

## О некоторых вопросах реализации кадровой политики в органах внутренних дел Республики Казахстан

Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 7 декабря 2015 года № 998. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 30 декабря 2015 года № 12679.

В соответствии с подпунктом 9) статьи 5-1, пунктом 2 статьи 7 и пунктом 7 статьи 29 Закона Республики Казахстан "О правоохранительной службе" **ПРИКАЗЫВАЮ:**

**Сноска. Преамбула – в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 06.03.2024 № 211 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

### 1. Утвердить:

1) Методику оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики органов внутренних дел Республики Казахстан согласно приложению 1 к настоящему приказу;

2) Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в органы внутренних дел Республики Казахстан согласно приложению 2 к настоящему приказу;

**3) Исключен приказом Министра внутренних дел РК от 06.03.2024 № 211 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

4) Методику осуществления кадрового прогноза в органах внутренних дел Республики Казахстан согласно приложению 4 к настоящему приказу.

**Сноска. Пункт 1 с изменениями, внесенными приказами Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования); от 06.03.2024 № 211 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования); от 28.03.2025 № 228 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

2. Департаменту кадровой работы Министерства внутренних дел Республики Казахстан (Абдигалиев А.У.) в установленном законодательством порядке обеспечить:

1) государственную регистрацию настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан;

2) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан направление на

официальное опубликование в периодических печатных изданиях и информационно-правовой системе "Әділет";

3) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан направление в Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения " Республиканский центр правовой информации Министерства юстиции Республики Казахстан" для размещения в Эталонном контрольном банке нормативных правовых актов Республики Казахстан;

4) размещение настоящего приказа на интернет-ресурсе Министерства внутренних дел Республики Казахстан;

5) в течение десяти рабочих дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан представление в Юридический департамент Министерства внутренних дел Республики Казахстан сведений об исполнении мероприятий, предусмотренных подпунктами 1), 2), 3) и 4) настоящего пункта.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя министра внутренних дел Республики Казахстан генерал-лейтенанта полиции Демеуова М.Г. и Департамент кадровой работы Министерства внутренних дел Республики Казахстан (Абдигалиев А. У.).

4. Настоящий приказ вводится в действие по истечении десяти календарных дней после его первого официального опубликования.

Министр внутренних дел

Республики Казахстан

генерал-полковник полиции

К. Касымов

Приложение 1  
к приказу Министра  
внутренних дел  
Республики Казахстан  
от 7 декабря 2015 года № 998

## **Методика оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики органов внутренних дел Республики Казахстан**

### **Глава 1. Общие положения**

**Сноска. Заголовок главы 1 - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

1. Настоящая Методика оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики органов внутренних дел Республики Казахстан (далее – Методика) предназначена для определения эффективности мер по кадровому

обеспечению и качества работы субъектов кадровой политики в органах внутренних дел.

2. Субъектами кадровой политики являются первые руководители и их заместители ведомств, территориальных органов, находящихся в ведении Министерства внутренних дел Республики Казахстан и его ведомств, специализированной службы охраны, высших учебных заведений (далее – территориальные подразделения органов внутренних дел).

**Сноска. Пункт 2 - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

3. Объектами оценки субъектов кадровой политики являются территориальные подразделения органов внутренних дел.

**Сноска. Пункт 3 - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

4. Оценка результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики органов внутренних дел (далее – Оценка субъектов кадровой политики) осуществляется Кадровой службой Министерства внутренних дел Республики Казахстан (далее – Кадровая служба).

5. Оценка субъектов кадровой политики осуществляется по итогам календарного года.

6. Оценка субъектов кадровой политики осуществляется по следующим критериям:

- 1) эффективность использования человеческих ресурсов;
- 2) обучение сотрудников органов внутренних дел;
- 3) эффективность работы по соблюдению дисциплины, законности и профилактики коррупции;
- 4) уровень профессиональной подготовки.

## **Глава 2. Критерий "Эффективность использования человеческих ресурсов"**

**Сноска. Заголовок главы 2 - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

7. Оценка по данному критерию проводится на основе представляемой территориальными подразделениями органов внутренних дел информации о сотрудниках руководящего звена в данном территориальном подразделении органа внутренних дел, уволенных и выбывших в порядке откомандирования в другие территориальные подразделения, правоохранительные органы и воинские формирования по форме, согласно приложению 1 к настоящей Методике, информации о продвижении сотрудников, назначенных на вышестоящую руководящую должность в

данном территориальном подразделений органа внутренних дел из числа сотрудников данного территориального подразделения по форме, согласно приложению 2 к настоящей Методике, информации о сотрудниках, назначенных на вышестоящие руководящие должности в данном территориальном подразделении органа внутренних дел в порядке откомандирования из других территориальных подразделений, правоохранительных органов и воинских формирований по форме, согласно приложению 3 к настоящей Методике, информации о своевременности предоставления ежегодного оплачиваемого трудового отпуска по форме, согласно приложению 4 к настоящей Методике.

8. Оценка рассчитывается по следующей формуле:

$$K1 = P1 + P2 + P3 + P4$$

где K1 – оценка территориального подразделения органа внутренних дел по данному критерию;

P1 – показатель "уровень текучести кадров";

P2 – показатель "уровень неукомплектованности штатных должностей";

P3 – показатель "продвижение сотрудников территориальных подразделений органа внутренних дел";

P4 – показатель "своевременность предоставления трудового отпуска".

Максимальное значение по данному критерию составляет 25 баллов.

9. Оценка по показателю "уровень текучести кадров" рассчитывается по следующей формуле:

$$P1 = k * (1 - a/0,07 * b)$$

где k – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 6,25);

a – количество сотрудников территориального подразделения органов внутренних дел уволенных, выбывших (откомандированных) в отчетном периоде;

b – фактическая численность сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел.

При расчете оценки по сменяемости не учитываются сотрудники, уволенные:

в связи с выходом на пенсию;

в связи с реорганизацией органа внутренних дел или сокращением штата;

по болезни, в связи со смертью;

в связи с назначением на политическую должность.

При увольнении по собственному желанию либо откомандировании в другие подразделения, в том числе правоохранительные органы и воинские формирования, в связи со сменой руководителя территориального подразделения органа внутренних дел, более 3% сотрудников руководящего звена в течение следующих 3 месяцев, от полученного результата отнимается 3 балла.

Максимальное значение по данному показателю составляет 6,25 балла.

10. Оценка по показателю "уровень некомплектованности штатных должностей" рассчитывается по следующей формуле:

$$P2 = k * (1 - a/0,1 * b)$$

где  $k$  – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 6,25);

$a$  – количество вакантных штатных должностей территориального подразделения органа внутренних дел (некомплект);

$b$  – среднее количество должностей в соответствии со штатным расписанием территориального подразделения органа внутренних дел (штатная численность).

Среднее количество должностей определяется как среднее значение суммы количества должностей территориального подразделения органа внутренних дел с первого по четвертый квартал включительно.

При полученном результате со знаком минус, территориальному подразделению органов внутренних дел по данному показателю ставится значение 0.

Максимальное значение по данному показателю составляет 6,25 балла.

11. Оценка по показателю "продвижение сотрудников территориальных подразделений органа внутренних дел" рассчитывается по следующей формуле:

$$P3 = k * a/b$$

где  $k$  – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 6,25);

$a$  – количество сотрудников, назначенных на вышестоящую руководящую должность в данном территориальном подразделении органа внутренних дел из числа сотрудников данного территориального подразделения;

$b$  – общее количество сотрудников, назначенных на вышестоящие руководящие должности в данном территориальном подразделении органа внутренних дел из кадрового резерва на выдвижение, в порядке откомандирования из других территориальных подразделений, правоохранительных органов и воинских формирований.

В случае, если в территориальном подразделении органа внутренних дел не производились назначения на вышестоящие должности в связи с отсутствием вакантных вышестоящих должностей, территориальному подразделению органа внутренних дел по данному показателю ставится 3 балла.

В случае, если в территориальном подразделении органа внутренних дел производились назначения на вышестоящие должности только из кадрового резерва данного подразделения и не производились назначения на должности в порядке откомандирования из других территориальных подразделений, правоохранительных органов и воинских формирований, то органу внутренних дел по данному показателю ставится максимальное значение.

Максимальное значение по данному показателю составляет 6,25 баллов.

12. Оценка по показателю "своевременность предоставления трудового отпуска" рассчитывается по следующей формуле:

$$P4 = k * a/b$$

где k – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 6,25);

a – количество сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел, которым предоставлен ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск в полном объеме в отчетном периоде;

b – фактическая численность сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел.

Максимальное значение по данному показателю составляет 6,25 балла.

### **Глава 3. Критерий "Обучение сотрудников органов внутренних дел"**

**Сноска. Заголовок главы 3 - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

13. Оценка по данному критерию проводится на основе представляемой территориальными подразделениями органов внутренних дел информации о сотрудниках, подлежащих прохождению и прошедших повышение квалификации и переподготовку по форме, согласно приложению 5 к настоящей Методике и информации о сотрудниках, подлежащих прохождению и прошедших переподготовку по форме, согласно приложению 6 к настоящей Методике.

14. Оценка рассчитывается по следующей формуле:

$$K2 = P1 + P2$$

где K2 – оценка территориального подразделения органа внутренних дел по данному критерию;

P1 – показатель "повышение квалификации сотрудников органов внутренних дел";

P2 – показатель "переподготовка сотрудников органов внутренних дел".

Максимальное значение по данному критерию составляет 25 баллов.

15. Оценка по показателю "повышение квалификации сотрудников органов внутренних дел" рассчитывается по следующей формуле:

$$P1 = k * a/b$$

где k – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 17,5);

a – количество сотрудников территориального подразделения органов внутренних дел, прошедших повышение квалификации в отчетном периоде, из числа подлежащих;

b – количество сотрудников территориального подразделения органов внутренних дел, подлежащих прохождению повышения квалификации в отчетном периоде.

Максимальное значение по данному критерию составляет 17,5 балла.

16. Оценка по показателю "переподготовка сотрудников органов внутренних дел" рассчитывается по следующей формуле:

$$P1 = k * c/d$$

где k – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 7,5);

c – количество сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел, прошедших переподготовку в отчетном периоде, из числа подлежащих;

d – количество сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел, подлежащих прохождению переподготовки в отчетном периоде.

Максимальное значение по данному показателю составляет 7,5 балла.

#### **Глава 4. Критерий "Эффективность работы по соблюдению дисциплины, законности и профилактики коррупции"**

**Сноска. Заголовок главы 4 - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

17. Оценка проводится на основе представляемой территориальным подразделением органа внутренних дел и подразделением собственной безопасности информации о количестве сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, совершивших этические правонарушения, уволенных по отрицательным мотивам.

18. При проведении оценки учитывается количество сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, совершивших этические правонарушения, уволенных по отрицательным мотивам в расчете на 1000 единиц личного состава территориального органа внутренних дел.

19. Оценка по критерию "Эффективность работы по соблюдению дисциплины, законности и профилактики коррупции" выставляется по форме, согласно приложению 7 к настоящей Методике.

20. Оценка рассчитывается по следующей формуле:

$$K3 = P1 + P2 + P3$$

где K3 – оценка территориального подразделения органа внутренних дел по данному критерию;

P1 – показатель "количество сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения уголовного правонарушения";

P2 – показатель "количество сотрудников, совершивших этическое правонарушение, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения правонарушения";

P3 – показатель "число сотрудников, уволенных по отрицательным мотивам, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент увольнения".

Максимальное значение по данному критерию составляет 25 баллов.

21. Оценка по показателю "число сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения уголовного правонарушения" рассчитывается по следующей формуле:

$$P2 = 1000 * (a/b)$$

a – число сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения уголовного правонарушения, за исключением количества сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, выявленных самим органом внутренних дел;

b – фактическая численность сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел.

Максимальное значение по данному показателю составляет 15 баллов.

22. Оценка по показателю "число сотрудников, совершивших этическое правонарушение, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения правонарушения" рассчитывается по следующей формуле:

$$P2 = 1000 * (a/b)$$

a – число сотрудников, совершивших этическое правонарушение, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения правонарушения, за исключением количества сотрудников, совершивших этическое правонарушение, выявленных самим органом внутренних дел;

b – фактическая численность сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел.

Максимальное значение по данному показателю составляет 6 баллов.

23. Оценка по показателю "число сотрудников, уволенных по отрицательным мотивам, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент увольнения" рассчитывается по следующей формуле:

$$P1 = 1000 * (a/b)$$

a – число сотрудников, уволенных по отрицательным мотивам, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа

внутренних дел на момент увольнения, за исключением количества сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, совершивших этическое правонарушение;

в – фактическая численность сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел.

Максимальное значение по данному показателю составляет 4 балла.

## **Глава 5. Критерий "Уровень профессиональной подготовки"**

**Сноска. Заголовок главы 5 - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

24. Оценка по данному критерию проводится на основе представляемой территориальными подразделениями органов внутренних дел информации о сотрудниках, подлежащих присвоению квалификации и которым присвоена квалификация по форме, согласно приложению 8 к настоящей Методике и информации об оснащенности учебно-материальной базы территориального подразделения органа внутренних дел по форме, согласно приложению 9 к настоящей Методике.

25. При проведении оценки по показателю "уровень профессиональной подготовки" учитываются соответствующие данные отчетов территориального подразделения органов внутренних дел по мониторингу состояния кадров по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным периодом, предоставляемых в Кадровую службу ежегодно.

26. Оценка рассчитывается по следующей формуле:

$$K4 = P1 + P2$$

где K4 – оценка территориального подразделения органа внутренних дел по данному критерию;

P1 – показатель "присвоение классной квалификации";

P2 – показатель "учебно-материальная база территориального подразделения органа внутренних дел".

Максимальное значение по данному критерию составляет 25 баллов.

27. Оценка по показателю "присвоение классной квалификации" рассчитывается по следующей формуле:

$$P1 = k1 * a/b$$

k1 – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 16);

a – количество сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел, которым по итогам сдачи: тестирования по служебной подготовке, зачетов по физической, в том числе по боевым приемам борьбы, и огневой подготовке присвоена классная квалификация;

b – количество сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел, подлежащих присвоению классной квалификации.

Максимальное значение по данному показателю составляет 16 баллов.

28. Оценка по показателю "учебно–материальная база территориального подразделения органа внутренних дел" рассчитывается по следующей формуле:

$$P2 = c + d + e$$

c – наличие спортивного сооружения;

d – наличие стрелкового тира;

e – наличие учебно-методического кабинета.

При наличии одного из c, d, и e, территориальному подразделению органа внутренних дел прибавляется до 3-х баллов за каждый в зависимости от оснащенности.

Максимальное значение по данному показателю составляет 9 баллов.

## **Глава 6. Итоговая оценка субъектов кадровой политики**

**Сноска. Заголовок главы 6 - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

29. Итоговая оценка субъектов кадровой политики определяется путем сложения полученных результатов расчетов по всем критериям:

$$O = K1 + K2 + K3 + K4$$

где O – итоговая оценка территориального подразделения органа внутренних дел по результатам кадрового обеспечения и качества работы;

K1 – оценка территориального подразделения органа внутренних дел по критерию "эффективность использования человеческих ресурсов";

K2 – оценка территориального подразделения органа внутренних дел по критерию "обучение сотрудников органов внутренних дел";

K3 – оценка территориального подразделения органа внутренних дел по критерию "эффективность работы по соблюдению дисциплины, законности и профилактики коррупции";

K4 – оценка территориального подразделения органа внутренних дел по критерию "уровень профессиональной подготовки".

30. Заключение о результатах оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики готовится Кадровой службой по форме, согласно приложению 10 к настоящей Методике.

31. Баллы выставляются по критериям и показателям для оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы территориального подразделения органа внутренних дел по форме, согласно приложению 11 к настоящей Методике.

32. В соответствии с полученным результатом оценки определяется степень эффективности деятельности территориального подразделения органа внутренних дел.

Высокая степень эффективности территориального подразделения органа внутренних дел соответствует показателю оценки от 80 до 100 баллов, средняя степень – от 60 до 79,99 баллов, низкая степень – от 50 до 59,99 баллов. Неэффективной признается деятельность территориального подразделения органа внутренних дел, набравшего по результатам оценки менее 49,99 баллов.

Приложение 1  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Информация о сотрудниках руководящего звена в данном территориальном подразделении органа внутренних дел, уволенных и выбывших в порядке откомандирования в другие территориальные подразделения, правоохранительные органы и воинские формирования

№ п/п	Звание, Ф.И.О. (при его наличии), полное наименование ранее занимаемой должности, сотрудника руководящего звена уволенного либо откомандированного	Причина выбытия (статья увольнения, к у д а откомандирован)	Дата увольнения, откомандирования; номер приказа	Примечание

Руководитель территориального \_\_\_\_\_  
подразделения органа внутренних дел (подпись) (расшифровка подписи)  
Руководитель кадровой службы \_\_\_\_\_  
территориального подразделения органа (подпись) (расшифровка подписи)  
внутренних дел  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Приложение 2  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Информация о продвижение сотрудников, назначенных на вышестоящую руководящую должность в данном территориальном подразделений органа внутренних дел из числа сотрудников данного территориального подразделения

--	--	--	--	--

№ п/п	Звание, Ф.И.О. (при его наличии) лица, назначенного на вышестоящую должность	Полное наименование занимаемой должности с указанием полного наименования структурного подразделения (отдел, управление, департамент) в соответствии со штатным расписанием территориального подразделения органа внутренних дел	Полное наименование ранее занимаемой должности с указанием полного наименования структурного подразделения (отдел, управление, департамент) в соответствии со штатным расписанием территориального подразделения органа внутренних дел	Дата назначения на должность, номер приказа о назначении
-------	--	--	--	--

Приложение 3  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Информация о сотрудниках, назначенных на вышестоящие руководящие должности в данном территориальном подразделении органа внутренних дел в порядке откомандирования из других территориальных подразделений, правоохранительных органов и воинских формирований

№ п/п	Звание, Ф.И.О. (при его наличии) лица, назначенного на вышестоящую должность	Полное наименование занимаемой должности с указанием полного наименования структурного подразделения (отдел, управление, департамент) в соответствии со штатным расписанием территориального подразделения органа внутренних дел	Полное наименование ранее занимаемой должности с указанием полного наименования структурного подразделения (отдел, управление, департамент) откуда прибыл сотрудник	Дата назначения на должность, номер приказа о назначении
-------	--	--	---	--

Руководитель территориального \_\_\_\_\_  
подразделения органа внутренних дел (подпись) (расшифровка подписи)  
Руководитель кадровой службы \_\_\_\_\_

территориального подразделения органа (подпись) (расшифровка подписи)  
внутренних дел

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Приложение 4  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Информация о своевременности предоставления ежегодного  
оплачиваемого трудового отпуска

Наименование	Фактическая численность сотрудников	Количество сотрудников, которым предоставлен ежегодный трудовой отпуск в оцениваемом году в полном объеме	Среднее количество дней ежегодного оплачиваемого трудового отпуска в территориальном подразделении органа внутренних дел
Территориальное подразделение органа внутренних дел, ведомства			

Руководитель территориального \_\_\_\_\_  
подразделения органа внутренних дел (подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель кадровой службы \_\_\_\_\_

территориального подразделения органа (подпись) (расшифровка подписи)  
внутренних дел

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Приложение 5  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Информация о сотрудниках, подлежащих прохождению и прошедших  
повышение квалификации

Наименование	Количество сотрудников, подлежащих повышению квалификации	Количество сотрудников, прошедших повышение квалификации	Количество, не прошедших повышение квалификации
Территориальное подразделение органа внутренних дел, ведомства			

Приложение 6  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Информация о сотрудниках, подлежащих прохождению  
и прошедших переподготовку

Наименование	Количество сотрудников, подлежащих переподготовке	Количество сотрудников, прошедших переподготовку	Количество сотрудников, не прошедших переподготовку
Территориальное подразделение органа внутренних дел, ведомства			

Руководитель территориального \_\_\_\_\_  
подразделения органа внутренних дел (подпись) (расшифровка подписи)  
Руководитель кадровой службы \_\_\_\_\_  
территориального подразделения органа (подпись) (расшифровка подписи)  
внутренних дел  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение 7  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Таблица 1

Количество сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения уголовного правонарушения, на 1000 единиц личного состава, за исключением количества сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, выявленных самим органом внутренних дел	Балл
0	15
свыше 0 до 1,12	14
от 0,13 до 0,24	13
от 0,25 до 0,36	12
от 0,37 до 0,48	11
от 0,49 до 0,6	10

от 0,61 до 0,72	9
от 0,73 до 0,84	8
от 0,85 до 0,96	7
от 0,97 до 1,08	6
от 1,09 от 1,2	5
от 1,21 до 1,32	4
от 1,33 до 1,44	3
от 1,45 до 1,56	2
от 1,57 до 1,68	1
свыше 1,68	0

**Таблица 2**

Количество сотрудников, совершивших этическое правонарушение, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения правонарушения, на 1000 единиц личного состава, за исключением количества сотрудников, совершивших этическое правонарушение, выявленных самим органом внутренних дел	Балл
0	6
свыше 0 до 0,30	5
от 0,31 до 0,60	4
от 0,61 до 0,90	3
от 0,91 до 1,20	2
от 1,21 до 1,50	1
свыше 1,50	0

**Таблица 3**

Количество сотрудников, уволенных по отрицательным мотивам, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент увольнения, на 1000 единиц личного состава, за исключением количества сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, совершивших этическое правонарушение	Балл
0	4
свыше 0 до 0,80	3
от 0,81 до 1,60	2
от 1,61 до 2,40	1
свыше 2,40	0

кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Информация о сотрудниках, подлежащих присвоению квалификации и  
которым присвоена квалификация

Наименование	Количество сотрудников территориального подразделения, подлежащих присвоению классной квалификации	Количество сотрудников, которым по итогам сдачи: тестирования по служебной подготовке, нормативов по физической, в том числе по боевым приема борьбы и огневой подготовке присвоена классная квалификация
Территориальное подразделение органа внутренних дел, ведомства		

Приложение 9  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Информация об оснащенности учебно-материальной базы территориального  
подразделения органа внутренних дел

Наименование	Наличие спортивного сооружения	Наличие стрелкового тира	Н а л и ч и е учебно-методического кабинета
Территориальное подразделение органа внутренних дел, ведомства			

Руководитель территориального \_\_\_\_\_  
подразделения органа внутренних дел (подпись) (расшифровка подписи)  
Руководитель кадровой службы \_\_\_\_\_  
территориального подразделения органа (подпись) (расшифровка подписи)  
внутренних дел

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Приложение 10  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Заключение о результатах оценки результатов кадрового обеспечения

и качества работы субъектов кадровой политики

(наименование территориального органа внутренних дел)

(отчетный период)

№	Критерии оценки	Баллы оценки каждого критерия
1	Эффективность использования человеческих ресурсов	25
2	Обучение сотрудников органов внутренних дел	25
3	Эффективность работы по соблюдению дисциплины, законности и профилактики коррупции	25
4	Уровень профессиональной подготовки	25
Общая оценка:		100
Значение общей оценки:		Высокая степень эффективности деятельности территориального подразделения органа внутренних дел

Анализ результатов кадрового обеспечения и качества работы территориального подразделения органа внутренних дел по критериям оценки: \_\_\_\_\_

Выводы и рекомендации: \_\_\_\_\_

Заместитель первого руководителя \_\_\_\_\_  
органа внутренних дел (подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель кадровой службы \_\_\_\_\_  
органа внутренних дел (подпись) (расшифровка подписи)

в " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение 11  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Критерии и показатели для оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы территориального подразделения органа внутренних дел

№ п/п	Наименование критерия/ показателя	Баллы
-------	--------------------------------------	-------

1	Эффективность использования человеческих ресурсов	25
1.1	Уровень текучести кадров	6,25
1.2	Уровень неукомплектованности штатных должностей	6,25
1.3	Продвижение сотрудников территориальных подразделений органа внутренних дел	6,25
1.4	Своевременность предоставления трудового отпуска	6,25
2	Обучение сотрудников органов внутренних дел	25
2.1	Повышение квалификации сотрудников органов внутренних дел	17,5
2.2	Переподготовка сотрудников органов внутренних дел	7,5
3	Эффективность работы по соблюдению дисциплины, законности и профилактики коррупции	25
3.1	Количество сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения уголовного правонарушения	15
3.2	Количество сотрудников, совершивших этическое правонарушение, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения правонарушения	6
3.3	Количество сотрудников, уволенных по отрицательным мотивам, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент увольнения	4
4	Уровень профессиональной подготовки	25
4.1	Присвоение классной квалификации	16

4.2	Учебно-материальная база территориального подразделения органа внутренних дел	9
	Всего:	100

Приложение 2 к приказу  
Министра внутренних дел  
Республики Казахстан  
от 7 декабря 2015 года № 998

## **Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в органах внутренних дел Республики Казахстан**

**Сноска. Приложение 2 - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 28.03.2025 № 228 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

### **Глава 1. Общие положения**

1. Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в органах внутренних дел Республики Казахстан (далее – Правила ) устанавливают порядок и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в органах внутренних дел Республики Казахстан (далее – ОВД).

2. Основные понятия, используемые в настоящих Правилах:

1) должностные требования – квалификационные требования должности, ключевые показатели эффективности, показатели конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу;

2) метод синтеза – совокупность приемов и закономерностей соединения объектов, явлений (процессов) и величин в единое целое;

3) метод анализа – совокупность приемов и закономерностей разделения объектов, явлений (процессов) и величин на составные части;

4) типовая модель профессиональных компетенций кандидатов на службу в ОВД – структурно оформленный перечень профессиональных компетенций, которыми должен обладать кандидат на службу в ОВД, с описанием содержания каждой компетенции, описанием форм оценки кандидата на соответствие каждой компетенции.

### **Глава 2. Порядок и методы определения профессиональных компетенций**

3. Профессиональные компетенции в системе ОВД определяются перечнем профессиональных компетенций кандидатов на службу в ОВД согласно приложению 1 к настоящим Правилам (далее – перечень профессиональных компетенций).

Перечни профессиональных компетенций разработаны с использованием методов анализа и синтеза.

4. На основе перечней профессиональных компетенций определены типовая модель профессиональных компетенций кандидатов на службу в ОВД согласно приложению 2 к настоящим Правилам.

5. На основе типовых моделей профессиональных компетенций осуществляется оценка уровня профессиональной компетентности кандидатов на службу в ОВД.

Кандидат на службу в ОВД оценивается по каждой позиции в графе "Описание компетенции" по соответствующей форме оценки в графе "Форма проверки кандидата на службу в ОВД на соответствие компетенции". В результате оценки, в зависимости от качества (уровня) показанных кандидатом на службу в ОВД знаний, умений и навыков, в графе "Оценка" выставляется балл от "1" до "5", где: "1" – оценка "неудовлетворительно", "2" – оценка "плохо", "3" – оценка "удовлетворительно", "4" – оценка "хорошо", "5" – оценка "отлично".

Сумма оценок по каждой позиции составляет числовое выражение общей оценки уровня профессиональной компетентности кандидата на службу в ОВД.

Процентное выражение общей оценки уровня профессиональной компетентности кандидата на службу в ОВД рассчитывается по следующей формуле:

$$ПК = (С * 100) / Б$$

где,

ПК – общая оценка уровня профессиональной компетентности в процентном выражении,

С – общая оценка уровня профессиональной компетентности в числовом выражении,

Б – максимальный возможный балл в оценке уровня профессиональной компетентности в числовом выражении.

6. Уровень профессиональной компетентности кандидата на службу в ОВД признается высоким, если его оценка в процентном выражении составляет 90 % и более.

Уровень профессиональной компетентности считается средним, если его оценка в процентном выражении составляет от 70 % до 89,9 %.

Уровень профессиональной компетентности признается низким, если его оценка в процентном выражении составляет от 50 % до 69,9 %.

Уровень профессиональной компетентности признается неудовлетворительным, если его оценка в процентном выражении составляет менее 50 %.

7. Оценка уровня профессиональной компетентности при приеме кандидата на службу в ОВД осуществляется на основе типовой модели профессиональных компетенций.

### **Глава 3. Порядок определения ключевых показателей**

8. Для кандидатов на службу ОВД устанавливается единая система ключевых показателей.

Система ключевых показателей кандидатов на службу в ОВД состоит из:

- 1) наличие соответствующего уровня образования;
- 2) результатам тестирования для кандидатов на должности среднего начальствующего состава в уполномоченном органе по делам государственной службы ;
- 3) заключения военно-врачебной комиссии на пригодность к службе в органах внутренних дел.

Ключевой показатель кандидата на службу в ОВД рассчитывается в числовом выражении и является основанием для принятия решений приема кандидата на службу в органы внутренних дел.

### **Глава 4. Порядок определения и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в органы внутренних дел**

9. Показатель конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу ОВД определяется на основании следующих критериев:

- наличие соответствующего уровня образования;
- стаж воинской службы;

среднее количество правильных ответов по результатам тестирования для кандидатов на должности среднего начальствующего состава (на основании данных сертификата о прохождении тестирования на знание государственного языка и законодательства Республики Казахстан, выданного в соответствии с требованиями приказа Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 20 сентября 2016 года №1 "Об утверждении Правил, программ и организации тестирования граждан, поступающих на правоохранительную службу" (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов под № 14317) (далее – приказ № 1);

результаты оценки личных качеств (на основании данных заключения по результатам тестирования на оценку личных качеств кандидата на должность правоохранительной службы, выданного в соответствии с требованиями приказа № 1);  
спортивный разряд.

10. Каждому критерию конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу ОВД присваивается весовое значение.

Показатель конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ПКК} = k_1 + k_2 + k_3 + k_4 + k_5 + k_6 + k_7$$

где, ПКК – показатель конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу ОВД,  $k$  – весовое значение по критериям (цифрового рейтинга) кандидата на службу ОВД.

11. Весовые значения критериев конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу ОВД.

Уровень образования " $k_1$ ":

среднее образование (весовое значение "5");

послесреднее образование (весовое значение "10");

высшее образование (весовое значение "15");

послевузовское образование (весовое значение "20").

Средняя оценка по документу об образовании " $k_2$ ":

удовлетворительно (весовое значение "3");

хорошо (весовое значение "4");

отлично (весовое значение "5").

Стаж воинской службы " $k_3$ ":

освобождение или наличие отсрочки от призыва на срочную воинскую службу (весовое значение "0");

прохождение подготовки по военно-техническим и другим военным специальностям (весовое значение "5");

прохождение срочной службы (весовое значение "10");

военная подготовка граждан по программе офицеров запаса (весовое значение "15")

Среднее количество правильных ответов по результатам тестирования " $k_4$ ":

от 5 до 8 (весовое значение "5");

от 9 до 12 (весовое значение "10");

13 и выше (весовое значение "15").

Результаты оценки личных качеств " $k_5$ ": в случае получения кандидатом на службу в ОВД результата оценки по личному качеству в "зоне риска" (за исключением личного качества "нетерпимость к коррупции") весовое значение составляет "- 5". При получении результата оценки выше "зоны риска" - по каждому личному качеству весовое значение составляет "5". При расчете по данному критерию учитываются

только результаты оценки личных качеств, предусмотренных программой для категории должности, на которую претендует кандидат на службу в ОВД.

В случае получения кандидатом на службу в ОВД результата оценки по личному качеству "нетерпимость к коррупции" в "зоне риска", весовое значение составляет "- 10".

Оценка по результатам сдачи нормативов по физической подготовке "к<sub>6</sub>":

удовлетворительно (весовое значение "5");

хорошо (весовое значение "10");

отлично (весовое значение "15").

Спортивный разряд к<sub>7</sub>:

наличие спортивного разряда не ниже "кандидат в мастера спорта" (весовое значение "5").

12. Показатель конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в ОВД определяет рейтинг кандидатов на службу в ОВД на момент оценки.

Показатель конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в ОВД рассчитывается кадровой службой ОВД до собеседования, проводимого конкурсной комиссией.

Расчет показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в ОВД отражается в листе оценки конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в ОВД по форме, согласно приложению 3 к настоящим Правилам.

При расчете показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в ОВД по каждому критерию конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в ОВД учитывается только одна позиция. При наличии у кандидата на службу в ОВД двух или более позиций по одному критерию конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в ОВД, учитывается позиция по результатам высшей оценки.

Приложение 1  
к Правилам и методам  
определения профессиональных  
компетенций, ключевых  
показателей и расчета показателя  
конкурентоспособности  
(цифрового рейтинга)  
кандидатов на службу в  
органы внутренних дел  
Республики Казахстан

## Перечень профессиональных компетенций кандидатов на службу в ОВД

№	Наименование компетенции	Описание компетенции

1	Профессиональная грамотность	<p>Знание, понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОВД.</p> <p>Знание и понимание требований режима секретности.</p> <p>Умение применять на практике знания и умения, приобретенные в процессе обучения.</p> <p>Владение навыками грамотной устной речи, необходимыми для эффективного исполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД.</p> <p>Владение навыками грамотной письменной речи, необходимыми для эффективного ведения делопроизводства на занимаемой должности.</p> <p>Знания и умения в сфере информационных технологий, необходимые для выполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД.</p>
2	Дисциплинированность (организованность, исполнительность)	<p>Способность грамотно планировать выполнение служебной задачи, рационально, эффективно распоряжаться служебным временем.</p>
3	Ориентация на качество	<p>Способность понимать служебную задачу.</p> <p>Способность определять направление и этапы выполнения служебной задачи, необходимые и достаточные для эффективного достижения цели мероприятия.</p>
4	Сотрудничество (групповое выполнение служебных задач)	<p>Способность рационально и тактически грамотно распределять направления и участки работы между собой и другими сотрудниками, участвующими в групповом (коллективном) выполнении служебной задачи.</p>
5	Физическая и боевая подготовленность	<p>Способность выдерживать физические нагрузки, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей.</p>
6	Стрессоустойчивость	<p>Способность контролировать эмоции, сохранять ясность сознания и волевые способности в сложных стрессовых ситуациях.</p>

7	Готовность к несению службы в особых условиях	Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОВД в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта.
8	Профессиональная этичность и приверженность корпоративной культуре ОВД	<p>Знание и понимание норм Этического кодекса государственных служащих Республики Казахстан, утвержденного Указом Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 153 "О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан" (далее – Этический кодекс).</p> <p>Способность проявлять сдержанность, тактичность и другие требования Этического кодекса.</p> <p>Способность поддерживать вербальный контакт (разговор) с представителями населения (спецконтингента) по общим и специальным служебным вопросам с соблюдением требований служебной этики, режима секретности и имиджевой политики ОВД.</p>

Приложение 2  
к Правилам и методам  
определения профессиональных  
компетенций, ключевых  
показателей и расчета показателя  
конкурентоспособности  
(цифрового рейтинга)  
кандидатов на службу  
в органах внутренних дел  
Республики Казахстан

### Типовая модель профессиональных компетенций кандидатов на службу в ОВД

№	Наименование компетенции	Описание компетенции	Форма проверки кандидата на соответствие компетенции	Оценка
		Знание, понимание нормативных		

1	Профессиональная грамотность	<p>правовых актов, регламентирующих деятельность ОВД. Знание и понимание требований режима секретности.</p> <p>Умение применять на практике знания и умения, приобретенные в процессе обучения.</p> <p>Владение навыками грамотной устной речи, необходимыми для эффективного исполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД.</p> <p>Владение навыками грамотной письменной речи, необходимыми для эффективного ведения делопроизводства на занимаемой должности.</p> <p>Знания и умения в сфере информационных технологий, необходимые для выполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД.</p>	<p>Прохождение тестирования.</p> <p>Прохождение тестирования.</p> <p>Изложение и разъяснение порядка выполнения профессиональных действий, необходимых для эффективного выполнения служебной задачи, на примере смоделированной служебной ситуации.</p> <p>Демонстрация навыков устной речи при собеседовании.</p> <p>Выполнение письменного задания в пределах обязанностей, предусмотренных предполагаемой должностью.</p> <p>Прохождение тестирования.</p>	
2	Дисциплинированность (организованность, исполнительность)	Способность грамотно планировать выполнение служебной задачи, рационально, эффективно распоряжаться служебным временем.	<p>Изложение и обоснование общих подходов и принципов к планированию служебной деятельности.</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю также осуществляется на основании заключения психофизиологичес</p>	

			к о г о освидетельствовани я и характеризующих материалов.	
3	Ориентация на качество	Способность и точно понимать служебную задачу. Способность определять направление и этапы выполнения служебной задачи, необходимые и достаточные для эффективного достижения цели мероприятия.	Изложение и разъяснение цели и содержания служебной задачи на примере смоделированной служебной ситуации. Изложение и разъяснение направлений, способов (методов) и этапов выполнения служебной задачи на примере смоделированной служебной ситуации.	
4	Сотрудничество ( групповое выполнение служебных задач)	Способность рационально и тактически грамотно распределять направления и участки работы между собой и другими сотрудниками, участвующими в групповом ( примере коллективном) выполнении служебной задачи.	Изложение и разъяснение схемы организации выполнения группового задания с распределением направлений и участков работы между собой и другими сотрудниками на примере смоделированной служебной ситуации.	
5	Физическая и боевая подготовленность	Способность выдерживать физические нагрузки, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей.	Выполнение зачетов по физической подготовке (оценка проводится в соответствии с нормативными правовыми актами М В Д , регламентирующим и профессиональную служебную и физическую подготовку).	

6	Стрессоустойчивость	Способность контролировать эмоции, сохранять ясность сознания и волевые способности в сложных стрессовых ситуациях.	Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании заключения психофизиологического освидетельствования и характеризующих материалов.	
7	Готовность к несению службы в особых условиях	Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОВД в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта.	Прохождение тестирования.	
8	Профессиональная этичность и	Знание и понимание норм Этического кодекса государственных служащих Республики Казахстан, утвержденного Указом Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 153 "О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан" (далее – Этический кодекс). Способность проявлять	Прохождение тестирования. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании заключения психофизиологического освидетельствования	

<p>приверженность корпоративной культуре ОВД</p>	<p>сдержанность, тактичность и другие требования Этического кодекса. Способность поддерживать вербальный контакт (разговор) с представителями населения (спецконтингента) по общим и специальным служебным вопросам с соблюдением требований служебной этики, режима секретности и имиджевой политики ОВД.</p>	<p>я и характеризующих материалов. Ответы на вопросы должностного лица, имитирующего поведение представителя общественности (спецконтингента).</p>	
<p>Общая оценка: в числовом и процентном выражении</p>			

Приложение 3  
 к Правилам и методам  
 определения профессиональных  
 компетенций, ключевых  
 показателей и расчета показателя  
 конкурентоспособности  
 (цифрового рейтинга)  
 кандидатов на службу  
 в органах внутренних дел  
 Республики Казахстан  
 Форма  
 Утверждаю

\_\_\_\_\_  
 (звание, Ф.И.О.  
 (при его наличии),  
 должность руководителя  
 подразделения органа  
 внутренних дел, на службу  
 в которое оформляется кандидат  
 на службу в ОВД)

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
 (подпись) (дата)

**Лист оценки конкурентоспособности (цифрового рейтинга)  
кандидата на службу в органы внутренних дел**

**(Ф.И.О. (при его наличии), должность,  
на которую оформляется кандидат на службу в ОВД)**

Уровень образования $k_1$				Средняя оценка по документу об образовании $k_2$			Стаж воинской службы $k_3$			
1				2			3			
среднее	послесреднее	высшее	послевузовское	удовлетворительно	хорошо	отлично	Освобождение или наличие отсрочки от призыва на срочную воинскую службу	Прохождение подготовки по военно-техническим и другим военным специальностям	прохождение срочной службы	Военная подготовка граждан по программе офицеров запаса
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ

продолжение таблицы

Среднее количество правильных ответов по результатам тестирования $k_4$			Результаты оценки личных качеств $k_5$									
4			5									
от 5 до 8	от 9 до 12	13 и выше	инициативность	коммуникативность	аналитичность	организованность	стратегическое мышление	лидерство	этичность	ориентация на качество	ориентация на потребителя	нетерпимость к коррупции
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ

продолжение таблицы

Оценка по результатам сдачи нормативов по физической подготовке $k_6$			Спортивный разряд $k_7$		Показатель конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в ОВД ПКК
6			7		8
удовлетворительно		хорошо	отлично		Кандидат в мастера спорта и выше
25		26	27		28
ВЗ		ВЗ	ВЗ		ВЗ

Примечание: ПКК - показатель конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в ОВД;  $k_1$  – весовое значение конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в ОВД по критерию "уровень образования";  $k_2$  –

весовое значение конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в ОВД по критерию "средняя оценка по документу об образовании";  $k_3$  - весовое значение конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в ОВД по критерию "стаж воинской службы";  $k_4$  - весовое значение конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в ОВД по критерию "среднее количество правильных ответов по результатам тестирования";  $k_5$  - весовое значение конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в ОВД по критерию "результаты оценки личных качеств";  $k_6$  - весовое значение конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в ОВД по критерию "оценка по результатам сдачи нормативов по физической подготовке";  $k_7$  - весовое значение конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в ОВД по критерию "спортивный разряд"; ВЗ – весовое значение.

Согласовано:

Руководитель кадровой службы \_\_\_\_\_

Подразделения органа внутренних дел (подпись) (Ф.И.О. (при его наличии))

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Ознакомлен \_\_\_\_\_

(Подпись кандидата на службу в ОВД, подлежащего оценке)

(Ф.И.О. (при его наличии))

Приложение 3  
к приказу Министра  
внутренних дел  
Республики Казахстан  
от 7 декабря 2015 года № 998

## **Система и критерии карьерного роста сотрудников органов внутренних дел Республики Казахстан**

**Сноска. Приложение 3 исключено приказом Министра внутренних дел РК от 06.03.2024 № 211 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

Приложение 4 к приказу  
Министра внутренних дел  
Республики Казахстан  
от 7 декабря 2015 года № 998

## **Методика осуществления кадрового прогноза в органах внутренних дел Республики Казахстан**

**Сноска. Заголовок – в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 10.05.2024 № 383 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

1. Методика осуществления кадрового прогноза в органах внутренних дел Республики Казахстан (далее – Методика) регулирует определение количественной и качественной потребности в кадрах на ежегодной основе, направленной на обеспечение данной потребности в целях сохранения и повышения кадрового потенциала в соответствии с задачами и целями деятельности и приоритетами стратегического развития органов внутренних дел.

2. Анализ кадровой ситуации осуществляется путем изучения и сравнения статистических данных кадровой работы по комплектованию кадрами, изучения тенденций и закономерностей в деятельности органов внутренних дел.

3. Кадровый прогноз в органах внутренних дел осуществляется на основе анализа кадровой ситуации и состоит в определении количественной и качественной потребности в кадрах на следующий календарный год.

4. Основополагающим методом кадрового прогноза является метод скорректированной экстраполяции, который заключается в переносе тенденций и показателей кадровой работы предыдущих лет на планируемый период с поправкой на происходящие и предполагаемые изменения в деятельности органа внутренних дел.

5. Кадровый прогноз осуществляется ежегодно, с учетом показателей текущего года и двух предыдущих лет. Периодом кадрового прогноза является четвертый квартал года прогнозирования.

Кадровое прогнозирование осуществляется Кадровой службой Министерства внутренних дел Республики Казахстан (далее – Кадровая служба) и его территориальными подразделениями на основе анализа ежегодных статистических данных по кадровой работе.

Территориальные подразделения органов внутренних дел в срок до 1 ноября текущего года направляют в Кадровую службу план-прогноз потребности в кадрах (далее – план – прогноз) и план мероприятий по обеспечению потребности в кадрах (далее – план мероприятий). Кадровая служба проводит итоговый комплексный анализ сведений, и на его основе производит корректировку план – прогноза и плана мероприятий, в целях систематического мониторинга кадровой ситуации.

6. Анализ кадровой ситуации осуществляется путем:

1) оценки кадрового потенциала и его изменений за текущий год и двух предыдущих лет;

2) определения состояния укомплектованности и дефицита кадров в сравнении с аналогичными показателями за текущий год и двух предыдущих лет;

3) изучения тенденций и закономерностей в деятельности органов внутренних дел, влияющих на потребность в кадрах.

7. Оценка кадрового потенциала осуществляется путем определения количества действующих кадров в системе органов внутренних дел с градацией по возрасту, стажу службы в правоохранительных, специальных государственных органах и на воинской

службе, а также образовательному уровню на основании статистических сведений о сотрудниках органа внутренних дел по форме согласно приложению 1 к настоящей Методике.

8. Определение состояния укомплектованности и дефицита кадров осуществляется путем установления:

1) общего количества вакантных должностей на основании статистических сведений о количественном некомплекте органа внутренних дел по форме согласно приложению 2 к настоящей Методике;

2) количества выбывших кадров с градацией по возрасту, стажу службы, уровню образования на основании статистических сведений о выбывших сотрудниках органа внутренних дел по форме согласно приложению 3 к настоящей Методике;

3) количества кадров, принятых на службу с градацией по источникам поступления на основании статистических сведений о принятых на службу в органы внутренних дел по форме согласно приложению 4 к настоящей Методике;

4) дефицита кадров, который рассчитывается по следующей формуле:

$$D = a - b$$

D – показатель дефицита кадров;

a – количество выбывших кадров;

b – количество кадров, поступивших на службу.

Полученные данные сравниваются с аналогичными показателями за два предыдущих года.

9. Изучение тенденций и закономерностей в деятельности органа внутренних дел за текущий год и двух предыдущих лет, влияющих на потребность в кадрах, осуществляет Кадровая служба во взаимодействии с подразделениями органа внутренних дел. По результатам изучения составляется план – прогноз.

План-прогноз служит основой проведения кадровой политики в части комплектования кадрами органа внутренних дел на следующий прогнозируемый год.

10. Кадровый прогноз осуществляется по следующим направлениям:

1) определение количественной и качественной потребности в кадрах на следующий календарный год с учетом нормативов нагрузки и штатной численности сотрудников ОВД;

2) определение оптимальных источников подбора кадров (среды поиска кадрового пополнения).

Кадровый прогноз по каждому из указанных направлений осуществляется на основе результатов анализа кадровой ситуации за текущий год и двух предыдущих лет.

11. Прогноз количественной потребности в кадрах рассчитывается по следующей формуле:

$$P = a + b$$

P – средний показатель количественной потребности;

а – средний показатель количества кадров, поступивших на службу за текущий год и двух предыдущих лет;

б – средний показатель дефицита кадров за текущий год и двух предыдущих лет.

При отсутствии дефицита кадров, количественная потребность в кадрах определяется с учетом только количества кадров, принятых на службу в соответствующем году.

Количественная потребность в кадрах на год прогнозирования не должна превышать суммы среднего показателя выбытия кадров и среднего показателя некомплекта органа внутренних дел за текущий год и двух предыдущих лет.

При определении прогноза количественной потребности в кадрах также учитываются тенденции и закономерности в деятельности органа внутренних дел, влияющие на количественную потребность в кадрах.

12. Прогноз качественной потребности в кадрах осуществляется на основе анализа вакантных должностей и квалификационных требований к лицам, претендующим на их замещение. При определении прогноза качественной потребности в кадрах также учитываются тенденции и закономерности в деятельности органа внутренних дел, влияющие на качественную потребность в кадрах.

13. Кадровый прогноз завершается составлением план – прогноза и планом мероприятий по формам согласно приложениям 5 и 6 к настоящей Методике.

Приложение 1  
к Методике осуществления  
кадрового прогноза  
в органах внутренних дел  
Республики Казахстан  
форма

### Статистические сведения о сотрудниках органа внутренних дел по возрасту, стажу службы и уровню образования

Период: \_\_\_\_\_

№ п.п.	Наименование органа внутренних дел	Штатная численность	Фактическая численность	Состав сотрудников				
				по возрасту				
				до 30 лет	от 30 до 40 лет	от 40 до 48 лет	от 48 до 55 лет	свыше 55 лет
	Итого:							
	В % отношении							

Продолжение таблицы

Состав сотрудников							
по стажу службы				по уровню образования			
						среднее	
						специальн	

до года	от 1 до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет	среднее	о е , техническ о е и професси ональное	высшее	послевузо вское

Приложение 2  
к Методике осуществления  
кадрового прогноза  
в органах внутренних дел  
Республики Казахстан  
форма

**Статистические сведения о количественном некомплекте органа внутренних дел**

Период: \_\_\_\_\_

№ п.п.	Наименование органа внутренних дел	Штатная численность			Некомплект									
					Общий некомплект			Некомплект с учетом стажеров			в том числе в разрезе служб			
		год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год
	Итого:													
	В % отношении													

**Продолжение таблицы**

Некомплект											
в том числе в разрезе служб											
подразделения по борьбе с организованной преступностью			подразделения по борьбе с экстремизмом			подразделения по борьбе с наркобизнесом			оперативно-криминалистическая служба		
год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год

**Продолжение таблицы**

Некомплект														
в том числе в разрезе служб														
следственная служба			административная полиция			уголовно-исполнительная система			УССО			прочие службы		
год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год

Примечание: наименование подразделений может меняться в соответствии со штатным расписанием.

Приложение 3  
к Методике осуществления  
кадрового прогноза

**Статистические сведения о выбывших сотрудниках органа внутренних дел с градацией по возрасту, стажу службы и уровню образования**

Период: \_\_\_\_\_

№ п.п.	Наименование органа внутренних дел	Штатная численность	Выбыло					Выбыло в другие органы внутренних дел	Выбыло в другие правоохранительные органы, воинские формирования
			Всего	Уволено			по другим причинам		
				всего	на пенсию				
	Итого:								
	В % отношении								

**Продолжение таблицы**

Выбыло													
Состав выбывших сотрудников													
по возрасту					по стажу службы					по уровню образования			
до 30 лет	от 30 до 40 лет	от 40 до 48 лет	от 48 до 55 лет	свыше 55 лет	до года	от 1 до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет	среднее	специальное, техническое и профессиональное	высшее	после вузовское

Приложение 4  
к Методике осуществления  
кадрового прогноза  
в органах внутренних дел  
Республики Казахстан  
форма

**Статистические сведения о принятых на службу в орган внутренних дел с градацией по источникам поступления и уровню образования**

Период: \_\_\_\_\_

Наименование	Принято	

№ п.п.	органа внутрен них дел	Штатная численность			всего			из ведомственных организаций образования		
		год	год	год	год	год	год	год	год	год
	Итого:									
	В % отношен ии									

### Продолжение таблицы

Принято											
из вневедомственных вузов			прибывшие из других правоохранительных органов и воинских формирований			лица, ранее проходившие службу на должностях в правоохранительных органах и военнослужащие			восстановлено на службу по решению суда		
год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год

### Продолжение таблицы

Принято											
по уровню образования											
среднее			среднее специальное, техническое и профессиональное			высшее			послевузовское		
год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год

Приложение 5  
к Методике осуществления  
кадрового прогноза  
в органах внутренних дел  
Республики Казахстан  
форма

### План-прогноз потребности в кадрах органа внутренних дел

Период: \_\_\_\_\_

№ п.п.	Наименование органа внутренних дел	Потребность						
		общая потребность	из ведомственных организаций образования	из вневедомственных вузов	по уровню образования			
					среднее	среднее специальное, техническое и профессиональное	высшее	послевузовское
	Итого:							
	В % отношении							

Приложение 6  
к Методике осуществления

кадрового прогноза  
в органах внутренних дел  
Республики Казахстан  
форма

**План мероприятий по обеспечению потребности в кадрах**

№ п.п.	Наименование мероприятия	Исполнитель (соисполнители)	Срок исполнения	Форма завершения
--------	--------------------------	-----------------------------	-----------------	------------------

© 2012. РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан»  
Министерства юстиции Республики Казахстан