

**Азаматтық қорғау органдарында кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіш есебін айқындау қағидалары мен әдістерін бекіту туралы**

Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрінің 2021 жылғы 7 қыркүйектегі № 432 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2021 жылғы 10 қыркүйекте № 24301 болып тіркелді.

      "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасының Заңы 7-бабының 2-тармағына, 84-бабының бесінші бөлігіне, сондай-ақ "Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігінің мәселелері" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2020 жылғы 23 қазандағы № 701 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігі туралы ереженің 16-тармағының 175-8) тармақшасына сәйкес **БҰЙЫРАМЫН:**

      Ескерту. Кіріспе жаңа редакцияда - ҚР Төтенше жағдайлар министрінің 22.12.2023 № 697 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

      1. Қоса беріліп отырған Азаматтық қорғау органдарында кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіш есебін айқындау қағидалары мен әдістері бекітілсін.

      2. Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігінің Кадр саясаты департаменті заңнамада белгіленген тәртіпте:

      1) осы бұйрықты Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркеуді;

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|
*Қазақстан Республикасы**Төтенше жағдайлар министрі*
 |
*Ю. Ильин*
 |

|  |  |
| --- | --- |
|   | Қазақстан РеспубликасыТөтенше жағдайлар министрінің2021 жылғы 7 қыркүйектегі№ 432 бұйрығына қосымша |

 **Азаматтық қорғау органдарында кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіш есебін айқындау қағидалары мен әдістері**

 **1-тарау. Жалпы ережелер**

      1. Осы Азаматтық қорғау органдарында кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіш есебін айқындау қағидалары мен әдістері (бұдан әрі – Қағидалар) "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасының Заңы 7-бабының 2-тармағына, 84-бабының бесінші бөлігіне, сондай-ақ "Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігінің мәселелері" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2020 жылғы 23 қазандағы № 701 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігі туралы ереженің 16-тармағының 175-8) тармақшасына сәйкес әзірленді және азаматтық қорғау органдарында (бұдан әрі – АҚО) кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіш есебін айқындау тәртібі мен әдісін белгілейді.

      Ескерту. 1-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Төтенше жағдайлар министрінің 22.12.2023 № 697 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

      2. Осы Қағидаларда қолданатын негізгі түсініктер:

      1) басқарушылық құзыреттер – басқарушылық қызметті тиімді жүзеге асыру үшін қажетті білімдер, машықтар мен дағдылар;

      2) бәсекеге қабілеттіліктің көрсеткіші – қызметке кандидаттың және қызметкердің кәсіби құзыреттеріне, сондай-ақ лауазым үшін негізгі көрсеткіштеріне және кәсіби жетістіктері туралы объективті деректеріне негізделген кәсіби әлеуетінің нысандалған сандық мәні;

      3) жұмыстар циклі – қызметтік жұмыстың нақты нәтижесіне қол жеткізуге бағытталған қызметтік іс-шаралар, процестік немесе өзге де кәсіби іс-қимылдар кешені;

      4) кәсіби жетістіктердің көрсеткіші – көтермелеулер, сыныптылық, академиялық немесе ғылыми дәрежесінің, ғылыми атағының болуы, спорт дәрежесінің болуы;

      5) лауазымдық талаптар – лауазымның біліктілік талаптары, лауазымдық нұсқаулықтар, жұмыс стандарттары, кәсіби құзыреттердің модельдері, негізгі тиімділік көрсеткіштері, бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштері;

      6) лауазымның негізгі көрсеткіштері – құқық қорғау, арнаулы мемлекеттік органдарындағы және әскери қызметтегі жұмыс өтілі, құқық қорғау, арнаулы мемлекеттік органдарындағы және әскери қызметтегі басқарушы лауазымдардағы жұмыс өтілі, негізгі тиімділік көрсеткіштері, кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығының деңгейі, аттестаттау нәтижелері;

      7) нысаналы индикатор – объективті бағалауға ұшырайтын жұмысты немесе жұмыс циклін орындау кезінде алынған нәтиженің көрсеткіші;

      8) орындаушылық құзыреттер – орындаушылық қызметін тиімді жүзеге асыру үшін қажетті білімдер, машықтар мен дағдылар;

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

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

      11) негізгі тиімділік көрсеткіші – құқық қорғау органыныңт стратегиясы негізінде қалыптастырылған және қызметкерлердің жедел-қызметін мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізу жөніндегі қызметін бағалауға бағытталған көрсеткіш;

      12) үлестік мән – АҚО қызметкерінің тиімділігі мен бәсекеге қабілеттілігін анықтауға әсер ететін оның қызметінің сапалы көрсеткіштерінің сандық (цифрлық) мәні; оң үлестік мән оң сипаттағы бәсекеге қабілеттіліктің көрсеткіштеріне (қызметтік жетістіктеріне және тағы басқалары) беріледі; теріс үлестік мән теріс сипаттағы бәсекеге қабілеттіліктің көрсеткіштеріне (жазалауларға және тағы басқалары) беріледі және "минус" белгісі бар цифрлық белгілеуімен көрсетіледі;

      13) басқарушылық лауазымды атқарып отырған АҚО қызметкерлерінің кәсіби құзыреттерінің үлгілік моделі – әрбір құзыреттің мазмұнын, әрбір құзыретке сәйкес келуіне қызметкерді бағалау нысандары мен тәсілдерін сипаттай отырып, басқарушылық функцияны орындаумен байланысты лауазымды атқарып отырған (лауазымды атқаруға үміткер) АҚО қызметкерінің меңгеруі тиіс кәсіби құзыреттердің құрылымдық ресімделген тізбесі;

      14) орындаушылық лауазымды атқарып отырған АҚО қызметкерлерінің кәсіби құзыреттерінің үлгілік моделі – әрбір құзыреттің мазмұнын сипаттай, әрбір құзыретке сәйкес келуіне қызметкерді бағалау нысандары мен тәсілдерін сипаттай отырып, орындаушылық функцияны орындаумен байланысты лауазымды атқарып отырған (лауазымды атқаруға үміткер) АҚО қызметкерінің меңгеруі тиіс кәсіби құзыреттердің құрылымдық ресімделген тізбесі;

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

      16) АҚО қызметкерлерінің кәсіби құзыреттері – АҚО жүйесінде және тиісті лауазымда кәсіби қызметін тиімді жүзеге асыру үшін қажетті білімдері, машықтары және дағдылары; әрбір кәсіби құзырет нақты білімдердің, машықтардың және дағдылардың жиынтығымен сипатталады.

      3. Осы Қағидалар "азаматтық қорғау" арнаулы атағы берілген азаматтық қорғау органдарының қызметкерлеріне, сондай-ақ "азаматтық қорғау" арнаулы атағы берілген азаматтық қорғау органдары лауазымдарына кандидаттарға қатысты қолданылады.

 **2-тарау. Кәсіби құзыреттерді айқындау тәртібі мен әдістері**

      4. АҚО жүйесіндегі кәсіби құзыреттер осы Қағидаларға 1-қосымшаға сәйкес АҚО қызметкерлерінің кәсіби құзыреттерінің тізбесімен және осы Қағидаларға 2-қосымшаға сәйкес АҚО-ға қызметке кандидаттардың кәсіби құзыреттерінің тізбесімен (бұдан әрі – кәсіби құзыреттердің тізбелері) айқындалады.

      Кәсіби құзыреттердің тізбелері талдау және синтез әдістерін қолдана отырып әзірленген.

      5. Кәсіби құзыреттердің тізбелері негізінде мыналар:

      1) осы Қағидаларға 3-қосымшаға сәйкес орындаушылық лауазымды атқарып отырған АҚО қызметкерлерінің кәсіби құзыреттерінің үлгілік моделі;

      2) осы Қағидаларға 4-қосымшаға сәйкес басқарушылық лауазымды атқарып отырған АҚО қызметкерлерінің кәсіби құзыреттерінің үлгілік моделі;

      3) осы Қағидаларға 5-қосымшаға сәйкес АҚО-ға қызметке кандидаттардың кәсіби құзыреттерінің үлгілік моделі айқындалған.

      6. Кәсіби құзыреттердің үлгілік моделдері негізінде қызметкерлердің және АҚО-ға қызметке кандидаттардың кәсіби құзыреттерінің деңгейін бағалау жүзеге асырылады.

      Қызметкер (қызметке кандидат) "Құзыреттің сипаттамасы" деген бағандағы әрбір ұстаным бойынша "Қызметкерді (қызметке кандидатты) құзыретке сәйкес келуіне тексеру нысаны" бағандағы бағалаудың тиісті нысаны бойынша бағаланады. Бағалау нәтижесінде қызметкердің (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" - "үздік" деген баға.

      Әрбір ұстаным бойынша бағалар сомасы қызметкердің (қызметке кандидаттың) кәсіби құзыретінің жалпы бағасының сандық мәнін құрайды.

      Қызметкердің (қызметке кандидаттың) кәсіби құзыретінің деңгейін жалпы бағалаудың пайыздық мәні мынадай формула бойынша есептеледі:

      КҚ = (С \* 100) / Б

      мұнда,

      КҚ – пайыздық мәніндегі кәсіби құзыретінің деңгейінің жалпы бағасы,

      С – сандық мәніндегі кәсіби құзыретінің деңгейінің жалпы бағасы,

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

      7. Қызметкердің (қызметке кандидаттың) кәсіби құзыретінің деңгейі, егер оның пайыздық мәніндегі бағасы 90 % және одан көп құрайтын болса, онда ол жоғары болып танылады.

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

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

      Кәсіби құзыретінің деңгей, егер оның пайыздық мәніндегі бағасы 49,9 %-дан төмен болса, онда ол қанағаттанбайтындай болып танылады.

      8. Кәсіби құзыретінің деңгейін бағалау кәсіби құзыреттердің үлгілік моделі негізінде АҚО-ға қызметке кандидатты қабылдаған кезде міндетті болып табылады, сондай-ақ аттестаттау және кадр резервіне қою кезінде, жоғары тұрған лауазымға жоғарылату кезінде ескеріледі.

 **3-тарау. Негізгі тиімділік көрсеткіштерін анықтау тәртібі**

      9. АҚО-ның қызметкерлері үшін негізгі тиімділік көрсеткіштерінің бірыңғай жүйесі белгіленеді.

      АҚО қызметкерлерінің жұмысы негізгі тиімділік көрсеткіштері жүйесі мыналардан:

      1) орындаушылық лауазымды атқарып отырған қызметкерлердің қызметі тиімділігінің негізгі көрсеткіштерінен;

      2) басқарушылық лауазымды атқарып отырған қызметкерлердің қызметі тиімділігінің негізгі көрсеткіштерінен тұрады.

      АҚО қызметкерінің негізгі тиімділік көрсеткіштері сандық және пайыздық мәнінде есептеледі.

      10. Орындаушылық лауазымды атқарып отырған АҚО қызметкерінің негізгі тиімділік көрсеткіштері атқарылған жұмыстардың (жұмыс циклдарының) тиімділік көрсеткіштерінің жиынтығын құрайды.

      Атқарылған жұмыстардың (жұмыс циклдарының) тиімділік көрсеткіштері тиімділікке бағалауға жататын жұмыстар тізбесіне (бұдан әрі – жұмыстар тізбесі) сәйкес жұмыстардың немесе жұмыс циклдарының әрбір түрі үшін көзделген мақсатқа жету болып табылады.

      Әрбір лауазым немесе лауазымдар тобы үшін осы қағидаларға 6-қосымшаға сәйкес нысан бойынша жасалатын жұмыстар тізбесін ТЖМ-нің Кадр қызметімен келісу бойынша ТЖМ орталық аппаратының қызметтері және бөлімшелерімен жасайды. Тізбеге тек қана нақты соңғы нәтижелері бар, тиімділік тұрғысынан бағалануы мүмкін жұмыстардың түрлері және циклдері енгізіледі. Тізбеге енгізілген жұмыстардың әрбір түрі (циклі) үшін мақсатты индикатор анықталады.

      Атқарылған жұмыстың (жұмыстар циклінің) тиімділік көрсеткіші жұмыс нәтижесінен байланысты үлестік мәнде көрсетіледі.

      Жұмыстың (жұмыстар циклінің) мақсатына толық жеткен жағдайда "2" деген үлестік мән, мақсатқа ішінара (толық емес) жеткен жағдайда – "1" деген үлестік мән, мақсатқа жетпеген жағдайда – "0" деген үлестік мән беріледі.

      Үлестік мәндер жиынтығы орындаушылық лауазымды атқарып отырған қызметкерінің негізгі тиімділік көрсеткішін құрайды.

      Орындаушылық лауазымды атқарып отырған қызметкерінің негізгі тиімділік көрсеткішінің пайыздық мәні мынадай формула бойынша есептеледі:

      НТК = (S \* 100) / (ЖС \* 2)

      мұнда,

      ТТК – пайыздық мәніндегі негізгі тиімділік көрсеткіштері,

      S – атқарылған жұмыстар санына сәйкес тиімділіктің үлестік мәндерінің сомасы,

      ЖС – атқарылған жұмыстар саны.

      11. Басқарушылық лауазымды (басшы лауазымын) атқарып отырған АҚО қызметкерінің негізгі тиімділік көрсеткіші сеніп тапсырылған бөлімшенің тиімділік көрсеткіштері болып табылады.

      Сандық мәніндегі АҚО бөлімшесінің тиімділік көрсеткіші қызметкерлердің санына қатысты оның барлық қызметкерлерінің сандық мәніндегі негізгі тиімділік көрсеткіштерінің сомасы айқындайды.

      Есеп мынадай формула бойынша есептеледі:

      БТК = ҚТКК1 + ҚТКК2 + ҚТКК3… / ҚС

      мұнда, БТК – сандық мәніндегі бөлімшенің тиімділік көрсеткіші,

      ҚТКК – сандық мәніндегі бөлімше қызметкерінің тиімділік көрсеткіші,

      ҚС – бөлімшедегі қызметкерлердің саны.

      Басқарушылық лауазымды атқарып отырған қызметкерінің негізгі тиімділік көрсеткішінің пайыздық мәні пайыздық мәніндегі сеніп тапсырылған бөлімшенің тиімділік көрсеткішінің орташа мәнін құрайды.

      Есеп мынадай формула бойынша есептеледі:

      БТОК = ҚТТК1 + ҚТТК2 + ҚТТК3… / ҚС

      мұнда,

      БТОК – пайыздық мәніндегі бөлімше тиімділігінің орташа көрсеткіші,

      ҚНТК – пайыздық мәніндегі қарамағындағы қызметкерінің негізгі тиімділік көрсеткіші,

      ҚС – қарамағындағы қызметкерлер саны.

      12. Қызметкердің негізгі тиімділік көрсеткіші егер барлық атқарылған (есептеу кезінде ескерілген) жұмыстардың 90 % және тиімділіктің аса ең жоғарғы ықтимал көрсеткішін құраса, онда ол жоғары болып танылады.

      Негізгі тиімділік көрсеткіштері егер барлық атқарылған (есептеу кезінде ескерілген) жұмыстардың тиімділіктің ең жоғарғы ықтимал көрсеткішін 60 %-дан 89,9 %-ға дейін құраса, онда ол орташа болып есептеледі.

      Негізгі тиімділік көрсеткіші егер барлық атқарылған (есептеу кезінде ескерілген) жұмыстардың тиімділіктің ең жоғарғы ықтимал көрсеткішінен 59,9 %-дан аз құраса, онда ол төмен болып танылады.

      13. Негізгі тиімділік көрсеткіштері осы Қағидаларға 7-қосымшаға сәйкес нысан бойынша орындаушылық лауазымды атқарып отырған АҚО қызметкерінің тиімділігін бағалау парағына, осы Қағидаларға 8-қосымшаға сәйкес нысан бойынша басқарушылық лауазымды атқарып отырған АҚО қызметкерінің тиімділігін бағалау парағына енгізіледі.

      Қызметкердің негізгі тиімділік көрсеткіші сыйақы беру, көтермелеу, оқыту, кадр резервіне қою және мансаптық өсу бойынша негіз болып табылады.

 **4-тарау. Азаматтық қорғау органдары қызметкерінің бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін анықтау және есептеу тәртібі**

      14. АҚО-ның қызметкерлері үшін бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштерінің (өлшемшарттарының) бірыңғай жүйесі белгіленеді.

      АҚО қызметкерлерінің бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштері (өлшемшарттары):

      лауазымның негізгі көрсеткіштері;

      кәсіби жетістіктер көрсеткіштері болып табылады.

      Лауазымның негізгі көрсеткіштері:

      құқық қорғау, арнаулы мемлекеттік органдарындағы және әскери қызметтегі жұмыс өтілінен;

      құқық қорғау, арнаулы мемлекеттік органдарындағы және әскери қызметтегі басқарушылық лауазымдардағы жұмыс өтілінен;

      негізгі тиімділік көрсеткіштерінен, кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығының деңгейінен;

      аттестаттау нәтижелерінен тұрады.

      Кәсіби жетістіктер көрсеткіштері:

      көтермелеулерден;

      сыныптығынан;

      академиялық немесе ғылыми дәрежесі, ғылыми атағының болуынан;

      спорт дәрежесінің болуынан тұрады.

      Қызметкердің бәсекеге қабілеттілігін анықтаған кезде ескерілетін жеке көрсеткіші "тәртіптік жазалаулар" болып табылады.

      15. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштерін жіктеу.

      Маңыздылық дәрежесі бойынша бәсекеге қабілеттіліктің көрсеткіштері үш санатқа бөлінеді: базалық (барынша маңызды), маңызды және қосымша.

      Бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштері оң және теріс болып бөлінеді. Теріс сипаттағы көрсеткіштерге "тиімділіктің қанағаттанарлықсыз көрсеткіші", "аттестаттаудың теріс қорытындысы", "кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығы бойынша сынақтарды тапсырудың теріс нәтижелері" жатады. Сондай-ақ, "тәртіптік жазалаулар" көрсеткіші теріс сипатта болады.

      Базалық (аса маңызды) көрсеткіштерге:

      білім деңгейі, құқық қорғау, арнаулы мемлекеттік органдарындағы және әскери қызметтегі, қызметтің жалпы өтілі;

      құқық қорғау, арнаулы мемлекеттік органдарындағы және әскери қызметтегі басқарушылық лауазымдардағы жұмыс өтілі;

      негізгі тиімділік көрсеткіші жатады.

      Маңызды көрсеткіштерге:

      кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығының деңгейі;

      аттестаттау нәтижелері;

      көтермелеулер;

      сыныптық жатады.

      Қосымша көрсеткіштерге:

      біліктілікті арттырудан өтуі;

      спорт дәрежесі жатады.

      16. Бәсекеге қабілеттіліктің әрбір көрсеткішіне үлестік мән беріледі.

      Бәсекеге қабілеттіліктің көрсеткіші мынадай формула бойынша есептеледі:

      БҚК = k1+ k2 + k3….

      мұнда, БҚК – бәсекеге қабілеттіліктің көрсеткіші,

      k – бәсекеге қабілеттілік көрсеткішінің үлестік мәні.

      17. Бәсекеге қабілеттіліктің базалық (аса маңызды) көрсеткіштерінің үлестік мәндері.

      Білім деңгейі:

      орта білім ("k" үлестік мәні);

      орта білімнен кейінгі білім ("k" үлестік мәні);

      жоғары білім ("k" үлестік мәні);

      жоғары білімнен кейінгі білім.

      Құқық қорғау, арнаулы мемлекеттік органдарындағы, әскери қызметтегі жұмыс өтілі:

      5 жылға дейін ("k" үлестік мәні);

      5-тен 10 жылға дейін ("k" үлестік мәні);

      10-нан 20 жылға дейін ("k" үлестік мәні);

      20-дан 25 жылға дейін ("k" үлестік мәні);

      25 жылдан жоғары ("k" үлестік мәні).

      Құқық қорғау, арнаулы мемлекеттік органдарындағы, әскери қызметтегі басқарушылық лауазымдардағы жұмыс өтілі:

      5 жылға дейін ("k" үлестік мәні);

      5-тен 10 жылға дейін ("k" үлестік мәні);

      10 жылдан жоғары ("k" үлестік мәні).

      Негізгі тиімділік көрсеткіші:

      тиімділіктің жоғары көрсеткіші ("k" үлестік мәні);

      тиімділіктің орташа көрсеткіші ("k" үлестік мәні);

      тиімділіктің төмен көрсеткіші ("-k" үлестік мәні).

      18. Бәсекеге қабілеттіліктің маңызды көрсеткіштерінің үлестік мәндері.

      Кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығының деңгейі:

      даярлықтың барлық түрлері бойынша белгіленген нормативтерді орындау ("k" үлестік мәні);

      даярлықтың бір немесе одан көп түрлері бойынша нормативтерді орындамау "-k".

      Аттестаттау нәтижелері:

      "атқаратын лауазымына сәйкес және кадр резервіне қоюға немесе жоғары тұрған лауазымға ұсынылады" аттестаттау қорытындысы бойынша тұжырымы ("k" үлестік мәні);

      "атқаратын лауазымына сәйкес" аттестаттау қорытындысы бойынша тұжырымы ("k" үлестік мәні);

      аттестаттаудың теріс тұжырымдамасы ("– k" үлестік мәні).

      Көтермелеулер:

      АҚО-ның уәкілетті басшылығымен жарияланған көтермелеу ("k" үлестік мәні);

      Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрімен немесе басқа мемлекеттік органының бірінші басшысымен жарияланған көтермелеу ("k" үлестік мәні);

      Қазақстан Республикасының мемлекеттік наградасы, сондай-ақ басқа мемлекеттің мемлекеттік наградасы ("k" үлестік мәні).

      Сыныптылық:

      2-сыныпты маман ("k" үлестік мәні);

      1-сыныпты маман ("k" үлестік мәні);

      1-сыныпты маман – тәлімгер ("k" үлестік мәні).

      Академиялық және ғылыми дәрежелер, ғылыми атақтар:

      "магистр" ғылыми дәрежесі ("k" үлестік мәні);

      "PhD докторы" академиялық дәрежесі, немесе "ғылым кандидаты" ғылым дәрежесі және (немесе) "доцент" ("қауымдастырылған доцент") ғылыми атағы ("k" үлестік мәні);

      "ғылым докторы" ғылыми дәрежесі және (немесе) "профессор" ғылыми атағы ("k" үлестік мәні).

      19. Бәсекеге қабілеттіліктің қосымша көрсеткіштерінің үлестік мәндері.

      Біліктілікті арттыру:

      соңғы 3 жылда біліктілікті арттырудан өтуі ("k" үлестік мәні).

      Спорт дәрежесі:

      "спорт шеберлігіне кандидаттан" төмен емес спорт дәрежесінің бар болуы ("k" үлестік мәні).

      20. Жазалаулардың үлестік мәндері:

      ескерту ("– k" үлестік мәні);

      сөгіс ("– k" үлестік мәні);

      қатаң сөгіс ("– k" үлестік мәні);

      қызметке толық сәйкес еместігi туралы ескерту ("– k" үлестік мәні);

      атқаратын лауазымынан босату ("– k" үлестік мәні);

      арнаулы атағын, сыныптық шенiн немесе біліктілік сыныбын бiр сатыға төмендету ("– k" үлестік мәні).

      21. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші қызметкерді бағалау сәтіндегі қызметтік рейтингін анықтайды.

      Қызметкердің бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін АҚО-ның кадр қызметі жыл сайын (ағымдағы жылдың төртінші тоқсанында) есептейді.

      Бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштерінің есебі осы Қағидаларға 9-қосымшаға сәйкес АҚО қызметкерінің бәсекеге қабілеттілігін бағалау парағында көрсетіледі.

      Әрбір көрсеткіш бойынша бәсекеге қабілеттіліктің көрсеткіштерін есептеген кезде тек бір ғана ұстанымы ескеріледі. Қызметкерде бәсекеге қабілеттіліктің бір көрсеткіші бойынша екі немесе одан көп ұстанымы болған жағдайда ең жоғары үлестік мәні бар ұстаным ескеріледі.

      22. Қызметкердің бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші мансаптық өсу және жоғарылату үшін кадр резервіне қою өлшемшарттарының бірі болып табылады. Бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші төмен тұрған лауазымнан жоғары тұрған деңгейдегі лауазымға қызмет бабымен жоғарылату талабы ретінде шығады.

 **5-тарау. Азаматтық қорғау органдарға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін анықтау және есептеу тәртібі**

      23. АҚО-ға қызметке кандидат үшін бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші мынадай өлшемшарттар негізінде белгіленеді:

      білім деңгейі;

      білімі туралы құжаты бойынша орта бағасы;

      әскери қызмет өтілі;

      тестілеу нәтижелері бойынша дұрыс жауаптарының орташа саны ("Құқық қорғау қызметіне кіретін азаматтарды тесттен өткізуді ұйымдастыру, бағдарламалары және қағидаларын бекіту туралы" Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2016 жылғы 20 қыркүйектегі № 1 бұйрығының (бұдан әрі - № 1 бұйрық) (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 14317 болып тіркелген) талаптарына сәйкес берілген Қазақстан Республикасының мемлекеттік тілі мен заңнамасын білуге арналған тестілеуден өту туралы сертификаттың деректері негізінде);

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

      дене шынықтыру даярлығы бойынша нормативтерді тапсыру нәтижелері бойынша бағасы;

      спорттық разряды.

      Ескерту. 23-тармаққа өзгеріс енгізілді - ҚР Төтенше жағдайлар министрінің 22.12.2023 № 697 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

      24. АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілігінің әрбір өлшемшартына үлестік мән беріледі.

      АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші мынадай формула бойынша есептеледі:

      КБҚК = k1+ k2 + k3+ k4+ k5+ k6+ k7

      мұнда, КБҚК – АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші, k – АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік өлшемшарттары бойынша үлестік мәні.

      25. АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік өлшемшарттарының үлестік мәндері.

      Білім деңгейі "k1":

      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);

      əскери-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-нан 12-ге дейін ("10" үлестік мәні);

      13-тен жоғары ("15" үлестік мәні).

      Жеке қасиеттерін бағалау нәтижелері "k5": АҚО-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 АҚО-ға қызметке кандидат үміттенген лауазым санатына арналған бағдарламада көзделген жеке қасиеттерін бағалау нәтижелері есепке алынады.

      АҚО-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).

      26. АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші кандидаттардың бағалау сәтіндегі рейтингін анықтайды.

      АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін конкурстық комиссия өткізетін әңгімелесуге дейін АҚО-ның кадр қызметі есептейді.

      АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткішінің есебі осы Қағидаларға 10-қосымшаға сәйкес нысан бойынша АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілігін бағалау парағында көрсетіледі.

      АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштерін есептеген кезде әрбір бәсекеге қабілеттілік өлшемшарты бойынша тек бір ұстаным ескеріледі. АҚО-ға қызметке кандидат бәсекеге қабілеттіліктің бір көрсеткіші бойынша екі немесе одан көп ұстанымы болған кезде ең жоғары үлестік мәні бар ұстаным ескеріледі.

      27. АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңы 7-бабы 2-тармағына сәйкес бекітілген Қазақстан Республикасы азаматтық қорғау органдарына қызметке орналасу кезінде конкурс пен тағылымдама өткізу қағидаларына сәйкес әңгімелесу жүргізу кезіндегі іріктеу өлшемшарттарының бірі болып табылады.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Қазақстан Республикасыазаматтық қорғау органдарындакәсіби құзыреттерді, негізгікөрсеткіштерді және бәсекегеқабілеттілік көрсеткіш есебінайқындау қағидалары менәдістеріне 1-қосымша |

 **АҚО қызметкерлері кәсіби құзыреттерінің тізбесі**

      Ескерту. 1-қосымшаға өзгеріс енгізілді - ҚР Төтенше жағдайлар министрінің 22.12.2023 № 697 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|
№ |
Құзыреттің атауы |
Құзыреттің сипаттамасы |
|
Орындаушылық құзыреттер |
|
1 |
Кәсіби сауаттылық |
АҚО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу және түсіну. Қызмет өткеру орны бойынша АҚО ведомствосының, бөлімшесінің (қызметінің), мекемесінің қызметін регламенттейтін негізгі нормативтік құқықтық актілерін білу және түсіну. Лауазымдық нұсқаулықтарға сәйкес лауазымдық міндеттерін білу және түсіну. Лауазымдық міндеттерде көзделген іс-қимылдар мен іс-шараларды практикада тиімді жүзеге асыруды білу. Құпиялылық режимінің талаптарын білу және түсіну. АҚО 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. Қызметтік міндеттерді тиімді іске асыру үшін қажетті дұрыс және нақты шешімдерді уақтылы қабылдау қабілеті. АҚО қызметкерінің қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті ақпараттық технологиялар саласындағы білімі мен машықтары. |
|
2 |
Кәсіби тәртіптілік (ұйымдастырушылық, орындаушылық) |
АҚО қызметін ұйымдастыру саласындағы қызметтік регламенттерді, ережелерді, қағидаларды, нұсқаулықтарды, бұйрықтарды, жарғыларды және басқа да нормативтік құқықтық актілерді білу және дұрыс сақтау қабілеті. Қызметтік міндеттерді сапалы, дәйекті және белгіленген мерзімде орындау қабілеті. Қызметтік міндеттің орындалуын сауатты жоспарлау, қызметтік уақытты тиімді, нәтижелі пайдалану қабілеті. Қызметтегі жағдайдың өзгеруіне байланысты жұмыс жүктемесін бөлу және қайта бөлу (жұмыс жоспарын түзету) қабілеті. Мемлекеттік мүлікке қатысты ұқыптылығы. |
|
3 |
Сапаға бағдарлану |
Қызметтік міндетті түсіну қабілеті. Қызметтік міндетті орындау бағыты мен кезеңдерін анықтау қабілеті. Қызметтік міндеттің орындалуын жоспарлау қабілеті. Орындалатын қызметтік міндеттің мақсатына толық қол жеткізуді қамтамасыз ету қабілеті. |
|
4 |
Қызметтік міндетті орындаудағы ынтымақтастық |
Қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындауда қатысатын басқа қызметкерлер мен өз арасында бағыттарды және жұмыс учаскелерін дұрыс және тактикалық сауатты бөлу қабілеті. Қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындау кезінде өз жұмыс учаскесінің көлемі мен шегін дұрыс анықтауды білу. Қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындау кезінде тактикалық сауатты ұйымдастыру және басқа қызметкерлермен байланыста болуды және өзара іс-қимыл жасасуды жүзеге асыру қабілеті. |
|
5 |
Дене шынықтыру даярлығы |
Кәсіби міндеттерді орындау үшін қажетті дене жүктемелерін төзу қабілеті. Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті өрт құтқару жабдықтарының, өртке қарсы жабдықтар мен байланыс теориялық негіздерін білу. Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті орт авариялық-құтқару техникасын, өрт-техникалық қару-жарақ пен жабдықты және байланыс қолдану техникасы мен дағдыларын меңгеру. |
|
6 |
Күйзеліске төзімділігі |
Күйзеліс жүктемесіне ағзаны дайындаудың және оған қарсыласудың теориялық негіздерін білу. Күйзеліс жүктемесіне қарсыласу әдістемесі мен техникаларын меңгеру. Күйзелістен кейінгі құбылыстарын (күйзелістен кейінгі белгісін) алу әдістемесі мен техникаларын меңгеру. Күрделі күйзеліс жағдайларында эмоцияларды бақылау, сана айқындығы мен жігерлік қабілеттерін сақтау қабілеті. |
|
7 |
Ерекше жағдайларында қызмет өткерудің әзірлігі |
Табиғи және техногендік сипаттағы төтенше жағдайлар немесе соғыс жағдайы жағдайларында, өртті, аварияны жою (оқшаулау), адамдарды, жеке және заңды тұлғалардың мүлкін құтқару барысында, психологиялық және дене жүктемесі жоғары, тәуекелі жоғары, АҚО қызметкерлерінің өмірі мен денсаулығы үшін тікелей қауіп жағдайында АҚО қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерді білу және түсіну. Табиғи және техногендік сипаттағы төтенше жағдайлар немесе соғыс жағдайы жағдайында, өртті, аварияны жою (оқшаулау) барысында өрт авариялық-құтқару техникасының, өрт-техникалық қару-жарақ пен жабдықтың және байланыстың теориялық негіздерін білу, адамдарды, жеке және заңды тұлғалардың мүлкін құтқару, жоғары психологиялық және дене жүктемесі, жоғары қатер, АҚО қызметкерлерінің өмірі мен денсаулығы үшін тікелей қауіп жағдайында. Табиғи және техногендік сипаттағы төтенше жағдайлар немесе соғыс жағдайы жағдайларында, өртті, аварияны жою (оқшаулау) барысында, адамдарды, жеке және заңды тұлғалардың мүлкін құтқару, психологиялық және дене жүктемесі жоғары, жоғары тәуекел, АҚО қызметкерлерінің өмірі мен денсаулығы үшін тікелей қауіп жағдайларында АҚО тактикалық негіздерін, қызмет тәсілдері мен әдістерін білу. |
|
8 |
Кәсіби әдептілік және АҚО-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, "Қазақстан Республикасының құқық қорғау органдары, азаматтық қорғау органдары және мемлекеттік фельдъегерлік қызметі қызметкерлерінің әдеп кодексін бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2023 жылғы 2 қаңтардағы № 81 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының құқық қорғау органдары, азаматтық қорғау органдары және мемлекеттік фельдъегерлік қызметі қызметкерлерінің әдеп кодексінің (бұдан әрі - Әдеп кодексі) нормаларын білу және түсіну. Эмоциялық күрделі қызметтік жағдайларда байсалдылығын, тактикалығын және Әдеп кодексінің басқа да талаптарын (халыққа (арнайы контенгентке), әріптестеріне және басшылығына қатысты) көрсету қабілеті. АҚО имидждік саясатының ережелерін білу және түсіну. АҚО қызметтік этикасының, құпиялылық режимінің және имидждік саясатының талаптарын сақтай отырып, жалпы және арнайы қызметтік мәселелер бойынша халық өкілдерімен, арнайы контенгентпен ауызша байланыста болу (әңгімелесу) қабілеті. |
|
Басқарушылық құзыреттер |
|
9 |
Мақсатты болжау (стратегиялық пайымы) |
Құқық қорғау қызметі мен АҚО қызметінің саласына қатысты Мемлекет басшысының Қазақстан халқына жолдауларының ережелерін білу. Құқық қорғау жүйесінің және АҚО-ның даму стратегиясын анықтайтын, мемлекеттік бағдарламалардың, тұжырымдамалардың, доктриналардың және басқа да нормативтік құқықтық актілердің ережелерін білу. Тиісті органның (қызметтің) және сеніп тапсырылған бөлімшенің жалпы АҚО жүйесін ұйымдастырудың және жұмыс істеудің нақты объективті кемшіліктерін анықтау қабілеті. Тиісті органның (қызметтің) және сеніп тапсырылған бөлімшенің кемшіліктерін жою және жалпы АҚО жүйесін ұйымдастыруды және жұмыс істеуді жетілдіру бойынша нақты және іс жүзіндегі шараларды ұсыну қабілеті. |
|
10 |
Бөлімшедегі (қызметтегі) жұмысты ұйымдастыру |
Сеніп тапсырылған бөлімшенің қызметінің мақсаттарын, міндеттерін, функцияларын және дамуының басымдылық бағыттарын білу. Сеніп тапсырылған бөлімшенің ұйымдастырушылық-штаттық құрылымы мен санын, бөлімшедегі қызметтік жүктеменің нақты көлемі мен сипаттамасын білу. Сеніп тапсырылған бөлімше қызметінің тиімділігіне кедергі болатын проблемалары мен кемшіліктерін білу. Сеніп тапсырылған бөлімшенің ұйымдастырушылық-штаттық құрылымы мен штаттық санын анықтау қабілеті. Сеніп тапсырылған бөлімшеге бәсекеге қабілеттілігі бар кадрларды іріктеу қабілеті. Қарамағындағы қызметкерлерге лауазымдық міндеттерін тиімді орындау үшін олардың қажетті еңбек жағдайларын қамтамасыз ету қабілеті. Өзі және орынбасарларының (басқарушылық функциясын орындайтын басқа қарамағындағы қызметкерлерінің) арасында функциялардың, міндеттердің және басқарушылық өкілеттіктерінің көлемін дұрыс анықтау және бөлу. Сеніп тапсырылған бөлімшенің қызметін, жұмыстың жеке учаскелеріндегі қызметін, жеке қарамағындағы (әрбір) қызметкердің қызметін дұрыс және тиімді жоспарлау қабілеті. Әрбір қарамағындағы қызметкерге нақты және объективті орындалатын (іс жүзіндегі) қызметтік міндеттерді қоюды білу. Тән емес және тиімсіз міндеттерді (жұмыс учаскелерін) анықтауды және алып тастауды білу. Қарамағындағылардың арасындағы (қызметтік міндеттері мен функцияларының қайталануын қоспағанда) қызметтік жүктемені және жауапкершілік саласын дұрыс анықтауды және бөлуді білу. Күрделі күтпеген қызметтік жағдайлар туындаған жағдайда қарамағындағы қызметкерлердің арасында қызметтік жүктемені тиімді қайта бөлуді білу. Қызметті атқарудың ерекше жағдайларында (табиғи және техногендік сипаттағы төтенше немесе соғыс жағдайларында, өрт, авария жою (оқшаулау), адамдарды, жеке және заңды тұлғалардың мүлігі құтқару, жоғары психологиялық және дене жүктемесі, жоғары тәуекел, қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп жағдайында) теориялық негіздерін білу және АҚО бөлімшенің қызметін ұйымдастырудың және басқарудың тактикалық дағдыларын меңгеру. |
|
11 |
Қарамағындағы қызметкерлердің жұмысын бақылау |
Қарамағындағы қызметкерге қойылған қызметтік міндетті шешу шеңберінде (қойылған қызметтік міндеттер саласындағы құзыреті) орындауға тиіс болжанатын жұмыс әдістерін, орындау тәсілдерін, сипаттамасын, мазмұнын, мақсатын және нәтижелерін білу. Сеніп тапсырылған бөлімше қызметінің, әрбір жұмыс учаскесіндегі қызметінің және әрбір қарамағындағы қызметкердің жалпы қызметінің нақты жай-күйі мен тиімділік дәрежесі туралы ұдайы хабардарлықты қамтамасыз ете отырып, бақылау іс-шараларын дұрыс және тиімді жоспарлауды білу. Бақылау іс-шаралары барысында жұмыстағы қателер мен кемшіліктерді, сондай-ақ осы қателердің сеніп тапсырылған бөлімшенің тиімділігін төмендетуге әсер ету сипаттамасы мен дәрежесін анықтау және оларды қарамағындағы қызметкерлерге дәлелдеу мен түсіндіру қабілеті. Ерекше жағдайларында қызмет өткерудің (табиғи және техногендік сипаттағы төтенше немесе соғыс жағдайларында, өрт, авария жою (оқшаулау), адамдарды, жеке және заңды тұлғалардың мүлігі құтқару, жоғары психологиялық және дене жүктемесі, жоғары тәуекел, қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп жағдайында) бөлімшенің және қарамағындағы қызметкерлердің жұмысын тиімді бақылау дағдыларын меңгеру. |
|
12 |
Қарамағындағы қызметкерлерді табысты қызметке ынталандыру |
Сеніп тапсырылған бөлімшенің ұжымында орнықты оң моральдық-психологиялық климаты үшін жағдайларды (шарттарды) туғызу және ұстау қабілеті. Қарамағындағы қызметкерлерге қатысты көтермелеулер мен тәртіптік жазаларды қолдану бойынша әділ және дәйекті шешімдер қабылдау қабілеті. Оларды бұзған жағдайда қарамағындағы қызметкерлердің құқықтары мен заң мүдделерін уақтылы қорғау (сақтау) қабілеті. |

|  |  |
| --- | --- |
|   | Қазақстан Республикасыазаматтық қорғау органдарындакәсіби құзыреттерді, негізгікөрсеткіштерді және бәсекегеқабілеттілік көрсеткіш есебінайқындау қағидалары менәдістеріне 2-қосымша |

 **Азаматтық қорғау органдарына қызметке кандидаттардың кәсіби құзыреттерінің тізбесі**

      Ескерту. 2-қосымшаға өзгеріс енгізілді - ҚР Төтенше жағдайлар министрінің 22.12.2023 № 697№ 697 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|
№ |
Құзыреттің атауы |
Құзыреттің сипаттамасы |
|
1 |
Кәсіби сауаттылық |
Азаматтық қорғау органдарының (бұдан әрі – АҚО) қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу, түсіну. Құпиялылық режимінің талаптарын білу және түсіну. Оқыту барысында алған білімдері мен машықтарын практикада қолдануды білу. АҚО 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. АҚО 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) |
Қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындауда қатысатын басқа қызметкерлер мен өз арасында бағыттарды және жұмыс учаскелерін дұрыс және тактикалық сауатты бөлу қабілеті. |
|
5 |
Дене шынықтыру даярлығы  |
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 жағдайларында қызмет өткерудің әзірлігі |
Табиғи және техногендік сипаттағы төтенше немесе соғыс жағдайларында, өрт, аварияны жою (оқшаулау), адамдарды, жеке және заң тұлғалардың мүлкін құтқару барысында, жоғары психологиялық және дене жүктемесі, жоғары қатер, қызметкерлердің өмірі мен денсаулығы үшін тікелей қауіп жағдайларында АҚО қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерді білу және түсіну. |
|
8 |
Кәсіби әдептілік және АҚО-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, "Қазақстан Республикасының құқық қорғау органдары, азаматтық қорғау органдары және мемлекеттік фельдъегерлік қызметі қызметкерлерінің әдеп кодексін бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2023 жылғы 2 қаңтардағы № 81 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының құқық қорғау органдары, азаматтық қорғау органдары және мемлекеттік фельдъегерлік қызметі қызметкерлерінің әдеп кодексінің (бұдан әрі - Әдеп кодекс) нормаларын білу және түсіну. Эмоциялық күрделі қызметтік жағдайларда байсалдылығын, тактикалығын және Әдеп кодексінің басқа да талаптарын (халыққа (арнайы контенгентке), әріптестеріне және басшылығына қатысты) көрсету қабілеті. АҚО имидждік саясатының ережелерін білу және түсіну. АҚО қызметтік этикасының, құпиялылық режимінің және имидждік саясатының талаптарын сақтай отырып, жалпы және арнайы қызметтік мәселелер бойынша халық өкілдерімен, арнайы контенгентпен ауызша байланыста болу (әңгімелесу) қабілеті. |

|  |  |
| --- | --- |
|   | Қазақстан Республикасыазаматтық қорғау органдарындакәсіби құзыреттерді, негізгікөрсеткіштерді және бәсекегеқабілеттілік көрсеткіш есебінайқындау қағидалары менәдістеріне 3-қосымша |

 **Орындаушылық лауазымды атқарып отырған АҚО қызметкерлерінің кәсіби құзыреттерінің үлгілік моделі**

      Ескерту. 3-қосымшаға өзгеріс енгізілді - ҚР Төтенше жағдайлар министрінің 22.12.2023 № 697 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|
№ |
Құзыреттің атауы |
Құзыреттің сипаттамасы |
Қызметкерді құзыретке сәйкес келуіне тексеру нысаны |
Баға |
|
Орындаушылық құзыреттер |
|
1 |
Кәсіби сауаттылық |
АҚО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу және түсіну.   |
Конституцияның және АҚО қызметін регламенттейтін заңнама актілерінің ережелерін баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. Тестілеуден өту. |  |
|
Қызмет өткеру орны бойынша АҚО ведомствосының, бөлімшенің (қызметінің), мекемесінің қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу және түсіну. |
Қызмет өткеру орны бойынша АҚО ведомствосының, бөлімшенің (қызметінің), мекемесінің қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерінің ережелерін баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. Тестілеуден өту. |  |
|
Лауазымдық нұсқаулықтарға сәйкес лауазымдық міндеттерін білу және түсіну.     |
Лауазымдық нұсқаулықтарға сәйкес лауазымдық міндеттерін баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. Тестілеуден өту. |  |
|
Лауазымдық міндеттерде көзделген іс-қимылдар мен іс-шараларды практикада тиімді жүзеге асыруды білу. |
Үлгісін жасап шығарған мысалында лауазымдық міндеттерде көзделген іс-қимылдар мен іс-шараларды практикада жүзеге асыру қабілетін көрсету. Үлгісін жасап шығарған мысалында қызметтік міндетті тиімді орындау үшін қажетті тәртіпті (алгоритмді), тактиканы және басқа да кәсіби іс-қимылдарды орындау ерекшеліктерін баяндау және түсіндіру. |  |
|
Құпиялылық режимінің талаптарын білу және түсіну.   |
"Мемлекеттік құпиялар туралы" Заңның және таратылуға шектелген құпия ақпаратпен және қызметтік ақпаратпен айналысу тәртібін регламенттейтін басқа да нормативтік құқықтық актілерін баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. Тестілеуден өту. |  |
|
АҚО қызметкерінің қызметтік міндеттерін тиімді орындау үшін қажетті сауатты ауызша сөйлеу тілінің дағдыларын меңгеру. |
Әңгімелесу кезінде ауызша сөйлеу сөзінің дағдыларын көрсету. |  |
|
 Атқарып отырған лауазымда іс қағаздарын тиімді жүргізу үшін қажетті жазба тілінің дағдыларын меңгеру.  |
Қызметтік жұмыс саласында жазбаша тапсырманы орындау не қызметкердің орындаған мәтіндері бар қызметтік материалдарды ұсыну. |  |
|
Қызметтік міндеттерді тиімді іске асыру үшін қажетті дұрыс және нақты шешімдерді уақтылы қабылдау қабілеті. |
Үлгісін жасап шығарған қызметтік жағдайы бойынша (тиімді шешімдерді жедел қабылдау бөлігіндегі) сұрақтарға жауап беру. |  |
|
АҚО қызметкерінің қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті ақпараттық технологиялар саласындағы білімі және дағдылары. |
Ақпараттық-есептеуіш (компьютерлік) техникамен және бағдарламалармен жұмыс дағдыларын практикалық көрсету. |  |
|
2 |
Кәсіби тәртіптілік (ұйымдастырушылық, орындаушылық) |
АҚО қызметін ұйымдастыру саласындағы қызметтік регламенттерді, ережелерді, қағидаларды, нұсқаулықтарды, бұйрықтарды, жарғыларды және басқа да нормативтік құқықтық актілерді білу және дұрыс сақтау қабілеті.   |
АҚО қызметінің регламентін және ұйымдастыру мәселелерін анықтайтын ведомстволық нормативтік құқықтық актілердің мазмұны бойынша сұрақтарға жауап беру. Осы нормативтік құқықтық актілерін сақтау қабілеті сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) негізінде тексеріледі. |  |
|
Қызметтік міндеттерді сапалы, дәйекті және белгіленген мерзімде орындау қабілеті. |
Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) негізінде жүзеге асырылады. |  |
|
Қызметтік міндеттің орындалуын сауатты жоспарлау, қызметтік уақытты тиімді, нәтижелі пайдалану қабілеті. |
Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) негізінде жүзеге асырылады. |  |
|
Қызметтегі жағдайдың өзгеруіне байланысты жұмыс жүктемесін бөлу және қайта бөлу (жұмыс жоспарын түзету) қабілеті. |
Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) негізінде жүзеге асырылады. |  |
|
 Мемлекеттік мүлікке қатысты ұқыптылығы.  |
 Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) негізінде жүзеге асырылады.  |  |
|
3 |
Сапаға бағдарлану |
Қызметтік міндетті түсіну қабілеті.   |
Үлгісін жасап шығарған қызметтік жағдайдың мысалында қызметтік міндеттің мақсаты мен мазмұнын баяндау және түсіндіру. |  |
|
Қызметтік міндетті орындау бағыты мен кезеңдерін анықтау қабілеті. Қызметтік міндеттің орындалуын жоспарлау қабілеті. |
Үлгісін жасап шығарған қызметтік жағдайдың мысалында қызметтік міндеттің орындалудың негізгі бағыттарын, тәсілдері (әдістері) мен кезеңдерін баяндау және түсіндіру. |  |
|
Орындалатын қызметтік міндеттің мақсатына толық қол жеткізуді қамтамасыз ету қабілеті.  |
 Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) негізінде жүзеге асырылады.  |  |
|
4 |
Ынтымақтастық (қызметтік міндеттерді топпен орындау) |
Қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындауда қатысатын басқа қызметкерлер мен өз арасында бағыттарды және жұмыс учаскелерін дұрыс және тактикалық сауатты бөлу қабілеті. Қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындау кезінде өз жұмыс учаскесінің көлемі мен шегін дұрыс анықтауды білу. |
Үлгісін жасап шығарған қызметтік жағдайдың мысалында қызметкерлер мен өз арасында жұмыс учаскелері мен бағыттарын бөле отырып, топтық тапсырманы орындауды ұйымдастыру сызбасын баяндау және түсіндіру. Өз жұмыс учаскесінің көлемі мен мөлшерлерін түсіндіру, осы учаскені таңдау себептері мен мақсатқа сай екенін дәлелдеу. |  |
|
Қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындау кезінде тактикалық сауатты ұйымдастыру және басқа қызметкерлермен байланыста болуды және өзара іс-қимыл жасасуды жүзеге асыру қабілеті. |
 Үлгісін жасап шығарған мысалында топтық тапсырманы орындау кезіндегі топтың байланысы мен өзара іс-қимыл жасасуды ұйымдастыру сызбаларын баяндау және түсіндіру.  |  |
|
5 |
Дене шынықтыру және жауынгерлік даярлық |
Кәсіби міндеттерді орындау үшін қажетті дене жүктемелеріне төзу қабілеті.         |
Дене шынықтыру даярлығы бойынша сынақтарды орындау (бағалау "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 36-бабының 3-тармағында көзделген құзыретке сәйкес Қазақстан Республикасы Төтенше жағдалар министрінің (бұдан әрі - ТЖМ) бұйрығымен бекітілген АҚО қызметкерлерінің кәсіби қызметтік және дене даярлығын ұйымдастыру мазмұны мен қағидаларына сәйкес жүргізуледі). |  |
|
Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті өрт сөндіру авариялық-құтқару техникасын, өрт-техникалық көру-жарақ пен құралды және байланысты қолдану дағдыларын (стандарттық және стандарттық емес қызметтік жағдайларда) меңгеру.  |
АҚО қызметінде қолданылатын күрестің жекелеген жауынгерлік әдістердінің орындалуын көрсету (кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығын регламенттейтін ТЖМ-нің нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес бағаланады). |  |
|
Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті арнайы құралдардың теориялық негіздерін білу.  |
 АҚО-ның қарамағына қабылданған арнайы құралдардың теориялық негіздер бойынша тестілеуден өту. және сұрақтарға ауызша жауап беру.  |  |
|
6 |
Күйзеліске төзімділігі |
Күйзеліс жүктемесіне ағзаны дайындаудың және оған қарсыласудың теориялық негіздерін білу. Күйзеліс жүктемесіне қарсыласу әдістемесі мен техникасын меңгеру. |
 АҚО қызметкері ұсынған ағзаның күйзеліс жүктемесіне даярлаудың және күйзеліске қарсыласудың психологиялық техникаларын, тәсілдерін, әдістерін баяндау және түсіндіру.  |  |
|
Күйзелістен кейінгі құбылыстарын (күйзелістен кейінгі белгісін) шешу әдістемесі мен техникасын меңгеру. |
АҚО қызметкері ұсынған күйзелістен кейінгі құбылыстарын (күйзелістен кейінгі белгісін) шешудің психологиялық техникаларын, тәсілдерін, әдістерін баяндау және түсіндіру. |  |
|
Күрделі күйзеліс жағдайларында эмоцияларды бақылау, сана айқындығы мен жігерлі қабілеттерін сақтау қабілеті. |
 Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау психофизиологиялық куәландыру және сипаттайтын материалдар (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) негізінде жүзеге асырылады.  |  |
|
7 |
Кәсіби әдептілік және АҚО-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, "Қазақстан Республикасының құқық қорғау органдары, азаматтық қорғау органдары және мемлекеттік фельдъегерлік қызметі қызметкерлерінің әдеп кодексін бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2023 жылғы 2 қаңтардағы № 81 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының құқық қорғау органдары, азаматтық қорғау органдары және мемлекеттік фельдъегерлік қызметі қызметкерлерінің әдеп кодексінің (бұдан әрі - Әдеп кодексі) нормаларын білу және түсіну. Эмоциялық күрделі қызметтік жағдайларда байсалдылығын, тактикалығын және Әдеп кодексінің басқа да талаптарын (халыққа, әріптестеріне және басшылығына қатысты) көрсету қабілеті. АҚО имидждік саясатының ережелерін білу және түсіну. АҚО қызметтік этикасының, құпиялылық режимінің және имидждік саясатының талаптарын сақтай отырып, жалпы және арнайы қызметтік мәселелер бойынша халық өкілдерімен ауызша байланыста болу (әңгімелесу) қабілеті. |
Әдеп кодексінің ережелерін баяндау және түсіндіру. Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау психофизиологиялық куәландыру және сипаттайтын материалдар (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) негізінде жүзеге асырылады. АҚО имидждік саясатының мазмұны, маңызы, мақсаттары мен міндеттері туралы сұрақтарға жауап беру. Жұртшылық өкілінің мінез-құлқын салатын лауазымды адамның сұрақтарына жауап беру. |  |
|
Жалпы баға: сандық және пайыздық мәнінде |  |

|  |  |
| --- | --- |
|   | Қазақстан Республикасыазаматтық қорғау органдарындакәсіби құзыреттерді, негізгікөрсеткіштерді және бәсекегеқабілеттілік көрсеткіш есебінайқындау қағидаларымен әдістеріне4-қосымша |

 **Басқарушылық лауазымды атқарып отырған АҚО қызметкерлерінің кәсіби құзыреттерінің үлгілік моделі**

      Ескерту. 4-қосымшаға өзгеріс енгізілді - ҚР Төтенше жағдайлар министрінің 22.12.2023 № 697 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|
№ |
Құзыреттің атауы |
Құзыреттің сипаттамасы |
Қызметкерді құзыретке сәйкес келуіне тексеру нысаны |
Баға |
|
Орындаушылық құзыреттер |
|
1 |
Кәсіби сауаттылығы |
АҚО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу және түсіну.   |
Конституцияның және АҚО қызметін регламенттейтін заңнама актілерінің негізгі ережелерін баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. Тестілеуден өту. |  |
|
Қызмет өткеру орны бойынша АҚО ведомствосының, бөлімшенің (қызметінің), мекемесінің қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу және түсіну. |
Қызмет өткеру орны бойынша АҚО ведомствосының, бөлімшенің (қызметінің), мекемесінің қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерінің ережелерін баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. Тестілеуден өту. |
|
Лауазымдық нұсқаулықтарға сәйкес лауазымдық міндеттерін білу және түсіну. |
Лауазымдық нұсқаулықтарға сәйкес лауазымдық міндеттерді баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. Тестілеуден өту. |
|
Лауазымдық міндеттерде көзделген іс-қимылдар мен іс-шараларды практикада тиімді жүзеге асыруды білу. |
 Үлгісін жасап шығарған қызметтік жағдайдың мысалында лауазымдық міндеттерде көзделген іс-қимылдар мен іс-шараларды практикада жүзеге асыру қабілетін көрсету. Үлгісін жасап шығарған қызметтік жағдайдың мысалында қызметтік міндетті тиімді орындау үшін қажетті тәртіпті (алгоритмді), тактиканы және басқа да кәсіби іс-қимылдарды орындау ерекшеліктерін баяндау және түсіндіру.  |
|
Құпиялылық режимінің талаптарын білу және түсіну.   |
"Мемлекеттік құпиялар туралы" Заңның және таратылуға шектелген құпия ақпаратпен және қызметтік ақпаратпен айналысу тәртібін регламенттейтін басқа да нормативтік құқықтық актілерін баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. Тестілеуді тапсыру. |
|
АҚО қызметкерінің қызметтік міндеттерін тиімді орындау үшін қажетті сауатты ауызша сөйлеу тілінің дағдыларын меңгеру. |
Әңгімелесу кезінде ауызша сөйлеудің дағдыларын көрсету. |
|
Атқарып отырған лауазымда іс қағаздарын тиімді жүргізу үшін қажетті жазба тілінің дағдыларын меңгеру.  |
Қызметтік жұмыс саласында жазбаша тапсырманы орындау не қызметкердің орындаған мәтіндері бар қызметтік материалдарды ұсыну. |
|
Қызметтік міндеттерді тиімді іске асыру үшін қажетті дұрыс және нақты шешімдерді уақтылы қабылдау қабілеті. |
Үлгісін жасап шығарған қызметтік жағдайы бойынша (тиімді шешімдерді жедел қабылдау бөлігіндегі) сұрақтарға жауап беру. |
|
АҚО қызметкерінің қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті ақпараттық технологиялар саласындағы білімі және дағдылары. |
Ақпараттық-есептеуіш (компьютерлік) техникасымен және бағдарламаларымен жұмыс дағдыларын практикалық көрсету. |
|
2 |
Кәсіби тәртіптілік (ұйымдастырушылық, орындаушылық) |
АҚО қызметін ұйымдастыру саласындағы қызметтік регламенттерді, ережелерді, қағидаларды, нұсқаулықтарды, бұйрықтарды, жарғыларды және басқа да нормативтік құқықтық актілерді білу және сақтау қабілеті. |
АҚО қызметінің регламентін және ұйымдастыру мәселелерін анықтайтын ведомстволық нормативтік құқықтық актілердің мазмұны бойынша сұрақтарға жауап беру. Осы нормативтік құқықтық актілерін сақтау қабілеті сипаттайтын материалдардың негізінде (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) тексеріледі. |  |
|
Қызметтік міндеттерді сапалы, дәйекті және белгіленген мерзімде орындау қабілеті. |
Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) негізінде жүзеге асырылады. |
|
Қызметтік міндеттің орындалуын сауатты жоспарлау, қызметтік уақытты тиімді, нәтижелі пайдалану қабілеті. |
Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) негізінде жүзеге асырылады. |
|
 Қызметтегі жағдайдың өзгеруіне байланысты жұмыс жүктемесін бөлу және қайта бөлу (жұмыс жоспарын түзету) қабілеті.  |
Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) негізінде жүзеге асырылады. |
|
 Мемлекеттік мүлікке қатысты ұқыптылығы.  |
Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) негізінде жүзеге асырылады. |
|
3 |
Сапаға бағдарлану |
Қызметтік міндетті түсіну қабілеті.       |
Үлгісін жасап шығарған қызметтік жағдайдың мысалында қызметтік міндеттің мақсаты мен мазмұнын баяндау және түсіндіру. |  |
|
Қызметтік міндетті орындау бағыты мен кезеңдерін анықтау қабілеті. Қызметтік міндеттің орындалуын жоспарлау қабілеті. |
 Үлгісін жасап шығарған қызметтік жағдайдың мысалында қызметтік міндеттің орындалудың негізгі бағыттарын, тәсілдері (әдістерін) мен кезеңдерін баяндау және түсіндіру.  |
|
 Орындалатын қызметтік міндеттің мақсатына толық қол жеткізуді қамтамасыз ету қабілеті.  |
 Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) негізінде жүзеге асырылады.  |
|
4 |
Ынтымақтастық (қызметтік міндеттерді топпен орындау) |
Қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындауда қатысатын басқа қызметкерлер мен өз арасында бағыттарды және жұмыс учаскелерін дұрыс және тактикалық сауатты бөлу қабілеті. Қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындау кезінде өз жұмыс учаскесінің көлемі мен шегін дұрыс анықтауды білу.  |
Үлгісін жасап шығарған қызметтік жағдайдың мысалында қызметкерлер мен өз арасында жұмыс учаскелері мен бағыттарын бөле отырып, топтық тапсырманы орындауды ұйымдастыру сызбасын баяндау және түсіндіру. Өз жұмыс учаскесінің көлемі мен мөлшерлерін түсіндіру, осы учаскені таңдау себептері мен мақсатқа сай екенін дәлелдеу. |  |
|
Қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындау кезінде тактикалық сауатты ұйымдастыру және басқа қызметкерлермен өзара іс-қимыл жасасуды жүзеге асыру қабілеті. |
 Үлгісін жасап шығарған қызметтік жағдайдың мысалында топтық тапсырманы орындау кезіндегі топтың байланысы мен өзара іс-қимыл жасасуды ұйымдастыру сызбаларын баяндау және түсіндіру.  |
|
5 |
Дене шынықтыру даярлығы |
Кәсіби құзыреттерді орындау үшін қажетті дене жүктемелеріне төзу қабілеті.        |
Дене шынықтыру даярлығы бойынша сынақтарды орындау (кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығын регламенттейтін ТЖМ-нің нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес бағаланады). |  |
|
 Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті өрт сөндіру авариялық-құтқару техникасын, өрт-техникалық көру-жарақ пен құралды және байланысты күрестің жауынгерлік тәсілдерінің техникасын және оларды қолдану дағдыларын (стандарттық және стандарттық емес қызметтік жағдайларда) меңгеру.  |
АҚО қызметінде қолданылатын күрестің жекелеген жауынгерлік әдістерінің орындалуын көрсету (кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығын регламенттейтін ТЖМ-нің нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес бағаланады). |
|
Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті арнайы құралдардың теориялық негіздерін білу.   |
Дене шынықтыру даярлығы бойынша сынақтарды орындау (бағалау "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 36-бабының 3-тармағында көзделген құзыретке сәйкес Қазақстан Республикасы Төтенше жағдалар министрінің (бұдан әрі - ТЖМ) бұйрығымен бекітілген АҚО қызметкерлерінің кәсіби қызметтік және дене даярлығын ұйымдастыру мазмұны мен қағидаларына сәйкес жүргізуледі). |
|
 Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті арнайы құралдардың техникасы мен қолдану дағдыларын (стандарттық және стандарттық емес қызметтік жағдайларда) меңгеру.  |
АҚО-ның қарамағына қабылданған (стандарттық және стандарттық емес қызметтік жағдайлардың үлгісін жасап шығарған) арнайы құралдарын қолдану әдістері мен тәсілдерін түсіндіру және көрсету. |
|
6 |
Күйзеліске төзімділігі |
Күйзеліс жүктемесіне ағзаны дайындаудың және оған қарсыласудың теориялық негіздерін білу. Күйзеліс жүктемесіне қарсыласу әдістемесі мен техникасын меңгеру. |
 АҚО қызметкері ұсынған ағзаның күйзеліс жүктемесіне даярлаудың және күйзеліске қарсыласудың психологиялық техникаларын, тәсілдерін, әдістерін баяндау және түсіндіру.  |  |
|
Күйзелістен кейінгі құбылыстарын (күйзелістен кейінгі белгісін) шешу әдістемесі мен техникасын меңгеру. |
АҚО қызметкері ұсынған күйзелістен кейінгі құбылыстарды (күйзелістен кейінгі белгісін) шешудің психологиялық техникаларын, тәсілдерін, әдістерін баяндау және түсіндіру. |
|
Күрделі күйзеліс жағдайларында эмоцияларды бақылау, сана айқындығы мен жігерлі қабілеттерін сақтау қабілеті. |
 Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау психофизиологиялық куәландыру және сипаттайтын материалдар негізінде жүзеге асырылады.  |
|
7 |
Кәсіби әдептілік және АҚО-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, "Қазақстан Республикасының құқық қорғау органдары, азаматтық қорғау органдары және мемлекеттік фельдъегерлік қызметі қызметкерлерінің әдеп кодексін бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2023 жылғы 2 қаңтардағы № 81 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының құқық қорғау органдары, азаматтық қорғау органдары және мемлекеттік фельдъегерлік қызметі қызметкерлерінің әдеп кодексінің (бұдан әрі - Әдеп кодексі) нормаларын білу және түсіну. Эмоциялық күрделі қызметтік жағдайларда байсалдылығын, тактикалығын және Әдеп кодексінің басқа да талаптарын (халыққа, әріптестеріне және басшылығына қатысты) көрсету қабілеті. АҚО имидждік саясатының ережелерін білу және түсіну. АҚО қызметтік этикасының, құпиялылық режимінің және имидждік саясатының талаптарын сақтай отырып, жалпы және арнайы қызметтік мәселелер бойынша халық өкілдерімен ауызша байланыста болу (әңгімелесу) қабілеті. |
Әдеп кодексінің ережелерін баяндау және түсіндіру. Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау психофизиологиялық куәландыру және сипаттайтын материалдар (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) негізінде жүзеге асырылады. АҚО имидждік саясатының мазмұны, маңызы, мақсаттары мен міндеттері туралы сұрақтарға жауап беру. Жұртшылық өкілінің мінез-құлқын салатын лауазымды адамның сұрақтарына жауап беру. |  |
|
Басқарушылық құзыреттер |
|
8 |
Мақсатты болжау (стратегиялық пайымы) |
Құқық қорғау қызметі мен АҚО қызметінің саласына қатысты Мемлекет басшысының Қазақстан халқына Жолдауларының ережелерін білу.   |
Құқық қорғау қызметі мен АҚО қызметінің саласына қатысты Мемлекет басшысының Қазақстан халқына Жолдауларының негізгі ережелерін баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. |  |
|  |
Құқық қорғау жүйесінің және АҚО-ның даму стратегиясын анықтайтын мемлекеттік бағдарламаларының, тұжырымдамаларының, доктриналарының және басқа да нормативтік құқықтық актілерінің ережелерін білу. |
 Құқық қорғау жүйесінің және АҚО-ның даму стратегиясын анықтайтын мемлекеттік бағдарламалардың, тұжырымдамалардың, доктриналардың және басқа да нормативтік құқықтық актілердің мазмұны бойынша сұрақтарға жауап беру.  |
|
 Тиісті органның (қызметтің) және сеніп тапсырылған бөлімшенің жалпы АҚО жүйесін ұйымдастырудың және жұмыс істеудің нақты объективті кемшіліктерін анықтау қабілеті.  |
Тиісті органның (қызметтің) және сеніп тапсырылған бөлімшенің жалпы АҚО жүйесін ұйымдастырудың және жұмыс істеудің нақты объективті кемшіліктерін баяндау, түсіндіру және дәлелдеу. Бақылау сұрақтарына жауап беру. |
|
 Тиісті органның (қызметтің) және сеніп тапсырылған бөлімшенің кемшіліктерін жою және жалпы АҚО жүйесін ұйымдастыруды және жұмыс істеуді жетілдіру бойынша нақты және іс жүзіндегі шараларды ұсыну қабілеті.  |
 Тиісті органның (қызметтің) және сеніп тапсырылған бөлімшенің кемшіліктерін жою және жалпы АҚО жүйесін ұйымдастыруды және жұмыс істеуді жетілдіру бойынша нақты және іс жүзіндегі шараларды баяндау, түсіндіру және дәлелдеу.  |
|
9 |
 Бөлімшедегі (қызметтегі) жұмысты ұйымдастыру  |
Сеніп тапсырылған бөлімшенің дамуының басымдылық бағыттарын, мақсаттарын, міндеттерін және функцияларын білу. |
Сеніп тапсырылған бөлімшенің даму функциялары мен басымдылық бағыттарын, қызметтің мақсаттарын, міндеттерін баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. |  |
|
Сеніп тапсырылған бөлімшедегі ұйымдастырушылық-штаттық құрылымы мен санын, бөлімшедегі қызметтік жүктеменің нақты көлемі мен сипаттамасын білу. |
 Сеніп тапсырылған бөлімшедегі ұйымдастырушылық-штаттық құрылымы мен саны, бөлімшедегі қызметтік жүктеменің нақты көлемі мен сипаттамасы бойынша баяндама.  |
|
 Сеніп тапсырылған бөлімше қызметінің тиімділігіне кедергі болатын проблемалары мен кемшіліктерін білу.  |
Сеніп тапсырылған бөлімше қызметінің тиімділігіне кедергі болатын негізгі проблемалары мен кемшіліктерін баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. |
|
Сеніп тапсырылған бөлімшенің ұйымдастырушылық-штаттық құрылымы мен штаттық санын дұрыс анықтау қабілеті. |
Сеніп тапсырылған бөлімшенің ұйымдастырушылық-штаттық құрылымы мен штаттық санын өзгерту (жетілдіру) бойынша ұсыныстардың негіздемесі. Осындай ұсыныстар болмаған жағдайда қолда бар бөлімшенің ұйымдастырушылық-штаттық құрылымы мен штаттық санының тиімділігін дәлелдеу. |
|
 Сеніп тапсырылған бөлімшеге бәсекеге қабілеттілігі бар кадрларды іріктеу қабілеті.  |
 Сеніп тапсырылған бөлімшеге кадрларды іріктеу принциптері мен өлшемдерін дәлелдеу.  |
|
 Қарамағындағы қызметкерлерге лауазымдық міндеттерін тиімді орындау үшін олардың қажетті еңбек жағдайларын қамтамасыз ету қабілеті.  |
Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) және қарамағындағы қызметкерлердің анонимдік жауап алу нәтижелерінің талдауы негізінде жүзеге асырылады. |
|
Өзі және орынбасарларының (басқарушылық функциясын орындайтын басқа қарамағындағы қызметкерлерінің) арасында функциялардың, міндеттердің және басқарушылық өкілеттіктерінің көлемін дұрыс анықтау және бөлу. |
 Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) және қарамағындағы қызметкерлердің анонимдік жауап алу нәтижелерінің талдауы негізінде жүзеге асырылады.  |
|
Сеніп тапсырылған бөлімшенің қызметін, жұмыстың жеке учаскелеріндегі қызметті, жеке қарамағындағы (әрбір) қызметкердің қызметін дұрыс және тиімді жоспарлау қабілеті. |
Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау тексерілетін жоспарларды және бөлімше қызметінің тиімділігі нәтижелерін зерделеу негізінде, сондай-ақ сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) және қарамағындағы қызметкерлердің анонимдік жауап алу нәтижелерінің талдауы негізінде жүзеге асырылады. |
|
Әрбір қарамағындағы қызметкерге нақты және объективті орындалатын (іс жүзіндегі) қызметтік міндеттерді қоюды білу. |
 Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) және қарамағындағы қызметкерлердің анонимдік жауап алу нәтижелерінің талдауы негізінде жүзеге асырылады.  |
|
Тән емес және тиімсіз міндеттерді (жұмыс учаскелерін) анықтауды және алып тастауды білу. |
Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) және қарамағындағы қызметкерлердің анонимдік жауап алу нәтижелерінің талдауы негізінде жүзеге асырылады. |
|
Қарамағындағылардың арасындағы (қызметтік міндеттері мен функцияларының қайталануын қоспағанда) қызметтік жүктемені және жауапкершілік саласын дұрыс анықтауды және бөлуді білу. Күрделі күтпеген қызметтік жағдалардың туындаған кезде қарамағындағы қызметкерлердің арасында қызметтік жүктемені тиімді қайта бөлуді білу. |
 Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) және қарамағындағы қызметкерлердің анонимдік жауап алу нәтижелерінің талдауы негізінде жүзеге асырылады.  |
|
10 |
 Қарамағындағы қызметкерлердің жұмысын бақылау  |
 Қарамағындағы қызметкерге қойылған қызметтік міндетті шешу шеңберінде (қойылған қызметтік міндеттер саласындағы құзыреті) орындауға тиіс болжанатын жұмыс әдістерін, орындау тәсілдерін, сипаттамасын, мазмұнын, мақсатын және нәтижелерін білу.  |
 Қарамағындағы қызметкерлердің кәсіби құзыреттері саласындағы сұрақтарға жауап беру; нақты қызметтік міндеттердің мысалында (қарамағындағы қызметкерлер орындауға міндетті) оларды орындау бойынша іс-қимылдарының мазмұны мен тәртібін, бақылаудың күтілетін нәтижелері мен нысандарын (тәсілдерін) түсіндіру.  |  |
|
Сеніп тапсырылған бөлімше қызметінің, әрбір жұмыс учаскесіндегі қызметінің және әрбір қарамағындағы қызметкердің жалпы қызметінің нақты жай-күйі мен тиімділік дәрежесі туралы ұдайы хабардарлықты қамтамасыз ете отырып, бақылау іс-шараларын дұрыс және тиімді жоспарлауды білу.  |
Үлгісін жасап шығарған мысалында бақылау іс-шаралар жоспарын жасау. |
|
Бақылау іс-шаралары барысында жұмыстағы қателер мен кемшіліктерді, сондай-ақ осы қателердің сеніп тапсырылған бөлімшенің тиімділігін төмендетуге әсер ету сипаттамасы мен дәрежесін анықтау және оларды қарамағындағы қызметкерлерге дәлелдеу және түсіндіру қабілеті. |
Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) және қарамағындағы қызметкерлердің анонимдік жауап алу нәтижелерінің талдауы негізінде жүзеге асырылады. |
|
Қызмет өткерудің ерекше жағдайларында (төтенше жағдайында) бөлімшенің және қарамағындағы қызметкерлердің қызметін тиімді бақылау дағдыларын меңгеру.  |
Қызмет өткерудің ерекше жағдайларында (төтенше жағдайында) қарамағындағылардың қызметін ұйымдастыру бойынша сұрақтарға жауап беру.  |
|
11 |
 Қарамағындағы қызметкерлерді табысты қызметке ынталандыру  |
Сеніп тапсырылған бөлімшенің ұжымында орнықты оң моральдық-психологиялық климаты үшін жағдайларды (шарттарды) туғызу және ұстау қабілеті.   |
Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) және қарамағындағы қызметкерлердің анонимдік жауап алу нәтижелерінің талдауы негізінде жүзеге асырылады. |  |
|
Қарамағындағы қызметкерлерге қатысты көтермелеулер мен тәртіптік жазаларды қолдану бойынша әділ және дәйекті шешімдер қабылдау қабілеті. |
Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) және қарамағындағы қызметкерлердің анонимдік жауап алу нәтижелерінің талдауы негізінде жүзеге асырылады. |
|
Оларды бұзған жағдайда қарамағындағы қызметкерлердің құқықтары мен заң мүдделерін уақтылы қорғау (сақтау) қабілеті. |
Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың (тікелей басшының еркін нысандағы сипаттамасы) және қарамағындағы қызметкерлердің анонимдік жауап алу нәтижелерінің талдауы негізінде жүзеге асырылады. |
|
Жалпы баға: сандық және пайыздық мәнінде |  |

|  |  |
| --- | --- |
|   | Қазақстан Республикасыазаматтық қорғау органдарындакәсіби құзыреттерді, негізгікөрсеткіштерді және бәсекегеқабілеттілік көрсеткіш есебінайқындау қағидалары менәдістеріне 5-қосымша |

 **АҚО-ға қызметке кандидаттардың кәсіби құзыреттерінің үлгілік моделі**

      Ескерту. 5-қосымшаға өзгеріс енгізілді - ҚР Төтенше жағдайлар министрінің 22.12.2023 № 697 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|
№ |
Құзыреттің атауы |
Құзыреттің сипаттамасы |
Қызметкерді құзыретке сәйкес келуіне тексеру нысаны |
Баға |
|
1 |
Кәсіби сауаттылық |
АҚО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу, түсіну. |
Тестілеуден өту.      |  |
|
Құпиялылық режимінің талаптарын білу және түсіну. |
 Тестілеуден өту.  |  |
|
Оқыту барысында алған білімдері мен машықтарын практикада дұрыс қолдануды білу. |
Қызметтік жағдайдың үлгісін жасап шығарған мысалында қызметтік міндетті тиімді орындау үшін қажетті кәсіби іс-қимылдарын орындау тәртібін баяндау және түсіндіру. |  |
|
АҚО қызметкерінің қызметтік міндеттерін тиімді орындау үшін қажетті сауатты ауызша сөйлеу тілінің дағдыларын меңгеру. |
Әңгімелесу кезінде ауызша сөйлеу дағдыларын көрсету. |  |
|
Атқарып отырған лауазымда іс қағаздарын тиімді жүргізу үшін қажетті жазба тілінің дағдыларын меңгеру.  |
Болжанатын лауазымда көзделген міндеттер шегінде жазбаша тапсырманы орындау. |  |
|
АҚО қызметкерінің қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті ақпараттық технологиялар саласындағы білімі және дағдылары. |
Тестілеуден өту. |  |
|
2 |
Тәртіптілік (ұйымдастырушылық, орындаушылық) |
Қызметтік міндеттің орындалуын сауатты жоспарлау, қызметтік уақытты дұрыс, тиімді пайдалану қабілеті.  |
Қызметтік жұмысын жоспарлауға жалпы әдістері мен принциптерін баяндау және дәлелдеу. Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау психофизиологиялық куәландыру және сипаттайтын материалдар (тағылымдама жетекшісінің, соңғы оқу (жұмыс) орнынан еркін нысандағы мінездемесі) 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 міндеті орындалудың негізгі бағыттарын, тәсілдерін (әдістерін) және кезеңдерін баяндау және түсіндіру.  |  |
|
4 |
Ынтымақтастық (қызметтік міндеттерді топпен орындау) |
Қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындауда қатысатын басқа қызметкерлер мен өз арасында бағыттарды және жұмыс учаскелерін дұрыс және тактикалық сауатты бөлу қабілеті. |
 Қызметтік жағдайдың үлгісін жасап шығарған мысалында басқа қызметкерлер мен өз арасында жұмыс учаскелері мен бағыттарын бөле отырып, тапсырманы топпен орындауды ұйымдастыру сызбасын баяндау және көрсету.  |  |
|
5 |
Дене шынықтыру даярлығы  |
Кәсіби құзыреттерді орындау үшін қажетті дене жүктемелеріне төзу қабілеті. |
 Дене шынықтыру даярлығы бойынша белгіленген нормативтерді орындау (кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығын регламенттейтін ТЖМ-нің нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес бағаланады).  |  |
|
6 |
Күйзеліске төзімділігі |
Күрделі күйзеліс жағдайларында эмоцияларды бақылау, сана айқындығы мен жігерлі қабілеттерін сақтау қабілеті. |
Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау психофизиологиялық куәландыру және сипаттайтын материалдар (тағылымдама жетекшісінің, соңғы оқу (жұмыс) орнынан еркін нысандағы мінездемесі) негізінде жүзеге асырылады. |  |
|
7 |
Ерекше жағдайларында қызмет өткерудің әзірлігі |
 Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында АҚО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерінің негізгі ережелерін білу және түсіну.  |
Тестілеуден өту. |  |
|
8 |
Кәсіби әдептілік және АҚО-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, "Қазақстан Республикасының құқық қорғау органдары, азаматтық қорғау органдары және мемлекеттік фельдъегерлік қызметі қызметкерлерінің әдеп кодексін бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2023 жылғы 2 қаңтардағы № 81 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының құқық қорғау органдары, азаматтық қорғау органдары және мемлекеттік фельдъегерлік қызметі қызметкерлерінің әдеп кодексінің (бұдан әрі - Әдеп кодексі) нормаларын білу және түсіну. Байсалдылығын, тактикалығын және Әдеп кодексінің басқа да талаптарын көрсету қабілеті. |
Тестілеуден өту. Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау психофизиологиялық куәландыру және сипаттайтын материалдар (тағылымдама жетекшісінің, соңғы оқу (жұмыс) орнынан еркін нысандағы мінездемесі) негізінде жүзеге асырылады. |  |
|
Жалпы баға: сандық және пайыздық мәнінде |  |

|  |  |
| --- | --- |
|   | Қазақстан Республикасыазаматтық қорғау органдарындакәсіби құзыреттерді, негізгікөрсеткіштерді және бәсекегеқабілеттілік көрсеткіш есебінайқындау қағидалары менәдістеріне 6-қосымша |
|   | Нысан |
|   | Бекітемін\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|   | (Қазақстан РеспубликасыТөтенше жағдайлар министрлігіорталық аппаратыныңдербес басқармасы, ведомство,қызмет басшысының атағы,Т.А.Ә. (ол болған жағдайда)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|   | 20\_\_\_ жылғы "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(күні) (қолы) |

 **(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) (лауазымның немесе лауазымдарың атауы) үшін тиімділікке бағалауға жататын жұмыстар тізбесі**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|
№ |
Жұмыс түрлерінің немесе жұмыс цикліның атауы |
Жұмыстардың немесе жұмыс цикліның толық орындалудың нысаналы индикаторы (жоғары сапа көрсеткіштері) |
Жұмыстардың немесе жұмыс цикліның ішінара (толық емес) орындалудың нысаналы индикаторы (орта сапа көрсеткіштері) |
Жұмыстардың немесе жұмыс цикліның орындалмауы немесе тиісті орындалмауы көрсеткіші (төмен сапа көрсеткіштері) |
|
1 |  |  |  |  |
|
2 |  |  |  |  |

      Келісілді: Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігі орталық аппаратының дербес басқармасы, ведомство, қызмет басшысының жетекшілік ететін орынбасары \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (қолы) (қойылған қолды ашып көрсету) 20\_\_\_жылғы "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Төтенше жағдайлар министрлігінің орталық аппараты дербес басқармасының, ведомствоның құрылымдық бөлімшенің, қызметінің тікелей басшысы \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (қолы) (қойылған қолды ашып көрсету) 20\_\_\_жылғы "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|   | Қазақстан Республикасыазаматтық қорғау органдарындакәсіби құзыреттерді, негізгікөрсеткіштерді және бәсекегеқабілеттілік көрсеткіш есебінайқындау қағидалары менәдістеріне 7-қосымшаНысанБекітемін\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(азаматтық қорғау органыныңбөлімше тікелей басшысыныңлауазымы, атағы, Т.А.Ә.(ол болған жағдайда)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_жылғы "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(күні) (қолы) |

 **Орындаушылық лауазымды атқарып отырған АҚО қызметкерінің тиімділігін бағалау парағы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (қызметкердің лауазымы, атағы, Т.А.Ә. (ол болған жағдайда)) Кезеңі: 20\_ жылғы \_\_ бастап 20\_\_\_ жылғы \_\_\_ аралығында**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|
№ |
Жұмыс түрінің (цикліның) атауы |
Мақсатты индикатор (орындалған жұмыстардың нақты соңғы нәтижесі) |
Жұмыстардың мақсатына қол жеткізу көрсеткіші (мақсатқа қол жеткізілді, ішінара жеткізілді немесе қол жеткізілмеген |
Жұмыстар нәтижесінің үлестік мәні (мақсатқа қол жеткізу – 2; мақсатқа ішінара қол жеткізу – 1; мақсатқа қол жеткізбеу – 0) |
|
1 |  |  |  |  |
|
2 |  |  |  |  |
|
3 |  |  |  |  |
|
4 |  |  |  |  |
|
Негізгі тиімділік көрсеткіші (сандық және пайыздық мәнінде) |  |
|
Қорытынды: (жоғары тиімді, тиімді, жеткіліксіз тиімді, тиімді емес) |

      Келісілді: Азаматтық қорғау органы кадр қызметінің басшысы \_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (қолы) (қойылған қолды ашып көрсету) 20\_\_\_жылғы "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Таныстым \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (бағалауға жататын қызметкердің қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

|  |  |
| --- | --- |
|   | Қазақстан Республикасыазаматтық қорғау органдарындакәсіби құзыреттерді, негізгікөрсеткіштерді және бәсекегеқабілеттілік көрсеткіш есебінайқындау қағидаларымен әдістеріне8-қосымшаНысанБекітемін\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(азаматтық қорғау органыныңбөлімше тікелей басшысыныңлауазымы, атағы, Т.А.Ә.(ол болған жағдайда)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ жылғы "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(күні) (қолы) |

 **Атқарушылық лауазымды атқарып отырған АҚО қызметкерінің тиімділігін бағалау парағы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (қызметкердің лауазымы, атағы, Т.А.Ә. (ол болған жағдайда)) Кезеңі: 20\_ жылғы \_\_ бастап 20\_\_\_ жылғы \_\_\_ аралығында**

|  |  |
| --- | --- |
|
№ |
Сеніп тапсырылған бөлімшенің тиімділігін бағалау |
|  |
Қарамағындағы қызметкердің Т.А.Ә. |
Қарамағындағының тиімділігінің негізгі көрсеткіші (сандық және пайыздық мәнінде) |
|
1 |  |  |
|
2 |  |  |
|
Бөлімше тиімділігінің көрсеткіші (сандық және пайыздық мәнінде) |  |
|
Қорытынды: (жоғары тиімді, тиімді, жеткіліксіз тиімді, тиімді емес) |

      Азаматтық қорғау органы кадр қызметінің басшысы \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (қолы) (қойылған қолды ашып көрсету) 20\_\_\_жылғы "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Таныстым \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (бағалауға жататын қызметкердің қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

|  |  |
| --- | --- |
|   | Қазақстан Республикасыазаматтық қорғау органдарындакәсіби құзыреттерді, негізгікөрсеткіштерді және бәсекегеқабілеттілік көрсеткіш есебінайқындау қағидаларымен әдістеріне9-қосымшаНысанБекітемін\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(азаматтық қорғау органыныңбөлімше тікелей басшысыныңлауазымы, атағы, Т.А.Ә.(ол болған жағдайда)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ жылғы "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(күні) (қолы) |

 **Қызметкердің бәсекеге қабілеттілігін бағалау парағы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (қызметкердің лауазымы, атағы, Т.А.Ә. (ол болған жағдайда)) Кезеңі: 20\_ жылғы \_\_ бастап 20\_\_\_ жылғы \_\_\_ аралығында**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|
Білімі |
Құқық қорғау, арнаулы мемлекеттік органдарындағы, әскери қызметтегі жұмыс өтілі |
Құқық қорғау, арнаулы мемлекеттік органдарының, әскери қызметтің басқарушылық лауазымдардағы жұмыс өтілі |
Ағымдағы жылғы қызметтік жұмысы тиімділігінің көрсеткіштері |
|
1 |
2 |
3 |
4 |
|
орта |
орта білімнен кейінгі |
жоғары |
жоғары оқу орнынан кейінгі |
5 жылға дейін |
5-тен 10 жылға дейін |
10-нан 20 жылға дейін |
20-дан 25 жылға дейін |
25 жылдан астам |
5 жылға дейін |
5-тен 10 жылға дейін |
10 жылдан астам |
тиімділіктің жоғары көрсеткіші |
тиімділіктің орташа көрсеткіші |
тиімділіктің төмен көрсеткіші |
|
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
- ВЗ |

      Кестенің жалғасы

|  |  |
| --- | --- |
|
Ағымдағы жылғы кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығының деңгейі |
Аттестаттау нәтижелері |
|
5 |
6 |
|
даярлықтың барлық түрлері бойынша белгіленген нормативтерді орындау |
даярлық түрлерінен бір түрі бойынша белгіленген нормативтерді орындамау |
атқаратын лауазымына сәйкес және кадр резервіне қоюға немесе жоғары тұрған лауазымға ұсынылады |
атқаратын лауазымына сәйкес |
аттестаттаудың теріс қорытындысы |
|
ВЗ |
- ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
- ВЗ |

      жалғасы:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|
Есеп беру жылындағы көтермелеулер |
Сыныптылығы |
Академиялық және ғылыми дәрежелері, ғылыми атақтары |
Біліктілігін арттыру |
Спорт дәрежесі |
|
7 |
8 |
9 |
10 |
11 |
|
АҚО-ның өкілетті басшысымен жарияланған көтермелеу |
Министр жариялаған көтермелеу |
мемлекеттік награда |
2-сыныпты маман |
1-сыныпты маман |
1-сыныпты маман-тәлімгер |
"магистр" академиялық дәрежесі |
"PhD докторы" академ. дәрежесі және тағы басқасы |
ғылыми дәрежесі немесе ғылыми атағы |
соңғы үж жылда біліктілігін арттыру |
спорт шеберіне кандидат және одан жоғары |
|
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |
ВЗ |

      Кестенің жалғасы

|  |  |
| --- | --- |
|
Бағалау сәтінде қолданыстағы жазалаулар |
Бәсекеге қабілеттіліктің көрсеткіші |
|
12 |
13 |
|
ескерту |
сөгіс |
қатаң сөгіс |
қызметке толық сәйкес еместігі туралы ескерту |
атқаратын лауазымынан босату |
арнаулы атағын төмендету |  |
|
- ВЗ |
- ВЗ |
- ВЗ |
- ВЗ |
- ВЗ |
- ВЗ |
ВЗ |

      Ескертпе: ВЗ – үлестік мән.

      Азаматтық қорғау органы бөлімшесінің тікелей басшысы \_\_\_\_\_\_\_\_ (қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

      20\_\_\_жылғы "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

      Таныстым \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (бағалауға жататын қызметкердің қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

|  |  |
| --- | --- |
|   | Қазақстан Республикасыазаматтық қорғау органдарындакәсіби құзыреттерді, негізгікөрсеткіштерді және бәсекегеқабілеттілік көрсеткіш есебінайқындау қағидаларымен әдістеріне10-қосымшаНысанБекітемін\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(азаматтық қорғау органыныңбөлімше тікелей басшысыныңлауазымы, атағы, Т.А.Ә.(ол болған жағдайда)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ жылғы "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(күні) (қолы) |

 **Азаматтық қорғау органдарға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілігін бағалау парағы (АҚО-ға қызметке кандидат орналасатын лауазымы, атағы, Т.А.Ә. (ол болған жағдайда)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|
Білім деңгейі k1 |
Білімі туралы құжаты бойынша орта баға k2 |
Әскери қызмет өтілі k3 |
|
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 |
əскери техникалық жəне өзге де мамандықтар бойынша даярлықтан өтуі |
мерзімді әскери қызметті өткеруі |
азаматтардың запастағы офицерлер бағдарламасы бойынша әскери даярлығы |
|
1 |
2 |
3 |
4 |
5 |
6 |
7 |
8 |
9 |
10 |
11 |
|
ҮМ |
ҮМ |
ҮМ |
ҮМ |
ҮМ |
ҮМ |
ҮМ |
ҮМ |
ҮМ |
ҮМ |
ҮМ |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

      жалғасы:

|  |  |
| --- | --- |
|
Тестілеу нәтижесі бойыншадұрыс жауаптарының орташа саны k4 |
Жеке қасиеттерін бағалау нәтижелері k5 |
|
4 |
5 |
|
5-тен 8-ге дейін |
9-нан 12ге дейін |
13-тен жоғары |
бастамашылық |
коммуникативтілік |
талдамалық |
ұйымшылдық |
стратегиялық ойлану |
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 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

      жалғасы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|
Дене шынықтыру даярлығы бойынша нормативтерді тапсыру нәтижелері бойынша баға k6 |
Спорттық разряды k7 |
АҚО қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші КБҚК |
|
6 |
7 |
8 |
|
қанағаттанарлық |
жақсы |
өте жақсы |
спорт шеберлігіне кандидат |  |
|
25 |
26 |
27 |
28 |
29 |
|
ҮМ |
ҮМ |
ҮМ |
ҮМ |  |
|  |  |  |  |  |

      Ескертпе: КБҚК – АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші, k1 – АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік "білім деңгейі" өлшемшартты бойынша үлестік мәні, k2 – АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік "білімі туралы құжаты бойынша орта бағасы" өлшемшартты бойынша үлестік мәні, k3 – АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік "әскери қызмет өтілі" өлшемшартты бойынша үлестік мәні; k4 – АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік "тестілеу нәтижесі бойынша дұрыс жауаптарының орташа саны" өлшемшартты бойынша үлестік мәні; k5 – АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік "жеке қасиеттерін бағалау нәтижесі" өлшемшартты бойынша үлестік мәні; k6 – АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік "дене шынықтыру даярлығы бойынша нормативтер тапсыру нәтижелері бойынша баға" өлшемшартты бойынша үлестік мәні; k7 – АҚО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік "спорттық разряды" өлшемшартты бойынша үлестік мәні;ҮМ – үлестік мәні.

      Келісілді: Азаматтық қорғау органы бөлінісінің

      \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ кадр қызметінің басшысы (қолы) (Т.А.Ә. (ол болған жағдайда)

      "\_\_\_\_ "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

      Таныстым \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (бағалауға жататын АҚО қызметке кандидаттың қолы) (Т.А.Ә. (ол болған жағдайда)

|  |  |
| --- | --- |
|   | Бекітемін\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(АҚО-ға қызметке кандидаторналасатын азаматтық қорғаубөлімшенің басшысыныңауазымы, атағы, Т.А.Ә.(ол болған жағдайда)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_жылғы "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|   | (күні) (қолы) |

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