

Об утверждении Методики осуществления кадрового прогноза в органах гражданской защиты

Приказ Министра по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан от 7 сентября 2021 года № 430. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 9 сентября 2021 года № 24284

В соответствии с пунктом 7 статьи 29 Закона Республики Казахстан "О правоохранительной службе" ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Методику осуществления кадрового прогноза в органах гражданской защиты.

2. Департаменту кадровой политики Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан в установленном законодательством Республики Казахстан порядке обеспечить:

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

2) размещение настоящего приказа на интернет-ресурсе Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан;

3) в течение десяти рабочих дней после государственной регистрации настоящего приказа представление в Юридический департамент Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан сведений об исполнении мероприятий, предусмотренных подпунктами 1) и 2) настоящего пункта.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на курирующего вице-министра по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан и Департамент кадровой политики Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан.

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

*Министр
по чрезвычайным ситуациям
Республики Казахстан*

Ю. Ильин

Утверждена
приказом Министра
по чрезвычайным ситуациям
Республики Казахстан
от 7 сентября 2021 года № 430

Методика осуществления кадрового прогноза в органах гражданской защиты

1. Настоящая Методика осуществления кадрового прогноза в органах гражданской защиты (далее - Методика) разработана в соответствии с пунктом 7 статьи 29 Закона

Республики Казахстан "О правоохранительной службе" (далее - Закон) и регулирует определение количественной и качественной потребности в кадрах на среднесрочную перспективу и обеспечение данной потребности в целях сохранения и повышения кадрового потенциала в соответствии с задачами и целями деятельности и приоритетами стратегического развития органов гражданской защиты (далее - ОГЗ).

Действие настоящей Методики распространяется в отношении сотрудников ОГЗ, которым присваивается специальное звание "гражданской защиты".

2. Кадровый прогноз в ОГЗ осуществляется на основе анализа кадровой ситуации и состоит в определении количественной и качественной потребности в кадрах на три года.

3. Анализ кадровой ситуации осуществляется путем изучения и сравнения статистических данных кадровой работы по комплектованию кадрами, изучения тенденций и закономерностей в деятельности ОГЗ.

4. Основополагающим методом кадрового прогноза является метод скорректированной экстраполяции, который заключается в переносе существующих показателей кадровой работы на будущий период с поправкой на происходящие и предполагаемые изменения в деятельности ОГЗ.

5. Кадровый прогноз осуществляется один раз в три года. Периодом кадрового прогноза является четвертый квартал года прогнозирования.

Кадровое прогнозирование осуществляется кадровой службой Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан (далее - Кадровая служба) на основе анализа статистических данных по кадровой работе, ежегодно предоставляемых территориальными подразделениями ОГЗ.

Территориальные подразделения ОГЗ в срок до 1 ноября года прогнозирования направляют в Кадровую службу отчетность по анализу кадровой ситуации, предложения в кадровый прогноз в виде конкретных мероприятий по обеспечению потребности в кадрах.

6. Анализ кадровой ситуации осуществляется путем:

- 1) оценки кадрового потенциала и его изменений за последние три года;
- 2) определения состояния укомплектованности и дефицита кадров в сравнении с аналогичными показателями за последние три года;
- 3) определения уровня профессиональной подготовленности молодых сотрудников, принятых на службу из вневедомственных организаций высшего образования (по показателям эффективности и конкурентоспособности);
- 4) изучения тенденций и закономерностей в деятельности ОГЗ, влияющих на потребность в кадрах.

Показатели эффективности и конкурентоспособности сотрудников ОГЗ определяются Правилами и методами определения профессиональных компетенций,

ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности в органах гражданской защиты, утверждаемым в соответствии с пунктом 2 статьи 7 Закона.

7. Оценка кадрового потенциала осуществляется путем определения количества действующих кадров в ОГЗ с градацией по возрасту, стажу службы в правоохранительных, специальных государственных органах и на воинской службе, уровню образования на основании статистических сведений о сотрудниках ОГЗ по возрасту и стажу службы по форме согласно приложению 1 к настоящей Методике, статистических сведений о сотрудниках ОГЗ по образовательному уровню по форме согласно приложению 2 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 ОГЗ по форме согласно приложению 3 к настоящей Методике;

2) количества выбывших кадров с градацией по возрасту, стажу службы, уровню образования на основании статистических сведений о выбывших сотрудниках ОГЗ по форме согласно приложению 4 к настоящей Методике, статистических сведений о выбывших сотрудниках ОГЗ по образовательному уровню по форме согласно приложению 5 к настоящей Методике;

3) количества кадров, принятых на службу с градацией по источникам поступления на основании статистических сведений о принятых на службу в ОГЗ по форме согласно приложению 6 к настоящей Методике;

4) дефицита кадров, который рассчитывается по следующей формуле:

$D = a - b$, где:

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. Уровень профессиональной подготовленности молодых сотрудников, принятых на службу из вневедомственных организаций высшего образования, определяется на основании рейтинга молодых сотрудников, принятых на службу в ОГЗ из вневедомственных организаций высшего образования (по показателям эффективности и конкурентоспособности), по форме согласно приложению 7 к настоящей Методике.

10. Изучение тенденций и закономерностей в деятельности ОГЗ за последние три года, влияющих на потребность в кадрах, осуществляет Кадровая служба во взаимодействии с подразделениями ОГЗ. По результатам изучения составляется аналитическая справка.

11. Кадровый прогноз осуществляется по следующим направлениям:

- 1) определение количественной потребности в кадрах на следующие три года;
- 2) определение качественной потребности в кадрах на следующие три года;
- 3) определение оптимальных источников подбора кадров (среды поиска кадрового пополнения).

Кадровый прогноз по каждому из указанных направлений осуществляется на основе результатов анализа кадровой ситуации за последние три года.

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

$$П = а + в, \text{ где:}$$

П - средний показатель количественной потребности;

а - средний показатель количества кадров, поступивших на службу за последние три года;

в - средний показатель дефицита кадров за последние три года.

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 каждый год прогнозирования не превышает суммы среднего показателя выбытия кадров и среднего показателя некомплекта ОГЗ за последние три года.

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

13. Прогноз качественной потребности в кадрах осуществляется на основе анализа вакантных должностей и квалификационных требований к лицам, претендующим на их замещение (по уровню образования).

Квалификационные требования к категориям должностей ОГЗ определяются в соответствии с пунктом 3 статьи 29 Закона.

При определении прогноза качественной потребности в кадрах также учитываются тенденции и закономерности в деятельности ОГЗ, влияющие на качественную потребность в кадрах.

14. Кадровый прогноз завершается составлением Плана-прогноза потребности в кадрах ОГЗ по форме согласно приложению 8 к настоящей Методике и плана мероприятий по обеспечению потребности в кадрах по форме согласно приложению 9 к настоящей Методике (далее - Планы).

Планы служат основой проведения кадровой политики в части комплектования кадрами ОГЗ на следующие три года.

Статистические сведения о сотрудниках органа гражданской защиты по возрасту и стажу службы

Период: _____

№	Наименование органа гражданской защиты	Штатная численность	Фактическая численность	Состав сотрудников																
				по возрасту					по стажу службы											
				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							
	Всего																			
	В % отношении																			

Приложение 2
к Методике осуществления
кадрового прогноза
в органах гражданской защиты
Форма

Статистические сведения о сотрудниках органа гражданской защиты по образовательному уровню

Период: _____

№	Наименование органа гражданской защиты	Штатная численность	Фактическая численность	Состав сотрудников по уровню образования			
				среднее	среднее специальное	высшее	послевузовское
	Всего						
	В % отношении						

Приложение 3
к Методике осуществления
кадрового прогноза в органах
гражданской защиты
Форма

Статистические сведения о количественном некомплекте органа гражданской защиты

Период: _____

№	Наименование органа гражданской защиты	Штатная численность			Общий некомплект			Некомплект с учетом стажеров		
		год	год	год	год	год	год	год	год	год
	Всего									
	В % отношении									

Приложение 4

к Методике осуществления
кадрового прогноза в органах
гражданской защиты
Форма

Статистические сведения о выбывших сотрудниках органа гражданской защиты

Период: _____

№	Наименование органа гражданской защиты	Штатная численность	Выбыло				Выбыло в другие правоохранительные органы, воинские формирования
			всего	Уволено			
				на пенсию	по другим причинам		
	Всего						
	В % отношении						

Продолжение таблицы

Выбыло										
состав выбывших сотрудников										
по возрасту					по стажу службы					
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	

Приложение 5
к Методике осуществления
кадрового прогноза в органах
гражданской защиты
Форма

Статистические сведения о выбывших сотрудниках органа гражданской защиты по образовательному уровню

Период: _____

№	Наименование органа гражданской защиты	Штатная численность	Состав выбывших сотрудников по уровню образования				
			всего	среднее	среднее специальное	высшее	послевузовское
	Всего						
	В % отношении						

Приложение 6
к Методике осуществления
кадрового прогноза в органах
гражданской защиты
Форма

Статистические сведения о принятых на службу в органы гражданской защиты

Период: _____

№	Наименование органа гражданской защиты	Штатная численность			Принято								
					Всего			Из ведомственных организаций образования			Из вневедомственных вузов		
					год	год	год	год	год	год	год	год	год
	Всего												
	В % отношении												

Продолжение таблицы

Принято											
Другие источники			Прибывшие из других правоохранительных органов и воинских формирований			Всего бывших сотрудников правоохранительных органов и военнослужащих			Восстановлено на службу по решению суда		
год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год

Приложение 7
к Методике осуществления
кадрового прогноза в органах
гражданской защиты
Форма

Рейтинг молодых сотрудников, принятых на службу в органы гражданской защиты из вневедомственных организаций высшего образования (по показателям эффективности и конкурентоспособности)

№	Наименование органа гражданской защиты	Звание, фамилия, имя, отчество (при его наличии), должность молодого сотрудника	Наименование вуза	Показатель эффективности	Показатель конкурентоспособности

Приложение 8
к Методике осуществления
кадрового прогноза в органах
гражданской защиты
Форма

План-прогноз потребности в кадрах органа гражданской защиты

Период: с _____ до _____ (дата) (дата)

1. Прогноз потребности в кадрах

		Потребность		

№	Наименование органа гражданской защиты	Общая потребность			Из ведомственных организаций образования			И з вневедомственных вузов			Другие источники		
		год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	
	Всего												
	В % отношении												

Продолжение таблицы

Потребность												
среднее			Среднее специальное				высшее			послевузовское		
год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год

Приложение 9
к Методике осуществления
кадрового прогноза в органах
гражданской защиты
Форма

2. План мероприятий по обеспечению потребности в кадрах

№	Наименование мероприятия	Исполнитель (соисполнители)	Срок исполнения	Форма завершения