құзыретке сәйкес келуіне тексеру нысаны	Баға
1	Кәсіби сауаттылық	ПО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу, түсіну. Құпиялылық режимінің талаптарын білу және түсіну. Оқыту барысында алған білімдері мен машықтарын практикада қолдана білу. ПО 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. ПО қызметкерінің қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті ақпараттық технологиялар саласындағы білімі және дағдылары.	Тестілеуден өту Тестілеуден өту Қызметтік жағдайдың үлгісін жасап шығарған мысалында қызметтік міндетті тиімді орындау үшін қажетті кәсіби іс-қимылдарын орындау тәртібін баяндау және түсіндіру. Өңгімелесу 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 міндетті орындау бағыты мен кезеңдерін анықтау қабілеті.	Қызметтік жағдайдың үлгісін жасап шығарған мысалында қызметтік міндеттің мақсаты мен мазмұнын баяндау және түсіндіру. Қызметтік жағдайдың үлгісін жасап шығарған мысалында қызметтік міндетті орындау бағыттарын, тәсілдерін (әдістерін) және кезеңдерін баяндау және түсіндіру.	
4	Ынтымақтастық қызметтік	Өзара және қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындауға қатысатын басқа қызметкерлер арасында бағыттарды және	Қызметтік жағдайдың үлгісін жасап шығарған мысалында өзара және басқа қызметкерлер арасында жұмыс учаскелері мен бағыттарын бөле	

	міндеттерді топпен орындау)	жұмыс учаскелерін дұрыс және тактикалық сауатты бөлу қабілеті.	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 ПМ-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 жағдайларында ПО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерді білу және түсіну.	Тестілеуден өту.	
		"Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы" Қазақстан Республикасы		

8	Кәсіби әдептілік және ІО-ның корпоративтік мәдениетін ұстаушылық	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. ІО 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.	Тестілеуден өту. Осы көрсеткішке сәйкестігін бағалау психофизиологиялық куәландыру және сипаттайтын материалдар негізінде жүзеге асырылады. Жұртшылық өкілінің (арнайы контингенттің) мінез-құлқын көрсететін лауазымды адамның сұрақтарына жауап беру.
Жалпы баға: сандық және пайыздық мәнде			

нысан

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

Бекітемін

(ІО-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 _____
(ПО-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
ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ	ҮМ

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

Келісілді:

Ішкі істер органы бөлінісінің

кадр қызметінің басшысы

20 ____ ж. " ____ " _____

Таныстым _____

(бағалауға жататын ПО қызметке кандидаттың қолы) (Т.А.Ә. (ол болған жағдайда))