

Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарындағы кадр саясатын іске асырудың кейбір мәселелері туралы

Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің 2015 жылғы 7 желтоқсандағы № 998 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2015 жылы 30 желтоқсанда 12679 болып тіркелді.

"Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасының Заңы 5-1-бабының 9) тармақшасына, 7-бабының 2-тармағына, 29-бабының 7-тармағына сәйкес **БҰЙЫРАМЫН:**

Ескерту. Кіріспе жаңа редакцияда - ҚР Ішкі істер министрінің 06.03.2024 № 211 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

1. Мыналар:

1) осы бұйрыққа 1-қосымшаға сәйкес Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесі;

2) осы бұйрыққа 2-қосымшаға сәйкес Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарында кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіш есебін айқындау қағидалары мен әдістері;

3) алып тасталды - ҚР Ішкі істер министрінің 06.03.2024 № 211 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

4) осы бұйрыққа 4-қосымшаға сәйкес Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарында кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесі бекітілсін.

Ескерту. 1-тармаққа өзгеріс енгізілді – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі); 06.03.2024 № 211 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

2. Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің Кадр жұмысы департаменті (А.Ү. Әбдіғалиев) заңнамада белгіленген тәртіпте:

1) осы бұйрықты Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркеуді;

2) осы бұйрықты Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркегеннен кейін күнтізбелік он күн ішінде мерзімді баспа басылымдарында және " Әділет" ақпараттық-құқықтық жүйесіне ресми жариялауға жолдауды;

3) осы бұйрықты Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркегеннен кейін күнтізбелік он күн ішінде Қазақстан Республикасы Нормативтік құқықтық актілерінің эталондық бақылау банкіне орналастыру үшін "Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің Республикалық құқықтық ақпарат орталығы" шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорынға жолдауды ;

4) осы бұйрықты Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің интернет-ресурсында орналастыруды;

5) осы бұйрықты Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркегеннен кейін он жұмыс күні ішінде осы тармақтың 1), 2), 3) және 4) тармақшаларында көзделген іс-шаралардың орындалуы туралы мәліметтерді Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің Заң департаментіне ұсынуды қамтамасыз етсін .

3. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау Ішкі істер министрінің бірінші орынбасары полиция генерал-лейтенанты М.Ғ. Демеуовке және Ішкі істер министрлігінің Кадр жұмысы департаментіне (А.Ү. Әбдіғалиев) жүктелсін.

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

*Қазақстан Республикасының
Ішкі істер министрі
полиция генерал-полковнигі*

Қ. Қасымов

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер министрінің
2015 жылғы 7 желтоқсандағы
№ 998 бұйрығына
1-қосымша

Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесі

1-тарау. Жалпы ережелер

Ескерту. 1-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

1. Осы Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесі (бұдан әрі – Әдістеме) ішкі істер органдарында кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы бойынша шаралардың тиімділігін анықтауға арналған.

2. Кадр саясатының субъектілері Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің және оның қарамағындағы ведомстволарының аумақтық органдарының,

мамандандырылған күзет қызметінің, жоғары оқу орындарының (бұдан әрі – ішкі істер органдарының аумақтық бөліністері) бірінші басшылары және олардың орынбасарлары болып табылады.

Ескерту. 2-тармақ жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

3. Кадр саясатының субъектілерін бағалау объектілері ішкі істер органдарының аумақтық бөліністері болып табылады.

Ескерту. 3-тармақ жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

4. Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалауды (бұдан әрі – Кадр саясаты субъектілерін бағалау) Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің Кадр қызметі (бұдан әрі – Кадр қызметі) жүзеге асырады.

5. Кадр саясаты субъектілерін бағалау күнтізбелік жылдың қорытындысы бойынша жүзеге асырылады.

6. Кадр саясатының субъектілерін бағалау мынадай:

1) адам ресурстарын пайдалану тиімділігі;

2) ішкі істер органдарының қызметкерлерін оқыту;

3) тәртіпті, заңдылықты сақтау және сыбайлас жемқорлық профилактикасы бойынша жұмыстың тиімділігі;

4) кәсіби даярлық деңгейі өлшемшарттары бойынша жүзеге асырылады.

2-тарау. "Адам ресурстарын пайдалану тиімділігі" өлшемшарты

Ескерту. 2-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

7. Осы өлшемшарт бойынша бағалау осы Әдістемеге 1-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ішкі істер органдарының аумақтық бөліністері беретін осы ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі басшы буынның, басқа аумақтық бөліністерге, құқық қорғау органдарына және әскери құралымдарына қызметке жіберу тәртібінде жұмыстан шығарылған және кеткен қызметкерлер туралы ақпараты, осы Әдістемеге 2-қосымшаға сәйкес нысан бойынша осы ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі қызметкерлер қатарынан осы ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі жоғары тұрған басшы лауазымға тағайындалған қызметкерлердің жылжуы туралы ақпараты, осы Әдістемеге 3-қосымшаға сәйкес нысан бойынша басқа аумақтық бөліністерден, құқық қорғау органдарынан және әскери құралымдардан қызметке жіберу тәртібінде осы ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі жоғары тұрған басшы лауазымдарға

тағайындалған қызметкерлер туралы ақпараты, осы Әдістемеге 4-қосымшаға сәйкес нысан бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын уақтылы беру туралы ақпараты негізінде жүргізіледі.

8. Бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

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

мұнда K1 – осы өлшемшарт бойынша ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің бағасы;

P1 – "кадрлардың тұрақтамау деңгейі" көрсеткіші;

P2 – "штаттық лауазымдардың жасақталмау деңгейі" көрсеткіші;

P3 – "ішкі істер органдары аумақтық бөліністерінің қызметкерлерін жылжыту" көрсеткіші;

P4 – "еңбек демалысын уақтылы беру" көрсеткіші.

Осы өлшемшарт бойынша ең жоғарғы мән 25 балды құрайды.

9. "Кадрлардың тұрақтамау деңгейі" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

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

мұнда k – алынған нәтижелерді үлестік мәнге келтіруге арналған коэффициент (6,25 -ке тең);

a – есеп беру кезеңіндегі жұмыстан шығарылған, кеткен (іссапарға жіберілген) ішкі істер органдары аумақтық бөліністерінің қызметкерлер саны;

b – ішкі істер органының аумақтық бөлінісі қызметкерлерінің нақты саны.

Ауысушылық бойынша бағалауды есептеу кезінде мынадай:

зейнетке шығуына байланысты;

ішкі істер органының қайта құрылуына немесе штаттың қысқаруына байланысты;

сырқаты бойынша, қайтыс болуына байланысты;

саяси лауазымға тағайындалуына байланысты жұмыстан шығарылған қызметкерлер ескерілмейді.

Ішкі істер органының аумақтық бөлінісі басшысының ауысуына байланысты келесі 3 ай ішінде 3 % астам басшы буын қызметкерлері өз қалауы бойынша жұмыстан босатылған, басқа бөліністерге, оның ішінде құқық қорғау органдарына және әскери құралымдарға іссапарға жіберілген жағдайда 3 балл алынады.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 6,25 балды құрайды.

10. "Штаттық лауазымдардың жасақталмау деңгейі" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

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

мұнда k – алынған нәтижелерді үлестік мәнге келтіруге арналған коэффициент (6,25 -ке тең);

a – ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі бос штаттық лауазымдар саны (жасақталмау);

b – ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің штаттық кестесіне сәйкес лауазымдардың орташа саны (штаттық саны).

Лауазымдардың орташа саны бірінші тоқсаннан бастап төртінші тоқсанды қоса алғанда ішкі істер органының аумақтық бөлінісі лауазымдар саны жиынтығының орташа мәні ретінде анықталады.

Егер алынған нәтиже минус белгісімен шықса, онда ішкі істер органының аумақтық бөлінісіне осы көрсеткіш бойынша 0 мәні қойылады.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 6,25 балды құрайды.

11. "Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкерлерін жылжыту" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

$$P3 = k * a / b$$

мұнда k – алынған нәтижелерді үлестік мәнге келтіруге арналған коэффициент (6,25 -ке тең);

a – осы аумақтық бөлінісінің қызметкерлері қатарынан осы ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі жоғары тұрған лауазымға тағайындалған қызметкерлердің саны ;

b – басқа аумақтық бөліністерден, құқық қорғау органдарынан және әскери құралымдардан іссапарға жіберу тәртібінде кадр резервінен жылжытуға осы ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі жоғары тұрған басшы лауазымдарға тағайындалған қызметкерлердің жалпы саны.

Егер жоғары тұрған бос лауазымдардың болмауына байланысты ішкі істер органының аумақтық бөлінісінде жоғары тұрған лауазымдарға тағайындаулар болмаған жағдайда ішкі істер органының аумақтық бөлінісіне осы көрсеткіш бойынша 3 балл қойылады.

Егер ішкі істер органының аумақтық бөлінісінде осы бөліністің кадр резервінен жоғары тұрған лауазымдарға тағайындаулар болған және басқа аумақтық бөліністерден , құқық қорғау органдарынан және әскери құралымдардан іссапарға жіберу тәртібінде лауазымдарға тағайындаулар болмаған жағдайда ішкі істер органына осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән қойылады.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 6,25 балды құрайды.

12. "Еңбек демалысын уақтылы беру" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

$$P4 = k * a / b$$

мұнда k – алынған нәтижелерді үлестік мәнге келтіруге арналған коэффициент (6,25 -ке тең);

a – жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы есеп беру кезеңінде толық көлемде берілген ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкерлер саны;

b – ішкі істер органы аумақтық бөлінісі қызметкерлерінің нақты саны.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 6,25 балды құрайды.

3-тарау. "Ішкі істер органдарының қызметкерлерін оқыту" өлшемшарты

Ескерту. 3-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

13. Осы өлшем бойынша бағалау осы Әдістемеге 5-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ішкі істер органдарының аумақтық бөліністері беретін біліктілігін арттырудан және қайта даярлаудан өтуге жататын және өткен қызметкерлер туралы ақпарат және осы Әдістемеге 6-қосымшаға сәйкес нысан бойынша біліктілікті арттырудан және қайта даярлаудан өтуге жататын және өткен қызметкерлер туралы ақпарат негізінде жүргізіледі.

14. Бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

$$K2 = P1 + P2$$

мұнда $K2$ – ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің осы өлшемшарты бойынша бағасы;

$P1$ – "ішкі істер органдары қызметкерлерінің біліктілігін арттыру" көрсеткіші;

$P2$ – "ішкі істер органдарының қызметкерлерін қайта даярлау" көрсеткіші.

Осы өлшемшарт бойынша ең жоғарғы мән 25 балды құрайды.

15. "Ішкі істер органдары қызметкерлерінің біліктілігін арттыру" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

$$P1 = k * a / b$$

мұнда k – алынған нәтижелерді үлестік мәнге келтіруге арналған коэффициент (17,5-ке тең);

a – есеп беру кезеңінде біліктілігін арттырудан өтуге жататын қызметкерлер қатарынан біліктілігін арттырудан өткен ішкі істер органдары аумақтық бөлінісінің қызметкерлер саны;

b – есеп беру кезеңінде біліктілігін арттырудан өтуге жататын ішкі істер органдары аумақтық бөліністерінің қызметкерлер саны.

Осы өлшемшарт бойынша ең жоғарғы мән 17,5 балды құрайды.

16. "Ішкі істер органдарының қызметкерлерін қайта даярлау" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

$$P1 = k * c / d$$

мұнда k – алынған нәтижелерді үлестік мәнге келтіруге арналған коэффициент (7,5-ге тең);

c – қайта даярлауға жататындардың қатарынан есеп беру кезеңінде қайта даярлаудан өткен ішкі істер органдарының аумақтық бөлінісінің қызметкерлер саны;

d – есеп беру кезеңінде қайта даярлаудан өтуге жататын ішкі істер органдарының аумақтық бөлінісінің қызметкерлер саны.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 7,5 балды құрайды.

4-тарау. "Тәртіпті, заңдылықты сақтау және сыбайлас жемқорлық профилактикасы жөніндегі жұмыстың тиімділігі" өлшемшарты

Ескерту. 4-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

17. Бағалау ішкі істер органының аумақтық бөлінісі мен өзіндік қауіпсіздік бөлінісі беретін сыбайлас жемқорлық қылмыстарды жасағаны үшін сотталған, этикалық құқық бұзушылықтарды жасаған, теріс себептер бойынша жұмыстан шығарылған қызметкерлер туралы ақпарат негізінде жүргізіледі.

18. Бағалауды жүргізу кезінде сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін сотталған, этикалық құқық бұзушылық жасаған, аумақтық ішкі істер органы жеке құрамының 1000 бірлігіне есептеуде теріс себептер бойынша жұмыстан шығарылған қызметкерлердің саны ескеріледі.

19. "Тәртіпті, заңдылықты сақтау және сыбайлас жемқорлық профилактикасы жөніндегі жұмыстың тиімділігі" өлшемшарты бойынша бағалау осы Әдістемеге 7-қосымшаға сәйкес нысан бойынша қойылады.

20. Бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

$$K3 = P1 + P2 + P3$$

мұнда $K3$ – ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің осы өлшемшарт бойынша бағасы;

$P1$ – "сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін сотталған, оның ішінде қылмыс жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны" көрсеткіші;

$P2$ – "этикалық құқық бұзушылықты жасаған, оның ішінде құқық бұзушылықты жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны" көрсеткіші;

$P3$ – "теріс себептер бойынша жұмыстан шығарылған, оның ішінде жұмыстан шығару сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны" көрсеткіші.

Осы өлшемшарт бойынша ең жоғарғы мән 25 балды құрайды.

21. "Сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін сотталған, оның ішінде қылмыс жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

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

a – ішкі істер органның өзі анықтаған, сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін сотталған қызметкерлердің санын қоспағанда, сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны

үшін сотталған қызметкерлердің, оның ішінде қылмыс жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің болып табылған қызметкерлердің саны;

b – ішкі істер органының аумақтық бөлінісі қызметкерлерінің нақты саны.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 15 балды құрайды.

22. "Этикалық құқық бұзушылықты жасаған, оның ішінде құқық бұзушылықты жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

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

a – ішкі істер органның өзі анықтаған этикалық құқық бұзушылықты жасаған қызметкерлердің санын қоспағанда, этикалық құқық бұзушылықты жасаған, оның ішінде құқық бұзушылықты жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны;

b – ішкі істер органының аумақтық бөлінісі қызметкерлерінің нақты саны.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 6 балды құрайды.

23. "Теріс себептер бойынша жұмыстан шығарылған қызметкерлердің, оның ішінде жұмыстан шығару сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

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

a – этикалық құқық бұзушылықты жасаған, сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін сотталған қызметкерлердің санын қоспағанда, теріс себептер бойынша жұмыстан шығарылған, оның ішінде жұмыстан шығару сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылған қызметкерлердің саны;

b – ішкі істер органының аумақтық бөлінісі қызметкерлерінің нақты саны.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 4 балды құрайды.

5-тарау. "Кәсіби даярлық деңгейі" өлшемшарты

Ескерту. 5-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

24. Осы өлшемшарт бойынша бағалау осы Әдістемеге 8-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ішкі істер органдарының аумақтық бөліністері беретін біліктілік беруге жататын және біліктілік берілген қызметкерлер туралы ақпараты және осы Әдістемеге 9-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ішкі істер органының аумақтық бөлінісі оқу-материалдық базасының жабдықталуы туралы ақпараты негізінде жүргізіледі.

25. "Кәсіби даярлық деңгейі" көрсеткіші бойынша бағалауды жүргізу кезінде жыл сайын Кадр қызметіне беретін есеп беру кезеңінен кейінгі жылғы 1 қаңтардағы жағдай

бойынша кадрдың жай-күйіне жүргізілген мониторинг бойынша ішкі істер органдарының аумақтық бөлінісі есептерінің тиісті деректері ескеріледі.

26. Алып тасталды - ҚР Ішкі істер министрінің 23.10.2023 № 758 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

27. "Сыныптық біліктілік беру" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

$$P1 = k1 * a / b$$

$k1$ – алынған нәтижелерді үлестік мәнге келтіруге арналған коэффициент (16-ға тең)

;

a – қызметтік даярлық бойынша тестілеу, дене шынықтыру бойынша, оның ішінде күрестің жауынгерлік тәсілдері және атыс даярлығы бойынша нормативтерді тапсыру қорытындысы бойынша сыныптық біліктілік берілген ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкерлер саны;

b – сыныптық біліктілікті беруге жататын ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкерлер саны.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 16 балды құрайды.

28. "Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің оқу-материалдық базасы" көрсеткіші бойынша бағалау мынадай формула бойынша есептеледі:

$$P2 = c + d + e$$

c – спорт ғимаратының бар-жоғы;

d – атыс тирінің бар-жоғы;

e – оқу-материалдық кабинетінің бар-жоғы.

c , d және e -нің біреуі болған жағдайда ішкі істер органының аумақтық бөлінісіне жарақталуына байланысты әрқайсысына 3 балға дейін қосылады.

Осы көрсеткіш бойынша ең жоғарғы мән 9 балды құрайды.

6-тарау. "Кадр саясатының субъектілерін қорытынды бағалау

Ескерту. 6-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

29. Кадр саясатының субъектілерін қорытынды бағалау барлық өлшемшарттар бойынша есептердің алынған нәтижелерін қосу арқылы анықталады:

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

мұнда O – кадрмен қамтамасыз ету және жұмыс сапасының нәтижелері бойынша ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қорытынды бағасы;

$K1$ – "адам ресурстарын пайдалану тиімділігі" өлшемшарты бойынша ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің бағасы;

К2 – "ішкі істер органдарының қызметкерлерін оқыту" өлшемшарты бойынша ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің бағасы;

К3 – "тәртіпті, заңдылықты сақтау және сыбайлас жемқорлық профилактикасы бойынша жұмыс тиімділігі" өлшемшарты бойынша ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің бағасы;

К4 – "кәсіби даярлық деңгейі" өлшемшарты бойынша ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің бағасы.

30. Кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау туралы қорытындыны осы Әдістемеге 10-қосымшаға сәйкес нысан бойынша Кадр қызметі дайындайды.

31. Балдар осы Әдістемеге 11-қосымшаға сәйкес нысан бойынша кадрмен қамтамасыз ету және ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалауға арналған өлшемшарттар мен көрсеткіштер бойынша қойылады.

32. Алынған бағалау нәтижесіне сәйкес ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметі тиімділігінің дәрежесі анықталады. Ішкі істер органының аумақтық бөлінісі тиімділігінің жоғары дәрежесі 80-нен бастап 100 балға дейін, орта дәрежесі – 60-тан бастап 79,99 балға дейін, төмен дәрежесі – 50-ден бастап 59,99 балға дейін бағалау көрсеткішіне сәйкес келеді. Бағалау нәтижелері бойынша 49,99 балдан төмен алған ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметі тиімсіз болып танылады.

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен
қамтамасыз ету және кадр саясаты
субъектілерінің жұмыс сапасы
нәтижелерін бағалау әдістемесіне
1-қосымша

НЫСАН

Осы ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі жұмыстан шығарылған және басқа аумақтық бөліністерден, құқық қорғау органдарынан және әскери құралымдарынан іссапарға жіберу тәртібінде кеткен басшы буын қызметкерлері туралы ақпарат

р/с №	Жұмыстан шығарылған не іссапарға жіберілген басшы буын қызметкерінің атағы, Т.А.Ә., бұрын атқарған лауазымның толық атауы	Кету себебі (жұмыстан шығару бабы, қайда іссапарға жіберілді)	(Жұмыстан шығару, іссапарға жіберу күні; бұйрықтың нөмірі)	Ескертпе

Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің басшысы

_____ (қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

Ішкі істер органының аумақтық бөлінісі кадр қызметінің басшысы

_____ (қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

20__ жылғы " ____ " _____

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
2-қосымша

НЫСАН

Осы аумақтық бөлінісінің қызметкерлері қатарынан осы ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі жоғары тұрған басшылық лауазымға тағайындалған қызметкерлерді жылжыту туралы ақпарат

p/c №	Жоғары тұрған лауазымға тағайындалған адамның атағы, Т.А.Ә.	Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің штаттық кестесіне сәйкес құрылымдық бөліністің (бөлім, басқарма, департамент) толық атауын көрсете отырып, атқаратын лауазымның толық атауы	Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің штаттық кестесіне сәйкес құрылымдық бөліністің (бөлім, басқарма, департамент) толық атауын көрсете отырып, бұрын атқарған лауазымның толық атауы	Лауазымға тағайындау күні, тағайындау туралы бұйрықтың нөмірі
-------	---	--	---	---

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
3-қосымша

НЫСАН

Басқа аумақтық бөліністерден, құқық қорғау органдарынан және әскери құралымдардан іссапарға жіберу тәртібінде осы ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі жоғары тұрған лауазымдарға тағайындалған қызметкерлер туралы ақпарат

p/c №	Жоғары тұрған лауазымға тағайындалған адамның атағы, Т.А.Ә.	Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің штаттық кестесіне сәйкес құрылымдық бөліністің (бөлім, басқарма, департамент) толық атауын көрсете	Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің штаттық кестесіне сәйкес құрылымдық бөліністің (бөлім, басқарма, департамент) толық атауын көрсете отырып, бұрын	Лауазымға тағайындау күні,
-------	---	---	---	----------------------------

	отырып, атқаратын лауазымның толық атауы	атқарған лауазымның толық атауы	тағайындау туралы бұйрықтың нөмірі
--	--	---------------------------------	------------------------------------

Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің басшысы _____
(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

Ішкі істер органының аумақтық бөлінісі кадр қызметінің басшысы _____
(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)
20__ жылғы "___" "___" _____

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
4-қосымша

НЫСАН

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстың уақтылы берілуі туралы ақпарат

Атауы	Қызметкерлердің нақты саны	Бағаланатын жылы жыл сайынғы еңбек демалысы толық көлемде берілген қызметкерлердің саны	Ішкі істер органының аумақтық бөлінісіндегі жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы күндерінің орташа саны
Ішкі істер органының, ведомствоның аумақтық бөлінісі			

Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің басшысы _____
(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

Ішкі істер органының аумақтық бөлінісі кадр қызметінің басшысы _____
(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)
20__ жылғы "___" "___" _____

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
5-қосымша

НЫСАН

Біліктілігін арттырудан өтуге жататын және өткен қызметкерлер туралы ақпарат

Атауы	Біліктілігін арттырудан өтуге жататын қызметкерлердің саны	Біліктілігін арттырудан өткен қызметкерлердің саны	Біліктілігін арттырудан өтпеген қызметкерлердің саны

Ішкі істер органының, ведомствоның аумақтық бөлінісі			
--	--	--	--

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
6-қосымша

НЫСАН

Қайта даярлаудан өтуге жататын және өткен қызметкерлер туралы ақпарат

Атауы	Қайта даярлаудан өтуге ж а т а т ы н қызметкерлердің саны	Қайта даярлаудан өткен қызметкерлердің саны	Қайта даярлаудан өтпеген қызметкерлердің саны
Ішкі істер органының, ведомствоның аумақтық бөлінісі			

Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің басшысы

_____ (қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

Ішкі істер органының аумақтық бөлінісі кадр қызметінің басшысы

_____ (қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

20__ жылғы " ____ " _____

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
7-қосымша

НЫСАН

1-кесте

Сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін сотталған, оның ішінде ішкі істер органы өзі анықтаған сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін сотталған қызметкерлерді қоспағанда, жеке құрамның 1000 бірлігіне қылмыс жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны	Балл
0	15
0-ден жоғары 1,12-ге дейін	14
0,13-тен 0,24-ке дейін	13
0,25-тен 0,36-ға дейін	12
0,37-ден 0,48-ге дейін	11
0,49-дан 0,6-ға дейін	10
0,61-ден 0,72-ге дейін	9

0,73-тен 0,84-ке дейін	8
0,85-тен 0,96-ға дейін	7
0,97-ден 1,08-ге дейін	6
1,09-дан 1,2-ге дейін	5
1,21-ден 1,32-ге дейін	4
1,33-тен 1,44-ке дейін	3
1,45-тен 1,56-ға дейін	2
1,57-ден 1,68-ге дейін	1
1,68-ден жоғары	0

2-кесте

Этикалық құқық бұзушылық жасағаны үшін сотталған, оның ішінде ішкі істер органы өзі анықтаған этикалық құқық бұзушылық жасағаны үшін сотталған қызметкерлерді қоспағанда, жеке құрамның 1000 бірлігіне құқық бұзушылық жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны	Балл
0	6
0-ден жоғары 0,30-ға дейін	5
0,31-ден 0,60-қа дейін	4
0,61-ден 0,90-ға дейін	3
0,91-ден 1,20-ға дейін	2
1,21-ден 1,50-ге дейін	1
1,50-ден жоғары	0

3-кесте

Теріс себептер бойынша жұмыстан шығарылған, оның ішінде қылмыстық құқық бұзушылықты жасағаны, этикалық құқық бұзушылық жасағаны үшін сотталған қызметкерлердің санын қоспағанда, жеке құрамның 1000 бірлігіне жұмыстан шығару сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны	Балл
0	4
0-ден жоғары 0,80-ге дейін	3
0,81-ден 1,60-қа дейін	2
1,61-ден 2,40-қа дейін	1
2,40-тан жоғары	0

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен
қамтамасыз ету және кадр саясаты
субъектілерінің жұмыс сапасы
нәтижелерін бағалау әдістемесіне
8-қосымша

НЫСАН

Біліктілік беруге жататын және біліктілік берілген қызметкерлер туралы ақпарат

Атауы	Сыныптық біліктілік беруге жататын аумақтық бөліністің қызметкерлер саны	Қызметтік даярлық бойынша тестілеуді, дене шынықтыру, оның ішінде күрестің жауынгерлік тәсілдері және атыс даярлығы бойынша нормативтерді тапсыру қорытындысы бойынша сыныптық біліктілік берілген қызметкерлердің саны
Ішкі істер органының, ведомствоның аумақтық бөлінісі		

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
9-қосымша

НЫСАН

Ішкі істер органының аумақтық бөлінісі оқу-материалдық базасының жабдықталуы туралы ақпарат

Атауы	Спорт ғимаратының бар-жоғы	Атыс тирінің бар-жоғы	Оқу-әдістемелік кабинетінің бар-жоғы
Ішкі істер органының, ведомствоның аумақтық бөлінісі			

Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің басшысы

(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

Ішкі істер органының аумақтық бөлінісі кадр қызметінің басшысы

(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)
20__ жылғы "___" _____

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
10-қосымша

НЫСАН

Кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау туралы қорытынды

(аумақтық ішкі істер органының атауы)

(есеп беру кезеңі)

№	Бағалау өлшемшарттары	Әрбір өлшемшарттың бағалау балы
1	Адам ресурстарын пайдалану тиімділігі	25
2	Ішкі істер органдарының қызметкерлерін оқыту	25
3	Тәртіпті, заңдылықты сақтау және сыбайлас жемқорлық профилактикасы жөніндегі жұмыстың тиімділігі	25
4	Кәсіби даярлық деңгейі	25
Жалпы бағалау:		100
Жалпы бағалаудың мәні:		Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметі тиімділігінің жоғары дәрежесі

Бағалау өлшемшарттары бойынша ішкі істер органының аумақтық бөлінісін кадрмен қамтамасыз ету және оның жұмыс сапасы нәтижелерін талдау: _____

Қорытындылар мен ұсынымдар: _____

Ішкі істер органы бірінші басшысының орынбасары

_____ (қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

Ішкі істер органы кадр қызметінің басшысы

_____ (қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

20__ жылғы "___" _____

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер органдарының кадрмен қамтамасыз ету және кадр саясаты субъектілерінің жұмыс сапасы нәтижелерін бағалау әдістемесіне
11-қосымша

НЫСАН

Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің кадрмен қамтамасыз ету және жұмыс сапасы нәтижелерін бағалауға арналған өлшемшарттар мен көрсеткіштер

р/с №	Өлшемшарттың/көрсеткіштің атауы	Балдар
1	Адам ресурстарын пайдалану тиімділігі	25
1.1.	Кадрлардың тұрақтамау деңгейі	6,25

1.2	Штаттық лауазымдардың жасақталмау деңгейі	6,25
1.3.	Ішкі істер органы аумақтық бөліністерінің қызметкерлерін жылжыту	6,25
1.4.	Еңбек демалысын уақтылы беру	6,25
2	Ішкі істер органдарының қызметкерлерін оқыту	25
2.1	Ішкі істер органдары қызметкерлерінің біліктілігін арттыру	17,5
2.2	Ішкі істер органдарының қызметкерлерін қайта даярлау	7,5
3	Тәртіпті, заңдылықты сақтау және сыбайлас жемқорлық профилактикасы жөніндегі жұмыстың тиімділігі	25
3.1	Сыбайлас жемқорлық қылмыс жасағаны үшін сотталған, оның ішінде қылмыс жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны	15
3.2	Этикалық құқық бұзушылықты жасаған, оның ішінде құқық бұзушылықты жасау сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны	6
3.3	Теріс себептер бойынша жұмыстан шығарылған, оның ішінде жұмыстан шығару сәтінде осы ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің қызметкері болып табылатын қызметкерлердің саны	4
4	Кәсіби даярлық деңгейі	25
4.1	Сыныптық біліктілік беру	16
4.2	Ішкі істер органы аумақтық бөлінісінің оқу-материалдық базасы	9
	Барлығы:	100

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер министрінің
2015 жылғы 7 желтоқсандағы
№ 998 бұйрығына
2-қосымша

Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарында кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіш есебін айқындау қағидалары мен әдістері

Ескерту. 2-қосымшаның тақырыбы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

1-тарау. Жалпы ережелер

Ескерту. 1-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

1. Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарында кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіш есебін айқындау қағидалары мен әдістері (бұдан әрі – Қағидалар) Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарында (бұдан әрі – ПО) кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіш есебін айқындау тәртібі мен әдісін белгілейді.

Ескерту. 1-тармақ жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

2. Осы Қағидаларда қолданатын негізгі терминдер мен 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 циклы – қызметтік жұмыстың нақты нәтижесіне қол жеткізуге бағытталған қызметтік іс-шаралар, процестік немесе өзге де кәсіби іс-қимылдар кешені;

4) кәсіби жетістіктердің көрсеткіші – көтермелеулер, сыныптылығы, 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 циклын 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 – қызметкердің орындаған жұмыстардың (жұмыстар циклының) мақсаттарына (оң нәтижесіне) қол жеткізу көрсеткіші;

12) үлестік мән – ПО 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 ПО 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) ПО қызметкерінің меңгеруі тиіс кәсіби құзыреттердің құрылымдық ресімделген тізбесі;

14) орындаушылық лауазымды атқарып отырған ПО 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) ПО қызметкерінің меңгеруі тиіс кәсіби құзыреттердің құрылымдық ресімделген тізбесі;

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

16) ПО қызметкерлерінің кәсіби құзыреттері – ПО 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.

2-тарау. Кәсіби құзыреттерді айқындау тәртібі мен әдістері

Ескерту. 2-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

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

Кәсіби құзыреттердің тізбелері талдау және синтез әдістерін қолдана отырып әзірленген.

4. Кәсіби құзыреттердің тізбелері негізінде мыналар:

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

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

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

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

Қызметкер (қызметке кандидат) "Құзыреттің сипаттамасы" деген бағандағы әрбір ұстанымы 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" - "қанағаттанбайтындай" деген баға, "2" - "нашар" деген баға, "3" - "қанағаттанарлықсыз" 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.

6. 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 деңгейі, егер оның пайыздық мәніндегі бағасы 49,9 %-дан төмен болса, онда ол қанағаттанбайтындай болып танылады.

7. Кәсіби құзыретінің деңгейін бағалау кәсіби құзыреттердің үлгілік моделі негізінде ПО-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

Ескерту. 3-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

8. ПО-ның қызметкерлері үшін негізгі тиімділік көрсеткіштерінің бірыңғай жүйесі белгіленеді.

ПО 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.

ПО қызметкерінің негізгі тиімділік көрсеткіштері сандық және пайыздық мәнінде есептеледі.

9. Орындаушылық лауазымды атқарып отырған ПО 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 үшін тиімділікке бағалауға жататын жұмыстар тізбесі ПМ-нің Кадр қызметімен келісу бойынша ПМ орталық аппаратының қызметтерімен және бөліністерімен жасалады. Тізбеге тек қана нақты соңғы нәтижелері бар, тиімділік тұрғысынан бағалануы мүмкін жұмыстардың түрлері және циклдары енгізіледі. Тізбеге енгізілген жұмыстардың әрбір түрі (циклы) үшін мақсатты индикатор анықталады.

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

Жұмыстың (жұмыстар циклының) 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:

$$ТТК = (S * 100) / (ЖС * 2)$$

мұнда,

ТТК – пайыздық мәніндегі негізгі тиімділік көрсеткіштері,

S – атқарылған жұмыстар санына сәйкес тиімділіктің үлестік мәндерінің сомасы,

ЖС – атқарылған жұмыстар саны.

10. Басқарушылық лауазымды (басшы лауазымын) атқарып отырған ПО қызметкерінің негізгі тиімділік көрсеткіштері сеніп тапсырылған бөліністің тиімділік көрсеткіштері болып табылады.

Сандық мәніндегі ПО бөлінісінің тиімділік көрсеткіштері 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 бөліністің тиімділік көрсеткіші,

ҚТКК – сандық мәніндегі бөлініс қызметкерінің тиімділік көрсеткіші,

ҚС – бөліністегі қызметкерлердің саны.

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

Есеп мынадай формула бойынша есептеледі:

$$БТОК = ҚТТК1 + ҚТТК2 + ҚТТК3... / ҚС$$

мұнда,

БТОК – пайыздық мәніндегі бөлініс тиімділігінің орташа көрсеткіші,

ҚТТК – пайыздық мәніндегі қарамағындағы қызметкерінің негізгі тиімділік көрсеткіші,

ҚС – қарамағындағы қызметкерлер саны.

11. Қызметкердің негізгі тиімділік көрсеткіштері 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 70 %-дан 89,9 %-ға дейін құраса, онда ол орташа болып есептеледі.

Негізгі тиімділік көрсеткіштері егер барлық атқарылған (есептеу кезінде ескерілген) жұмыстардың тиімділіктің ең жоғарғы ықтимал көрсеткішінен 50 %-дан 69,9 %-ға дейін құраса, онда ол төмен болып танылады.

Негізгі тиімділік көрсеткіштері егер барлық атқарылған (есептеу кезінде ескерілген) жұмыстардың тиімділіктің ең жоғарғы ықтимал көрсеткіштерін 49,9 %-дан төмен құраса, онда ол қанағаттанарлықсыз болып танылады.

12. Негізгі тиімділік көрсеткіштері осы Қағидаларға 7-қосымшаға сәйкес нысан бойынша орындаушылық лауазымды атқарып отырған ІО қызметкерінің тиімділігін бағалау парағына, осы Қағидаларға 8-қосымшаға сәйкес нысан бойынша басқарушылық лауазымды атқарып отырған ІО 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. Ішкі істер органдары қызметкерінің бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін анықтау және есептеу тәртібі

Ескерту. 4-тараудың тақырыбы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

13. ІО-ның қызметкерлері үшін бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштерінің (өлшемшарттарының) бірыңғай жүйесі белгіленеді.

ІО 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 "жазалаулар" болып табылады.

14. 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, "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.

15. Бәсекеге қабілеттіліктің әрбір көрсеткішіне үлестік мән беріледі.

Бәсекеге қабілеттіліктің көрсеткіші мынадай формула бойынша есептеледі:

$$БҚК = k_1 + k_2 + k_3 \dots$$

мұнда, БҚК – бәсекеге қабілеттіліктің көрсеткіші,

k – бәсекеге қабілеттілік көрсеткішінің үлестік мәні.

16. 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 ("k" үлестік мәні).

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

5 жылға дейін ("к" үлестік мәні);
5-тен 10 жылға дейін ("к" үлестік мәні);
10-нан 20 жылға дейін ("к" үлестік мәні);
20-дан 25 жылға дейін ("к" үлестік мәні);
25 жылдан жоғары ("к" үлестік мәні).

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

5 жылға дейін ("к" үлестік мәні);
5-тен 10 жылға дейін ("к" үлестік мәні);
10 жылдан жоғары ("к" үлестік мәні).

Негізгі тиімділік көрсеткіші:

тиімділіктің жоғары көрсеткіші ("к" үлестік мәні);
тиімділіктің орташа көрсеткіші ("к" үлестік мәні);
тиімділіктің төмен көрсеткіші ("к" үлестік мәні).

17. Бәсекеге қабілеттіліктің маңызды көрсеткіштерінің үлестік мәндері.

Кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығының деңгейі:

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

даярлықтың бір немесе одан көп түрлері бойынша нормативтерді орындамау – к".

Аттестаттау нәтижелері:

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

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

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

Көтермелеулер:

ПО-ның уәкілетті басшылығымен жарияланған көтермелеу ("к" үлестік мәні);

Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрімен немесе басқа мемлекеттік органының бірінші басшысымен жарияланған көтермелеу ("к" үлестік мәні);

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

Сыныптық:

2-сыныпты маман ("к" үлестік мәні);

1-сыныпты маман ("к" үлестік мәні);

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

Академиялық және ғылыми дәрежелер, ғылыми атақтар:

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

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

18. Бәсекеге қабілеттіліктің қосымша көрсеткіштерінің үлестік мәндері.

Біліктілікті арттыру:

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

Спорт дәрежесі:

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

19. Жазалаулардың үлестік мәндері:

ескерту ("– к" үлестік мәні);

сөгіс ("– к" үлестік мәні);

қатаң сөгіс ("– к" үлестік мәні);

қызметке толық сәйкес еместігі туралы ескерту ("– к" үлестік мәні);

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

арнаулы атағын, сыныптық шенін немесе біліктілік сыныбын бір сатыға төмендету ("– к" үлестік мәні).

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

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

Бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштерінің есебі осы Қағидаларға 9-қосымшаға сәйкес ПО 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.

21. 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. Ішкі істер органдарға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін анықтау және есептеу тәртібі

Ескерту. 5-тараумен толықтырылды – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

22. ПО-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 (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.

23. ПО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілігінің әрбір өлшемшартына үлестік мән беріледі.

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

$$КБҚК = k_1 + k_2 + k_3 + k_4 + k_5 + k_6 + k_7$$

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

24. ПО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік өлшемшарттарының үлестік мәндері.

Білім деңгейі " k_1 ":

орта білімі ("5" үлестік мәні);

орта білімнен кейінгі білімі ("10" үлестік мәні);

жоғары білімі ("15" үлестік мәні);

жоғары білімнен кейінгі білімі ("20" үлестік мәні).

Білімі туралы құжаты бойынша орта бағасы " k_2 ":

қанағаттанарлық ("5" үлестік мәні);

жақсы ("10" үлестік мәні);

өте жақсы ("15" үлестік мәні).

Әскери қызмет өтілі " k_3 ":

мерзімді әскери қызметке шақырудан босатылуы немесе кейінге қалдырылуы ("0" үлестік мәні);

әскери-техникалық және басқа да әскери мамандықтар бойынша даярлықтан өтуі ("5" үлестік мәні);

мерзімді әскери қызметті өткеруі ("10" үлестік мәні);

азаматтардың запастағы офицерлер бағдарламасы бойынша әскери даярлығы ("15" үлестік мәні).

Тестілеу нәтижесі бойынша дұрыс жауаптарының орташа саны "k₄":

5-тен 8-ге дейін ("5" үлестік мәні);

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

13-тен жоғары ("15" үлестік мәні).

Жеке қасиеттерін бағалау нәтижелері "k₅": ПО-ға қызметке кандидат жеке қасиеті бойынша "қатерлі аймақта" бағалау нәтижесін алған жағдайда ("жемқорлыққа төзбеу" жеке қасиетін қоспағанда) үлестік мәні "-5" құрайды. "Қатерлі аймақтан" жоғары бағалау нәтижесін алған кезде – әрбір жеке қасиеті бойынша үлестік мәні "5" құрайды. Осы өлшемшарт бойынша есептеу кезінде ПО-ға қызметке кандидат үміттенген лауазым санатына арналған бағдарламада көзделген жеке қасиеттерін бағалау нәтижелері есепке алынады.

ПО-ға қызметке кандидат "жемқорлыққа төзбеу" жеке қасиеті бойынша "қатерлі аймақта" бағалау нәтижесін алған жағдайда үлестік мәні "-10" құрайды.

Дене шынықтыру даярлығы бойынша нормативтер тапсыру нәтижелері бойынша баға "k₆":

қанағаттанарлық ("5" үлестік мәні);

жақсы ("10" үлестік мәні);

өте жақсы ("15" үлестік мәні).

Спорттық разряды "k₇":

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

25. ПО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші кандидаттардың бағалау сәтіндегі рейтингін анықтайды.

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

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

ПО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштерін есептеген кезде әрбір бәсекеге қабілеттілік өлшемшарты бойынша тек бір ұстаным ескеріледі. ПО-ға

қызметке кандидат бәсекеге қабілеттіліктің бір көрсеткіші бойынша екі немесе одан көп ұстанымы болған кезде ең жоғары үлестік мәні бар ұстаным ескеріледі.

26. ПО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің 2016 жылғы 31 тамыздағы № 870 бұйрығымен бекітілген Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарына қызметке орналасу кезінде конкурс пен тағылымдама өткізу қағидаларына (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 14305 болып тіркелген) сәйкес әңгімелесу жүргізу кезіндегі іріктеу өлшемшарттарының бірі болып табылады.

Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарында кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіш есебін айқындау қағидалары мен әдістеріне 1-қосымша

Ескерту. 1-қосымшаның оң жақ жоғарғы бұрышы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

ПО қызметкерлері кәсіби құзыреттерінің тізбесі

Ескерту. 1-қосымшаға өзгеріс енгізілді – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

№	Құзыреттің атауы	Құзыреттің сипаттамасы
Орындаушылық құзыреттер		
1	Кәсіби сауаттылық	ПО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу және түсіну. Қызмет өткеру орны бойынша ПО ведомствосының, бөлінісінің (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. ПО қызметкерінің қызметтік міндеттерін тиімді орындау үшін

		<p>қажетті сауатты ауызша сөйлеу тілінің дағдыларын меңгеру.</p> <p>Атқарып отырған лауазымда іс қағаздарын тиімді жүргізу үшін қажетті жазба тілінің дағдыларын меңгеру.</p> <p>Қызметтік міндеттерді тиімді іске асыру үшін қажетті дұрыс және нақты шешімдерді уақтылы қабылдау қабілеті.</p> <p>ПО қызметкерінің қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті ақпараттық технологиялар саласындағы білімі мен машықтары.</p>
2	Кәсіби тәртіптілік (ұйымдастырушылық, орындаушылық)	<p>ПО қызметін ұйымдастыру саласындағы қызметтік регламенттерді, ережелерді, қағидаларды, нұсқаулықтарды, бұйрықтарды, жарғыларды және басқа да нормативтік құқықтық актілерді білу және дұрыс сақтау қабілеті.</p> <p>Қызметтік міндеттерді сапалы, дәйекті және белгіленген мерзімде орындау қабілеті.</p> <p>Қызметтік міндеттің орындалуын сауатты жоспарлау, қызметтік уақытты тиімді, нәтижелі пайдалану қабілеті.</p> <p>Қызметтегі жағдайдың өзгеруіне байланысты жұмыс жүктемесін бөлу және қайта бөлу (жұмыс жоспарын түзету) қабілеті.</p> <p>Мемлекеттік мүлікке қатысты ұқыптылығы.</p>
3	Сапаға бағдарлану	<p>Қызметтік міндетті түсіну қабілеті.</p> <p>Қызметтік міндетті орындау бағыты мен кезеңдерін анықтау қабілеті.</p> <p>Қызметтік міндеттің орындалуын жоспарлау қабілеті.</p> <p>Орындалатын қызметтік міндеттің мақсатына толық қол жеткізуді қамтамасыз ету қабілеті.</p>
		<p>Қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындауда қатысатын басқа қызметкерлер мен өз арасында бағыттарды және жұмыс учаскелерін дұрыс және тактикалық сауатты бөлу қабілеті.</p>

4	Қызметтік міндетті орындаудағы ынтымақтастық	<p>Қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындау кезінде өз жұмыс учаскесінің көлемі мен шегін дұрыс анықтауды білу.</p> <p>Қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындау кезінде тактикалық сауатты ұйымдастыру және басқа қызметкерлермен байланыста болуды және өзара іс-қимыл жасасуды жүзеге асыру қабілеті.</p>
5	Дене шынықтыру және жауынгерлік даярлық	<p>Кәсіби міндеттерді орындау үшін қажетті дене жүктемелерін төзу қабілеті.</p> <p>Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті күрестің жауынгерлік тәсілдерінің техникасын және оларды қолдану дағдыларын (стандарттық және стандарттық емес қызметтік жағдайларда) меңгеру.</p> <p>Табельдік қызметтік қару-жарағының теориялық негіздерін (материалдық бөлігін) білу, оның техникалық пайдалану дағдыларын меңгеру.</p> <p>Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті табельдік қызметтік қару-жарағының техникасын және оны қолдану дағдыларын (стандарттық және стандарттық емес қызметтік жағдайларда) меңгеру.</p> <p>Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті арнайы құралдардың теориялық негіздерін білу.</p> <p>Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті арнайы құралдардың техникасы мен қолдану дағдыларын (стандарттық және стандарттық емес қызметтік жағдайларда) меңгеру.</p>
6	Күйзеліске төзімділігі	<p>Күйзеліс жүктемесіне ағзаны дайындаудың және оған қарсыласудың теориялық негіздерін білу.</p> <p>Күйзеліс жүктемесіне қарсыласу әдістемесі мен техникаларын меңгеру.</p> <p>Күйзелістен кейінгі құбылыстарын (күйзелістен кейінгі белгісін) алу әдістемесі мен техникаларын меңгеру.</p>

		<p>Күрделі күйзеліс жағдайларында эмоцияларды бақылау, сана айқындығы мен жігерлік қабілеттерін сақтау қабілеті.</p>
7	<p>Ерекше жағдайларында қызмет өткерудің әзірлігі</p>	<p>Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында ПО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерінің негізгі ережелерін білу және түсіну.</p> <p>Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында жауынгерлік қару-жарақтың және арнайы құралдардың техникасының және оларды қолдану тактикасының теориялық негіздерін білу.</p> <p>Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында ПО, бөліністер мен қызметкерлердің жұмысының тактикалық негіздерін, тәсілдері мен әдістерін білу.</p>
8	<p>Кәсіби әдептілік және ПО-ның корпоративтік мәдениетін ұстаушылық</p>	<p>"Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы" (бұдан әрі - Әдеп кодексі) Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексінің нормаларын білу және түсіну.</p> <p>Эмоциялық күрделі қызметтік жағдайларда байсалдылығын, тактикалығын және Әдеп кодексінің басқа да талаптарын (халыққа (арнайы контингентке), әріптестеріне және басшылығына қатысты) көрсету қабілеті.</p>

		<p>ПО имидждік саясатының ережелерін білу және түсіну.</p> <p>ПО қызметтік этикасының, құпиялылық режимінің және имидждік саясатының талаптарын сақтай отырып, жалпы және арнайы қызметтік мәселелер бойынша халық өкілдерімен, арнайы контентпен ауызша байланыста болу (әңгімелесу) қабілеті.</p>
Басқарушылық құзыреттер		
9	Мақсатты болжау (стратегиялық пайымы)	<p>Құқық қорғау қызметі мен ПО қызметінің саласына қатысты Мемлекет басшысының Қазақстан халқына жолдауларының ережелерін білу.</p> <p>Құқық қорғау жүйесінің және ПО-ның даму стратегиясын анықтайтын, мемлекеттік бағдарламалардың, тұжырымдамалардың, доктриналардың және басқа да нормативтік құқықтық актілердің ережелерін білу.</p> <p>Тиісті органның (қызметтің) және сеніп тапсырылған бөліністің жалпы ПО жүйесін ұйымдастырудың және жұмыс істеудің нақты объективті кемшіліктерін анықтау қабілеті.</p> <p>Тиісті органның (қызметтің) және сеніп тапсырылған бөліністің кемшіліктерін жою және жалпы ПО жүйесін ұйымдастыруды және жұмыс істеуді жетілдіру бойынша нақты және іс жүзіндегі шараларды ұсыну қабілеті.</p>
		<p>Сеніп тапсырылған бөліністің қызметінің мақсаттарын, міндеттерін, функцияларын және дамуының басымдылық бағыттарын білу.</p> <p>Сеніп тапсырылған бөліністің ұйымдастырушылық-штаттық құрылымы мен санын, бөліністегі қызметтік жүктеменің нақты көлемі мен сипаттамасын білу.</p> <p>Сеніп тапсырылған бөлінісі қызметінің тиімділігіне кедергі болатын проблемалары мен кемшіліктерін білу.</p>

Бөліністегі (қызметтегі) жұмысты ұйымдастыру

Сеніп тапсырылған бөліністің ұйымдастырушылық-штаттық құрылымы мен штаттық санын анықтау қабілеті.

Сеніп тапсырылған бөлінісіне 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 бөліністің 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 (төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында) теориялық

		негіздерін білу және ПО бөлінісінің қызметін ұйымдастырудың және басқарудың тактикалық дағдыларын меңгеру.
11	Қарамағындағы қызметкерлердің жұмысын бақылау	<p>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.</p> <p>Сеніп тапсырылған бөлінісі 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.</p> <p>Бақылау іс-шаралары барысында жұмыстағы қателер мен кемшіліктерді, сондай-ақ осы қателердің сеніп тапсырылған бөліністің тиімділігін төмендетуге әсер ету сипаттамасы мен дәрежесін анықтау және оларды қарамағындағы қызметкерлерге дәлелдеу мен түсіндіру қабілеті.</p> <p>Ерекше жағдайларында қызмет өткерудің (төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында) бөліністің және қарамағындағы қызметкерлердің жұмысын тиімді бақылау дағдыларын меңгеру.</p>
12	Қарамағындағы қызметкерлерді табысты қызметке ынталандыру	<p>Сеніп тапсырылған бөліністің ұжымында орнықты оң моральдық-психологиялық климаты үшін жағдайларды (шарттарды) туғызу және ұстау қабілеті.</p> <p>Қарамағындағы қызметкерлерге қатысты көтермелеулер мен тәртіптік жазаларды қолдану</p>

	бойынша әділ және дәйекті шешімдер қабылдау қабілеті. Оларды бұзған жағдайда қарамағындағы қызметкерлердің құқықтары мен заң мүдделерін уақтылы қорғау (сақтау) қабілеті.
--	---

Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарында кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіш есебін айқындау қағидалары мен әдістеріне 2-қосымша

Ескерту. 2-қосымшаның оң жақ жоғарғы бұрышы жана редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

ПО-ға қызметке кандидаттардың кәсіби құзыреттерінің тізбесі

Ескерту. 2-қосымшаға өзгеріс енгізілді – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

№	Құзыреттің атауы	Құзыреттің сипаттамасы
1	Кәсіби сауаттылық	ПО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу, түсіну. Құпиялылық режимінің талаптарын білу және түсіну. Оқыту барысында алған білімдері мен машықтарын практикада қолдануды білу. ПО қызметкерінің қызметтік міндеттерін тиімді орындау үшін қажетті сауатты ауызша сөйлеу тілінің дағдыларын меңгеру. Атқарып отырған лауазымда іс қағаздарын тиімді жүргізу үшін қажетті жазба тілінің дағдыларын меңгеру. ПО қызметкерінің қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті ақпараттық технологиялар саласындағы білімі және дағдылары.
2	Тәртіптілік (ұйымдастырушылық, орындаушылық)	Қызметтік міндеттің орындалуын сауатты жоспарлау, қызметтік уақытты тиімді, нәтижелі пайдалану қабілеті.
		Қызметтік міндетті түсіну қабілеті

3	Сапаға бағдарлану	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 және жауынгерлік даярлық	Кәсіби міндеттерді орындау үшін қажетті дене жүктемелерін төзу қабілеті.
6	Күйзеліске төзімділігі	Күрделі күйзеліс жағдайларында эмоцияларды бақылау, сана айқындығы мен жігерлі қабілеттерін сақтау қабілеті.
7	Ерекше жағдайларында қызмет өткерудің әзірлігі	Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында ПО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу және түсіну.
8	Кәсіби әдептілік және ПО-ның корпоративтік мәдениетін ұстаушылық	"Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы" (бұдан әрі - Әдеп кодексі) Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексінің нормаларын білу және түсіну. Эмоциялық күрделі қызметтік жағдайларда байсалдылығын, тактикалығын және Әдеп кодексінің басқа да талаптарын (халыққа (арнайы контингентке), әріптестеріне және басшылығына қатысты) көрсету қабілеті. ПО имидждік саясатының ережелерін білу және түсіну. ПО қызметтік этикасының, құпиялылық режимінің және имидждік саясатының талаптарын сақтай отырып, жалпы және

		арнайы қызметтік мәселелер бойынша халық өкілдерімен, арнайы контентпен ауызша байланыста болу (әңгімелесу) қабілеті.
--	--	---

Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарында кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіш есебін айқындау қағидалары мен әдістеріне 3-қосымша

Ескерту. 3-қосымшаның оң жақ жоғарғы бұрышы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Орындаушылық лауазымды атқарып отырған ПО қызметкерлерінің кәсіби құзыреттерінің үлгілік моделі

Ескерту. 3-қосымшаға өзгеріс енгізілді – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

№	Құзыреттің атауы	Құзыреттің сипаттамасы	Қызметкерді (қызметке кандидатты) құзыретке сәйкес келуіне тексеру нысаны	Баға
Орындаушылық құзыреттер				
		ПО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу және түсіну.	Конституцияның және ПО қызметін регламенттейтін заңнама актілерінің ережелерін баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. Тестілеуден өту.	
		Қызмет өткеру орны бойынша ПО ведомствосының, бөлінісінің (қызметінің), мекемесінің қызметін регламенттейтін	Қызмет өткеру орны бойынша ПО ведомствосының, бөлінісінің (қызметінің), мекемесінің қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерінің	

		<p>нормативтік құқықтық актілерін білу және түсіну.</p>	<p>ережелерін баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. Тестілеуден өту.</p>	
		<p>Лауазымдық нұсқаулықтарға сәйкес лауазымдық міндеттерін білу және түсіну.</p>	<p>Лауазымдық нұсқаулықтарға сәйкес лауазымдық міндеттерін баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. Тестілеуден өту.</p>	
1	Кәсіби сауаттылық	<p>Лауазымдық міндеттерде көзделген іс-қимылдар мен іс-шараларды тиімді жүзеге асыруды білу.</p>	<p>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.</p>	
		<p>Құпиялылық режимінің талаптарын білу және түсіну.</p>	<p>"Мемлекеттік құпиялар туралы" Заңның және таратылуға шектелген құпия ақпаратпен және қызметтік ақпаратпен айналысу тәртібін регламенттейтін басқа да нормативтік құқықтық актілерін баяндау және</p>	

		түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. Тестілеуден өту.	
	ПО 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.	
	ПО қызметкерінің қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті ақпараттық технологиялар саласындағы білімі және дағдылары.	Ақпараттық-есептеу іш (компьютерлік) техникамен және бағдарламалармен жұмыс дағдыларын практикалық көрсету.	
	ПО қызметін ұйымдастыру саласындағы қызметтік регламенттерді, ережелерді, қағидаларды, нұсқаулықтарды, бұйрықтарды, жарғыларды және басқа да нормативтік құқықтық актілерді	ПО қызметінің регламентін және ұйымдастыру мәселелерін анықтайтын ведомстволық нормативтік құқықтық актілердің мазмұны бойынша сұрақтарға жауап беру. Осы нормативтік құқықтық актілерін сақтау қабілеті	

2	Кәсіби тәртіптілік (ұйымдастырушылық, орындаушылық)	білу және дұрыс сақтау қабілеті.	сипаттайтын материалдардың негізінде тексеріледі.	
		Қызметтік міндеттерді сапалы, дәйекті және белгіленген мерзімде орындау қабілеті.	Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың негізінде жүзеге асырылады.	
		Қызметтік міндеттің орындалуын сауатты жоспарлау, қызметтік уақытты тиімді, нәтижелі пайдалану қабілеті.	Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың негізінде жүзеге асырылады.	
		Қызметтегі жағдайдың өзгеруіне байланысты жұмыс жүктемесін бөлу және қайта бөлу (жұмыс жоспарын түзету) қабілеті.	Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың негізінде жүзеге асырылады.	
		Мемлекеттік мүлікке қатысты ұқыптылығы.	Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың 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 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 б а с қ а 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.
		Кәсіби міндеттерді орындау үшін қажетті дене жүктемелерін төзу қабілеті.	Дене шынықтыру даярлығы бойынша сынақтарды орындау (кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығын регламенттейтін ПМ-нің нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес бағаланады).
		Қызметтік міндеттерін	ПО қызметінде қолданылатын

Дене шынықтыру және жауынгерлік даярлық

<p>орындау үшін қажетті күрестің жауынгерлік тәсілдерінің техникасын және оларды қолдану дағдыларын (стандарттық және стандарттық емес қызметтік жағдайларда) меңгеру.</p>	<p>күрестің әрбір жауынгерлік тәсілінің орындалуын көрсету (кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығын регламенттейтін ПМ-нің нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес бағаланады).</p>	
<p>Табельдік қызметтік қару-жарағының теориялық негіздерін (материалдық бөлігін) білу, оның техникалық пайдалану дағдыларын меңгеру.</p>	<p>Табельдік қызметтік қару-жарағының теориялық негіздері бойынша (материалдық бөлігінің) Тестілеуден өту және ауызша жауап беру. Табельдік қару-жарағын толық және толық емес бөлшектеу/ жинақтау бойынша бақылау жаттығуды (нормативті) орындау. Қызметтік табельдік қару-жарағын тазалау және майлау дағдыларын көрсету.</p>	
<p>Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті табельдік қызметтік қару-жарағының техникасы мен қолдану дағдыларын (стандарттық және стандарттық емес қызметтік жағдайларда) меңгеру.</p>	<p>Табельдік қызметтік қару-жарағынан практикалық атыс бойынша бақылау жаттығуды (нормативті) орындау (кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығын регламенттейтін ПМ-нің нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес бағаланады).</p>	
<p>Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті арнайы</p>	<p>ПО - ның қару-жарағына қабылданған арнайы құралдардың</p>	

		құралдардың теориялық негіздерін білу.	теориялық негіздер бойынша Тестілеуден өту. және сұрақтарға ауызша жауап беру.	
		Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті арнайы құралдардың техникасы мен қолдану дағдыларын (стандарттық және стандарттық емес қызметтік жағдайларда) меңгеру.	ПО-ның қару-жарағына 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.	ПО қызметкері ұсынған ағзаның күйзеліс жүктемесіне даярлаудың және күйзеліске қарсыласудың психологиялық техниктерін, тәсілдерін, әдістерін баяндау және түсіндіру.	
		Күйзелістен кейінгі құбылыстарын (күйзелістен кейінгі белгісін) шешу әдістемесі мен техникасын меңгеру.	ПО 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 негізінде жүзеге асырылады.	
			Төтенше немесе соғыс жағдайларында,	

Ерекше жағдайларда қызмет өткерудің әзірлігі

<p>Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында ПО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу және түсіну.</p>	<p>жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында заңнама актілерінің, сондай-ақ ПО-ның қызметін регламенттейтін ІІМ-нің ведомстволық нормативтік құқықтық актілерін баяндау және түсіндіру.</p>	
<p>Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында жауынгерлік қару-жарактың және арнайы құралдардың техникасы мен қолдану тактикасының теориялық негіздерін білу.</p>	<p>Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында жауынгерлік қару-жарактың және арнайы құралдардың техникасы мен қолдану тактикасы бойынша сұрақтарға жауап беру.</p>	
<p>Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында ПО бөліністері мен қызметкерлерінің қызметінің</p>	<p>Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында ПО бөліністері мен қызметкерлері қызметінің</p>	

		<p>тактикалық негіздерін, тәсілдері мен әдістерін білу.</p>	<p>тактикасы бойынша сұрақтарға жауап беру.</p>	
<p>8</p>	<p>Кәсіби әдептілік және ПО-ның корпоративтік мәдениетін ұстаушылық</p>	<p>"Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы" (бұдан әрі - Әдеп кодексі) Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексінің нормаларын білу және түсіну. Эмоциялық күрделі қызметтік жағдайларда байсалдылығын, тактикалығын және Әдеп кодексінің басқа да талаптарын (халыққа (арнайы контингентке), әріптестеріне және басшылығына қатысты) көрсету қабілеті. ПО имидждік саясатының ережелерін білу және түсіну. ПО қызметтік этикасының, құпиялылық режимінің және имидждік саясатының талаптарын сақтай отырып, жалпы</p>	<p>Әдеп кодексінің ережелерін баяндау және түсіндіру. Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау психофизиологиялық куәландыру және сипаттайтын материалдар негізінде жүзеге асырылады. ПО имидждік саясатының мазмұны, маңызы, мақсаттары мен міндеттері туралы сұрақтарға жауап беру. Жұртшылық өкілінің (арнайы контингенттің) мінез-құлқын еліктейтін лауазымды адамның</p>	

	және арнайы қызметтік мәселелер бойынша халық өкілдерімен, арнайы контентгентпен ауызша байланыста болу (әңгімелесу) қабілеті.	сұрақтарына жауап беру.	
Жалпы баға: сандық және пайыздық мәнінде			

Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарында кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіш есебін айқындау қағидалары мен әдістеріне 4-қосымша

Ескерту. 4-қосымшаның оң жақ жоғарғы бұрышы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Басқарушылық лауазымды атқарып отырған ПО қызметкерлерінің кәсіби құзыреттерінің үлгілік моделі

Ескерту. 4-қосымшаға өзгеріс енгізілді – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

№	Құзыреттің атауы	Құзыреттің сипаттамасы	Қызметкерді (қызметке кандидатты) құзыретке сәйкес келуіне тексеру нысаны	Баға
Орындаушылық құзыреттер				
		ПО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу және түсіну.	Конституцияның және ПО қызметін регламенттейтін заңнама актілерінің негізгі ережелерін баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. Тестілеуден өту.	
		Қызмет өткеру орны бойынша ПО ведомствосының,	Қызмет өткеру орны бойынша ПО ведомствосының, бөлінісінің (қызметінің), мекемесінің	

1	Кәсіби сауаттылығы	<p>бөлінісінің (қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерінің баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. Тестілеуден өту.</p>
		<p>Лауазымдық нұсқаулықтарға сәйкес лауазымдық міндеттерді баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. Тестілеуден өту.</p>
		<p>Лауазымдық міндеттерде көзделген іс-қимылдар мен іс-шараларды тиімді жүзеге асыруды білу.</p>
		<p>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.</p>
		<p>"Мемлекеттік құпиялар туралы" Заңның және таратылуға шектелген құпия ақпаратпен және</p>

	<p>Құпиялылық режимінің талаптарын білу және түсіну.</p>	<p>қызметтік ақпаратпен айналысу тәртібін регламенттейтін басқа да нормативтік құқықтық актілерін баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру. Тестілеуді тапсыру.</p>
	<p>ПО қызметкерінің қызметтік міндеттерін тиімді орындау үшін қажетті сауатты ауызша сөйлеу тілінің дағдыларын меңгеру.</p>	<p>Әңгімелесу кезінде ауызша сөйлеу сөзінің дағдыларын көрсету.</p>
	<p>Атқарып отырған лауазымда іс қағаздарын тиімді жүргізу үшін қажетті жазба тілінің дағдыларын меңгеру.</p>	<p>Қызметтік жұмыс саласында жазбаша тапсырманы орындау не қызметкердің орындаған мәтіндері бар қызметтік материалдарды ұсыну.</p>
	<p>Қызметтік міндеттерді тиімді іске асыру үшін қажетті дұрыс және нақты шешімдерді уақтылы қабылдау қабілеті.</p>	<p>Үлгісін жасап шығарған қызметтік жағдайы бойынша (тиімді шешімдерді жедел қабылдау бөлігіндегі) сұрақтарға жауап беру.</p>
	<p>ПО қызметкерінің қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті ақпараттық технологиялар саласындағы білімі және дағдылары.</p>	<p>Ақпараттық-есептеу іш (компьютерлік) техникасымен және бағдарламаларымен жұмыс дағдыларын практикалық көрсету.</p>
	<p>ПО қызметін ұйымдастыру саласындағы қызметтік регламенттерді,</p>	<p>ПО қызметінің регламентін және ұйымдастыру мәселелерін анықтайтын ведомстволық нормативтік</p>

Кәсіби тәртіптілік (ұйымдастырушылық, орындаушылық)

ережелерді, қағидаларды, нұсқаулықтарды, бұйрықтарды, жарғыларды және басқа да нормативтік құқықтық актілерді білу және сақтау қабілеті.	құқықтық актілердің мазмұны бойынша сұрақтарға жауап беру. Осы нормативтік құқықтық актілерін сақтау қабілеті сипаттайтын материалдардың негізінде тексеріледі.
Қызметтік міндеттерді сапалы, дәйекті және белгіленген мерзімде орындау қабілеті.	Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың негізінде жүзеге асырылады.
Қызметтік міндеттің орындалуын сауатты жоспарлау, қызметтік уақытты тиімді, нәтижелі пайдалану қабілеті.	Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың негізінде жүзеге асырылады.
Қызметтегі жағдайдың өзгеруіне байланысты жұмыс жүктемесін бөлу және қайта бөлу (жұмыс жоспарын түзету) қабілеті.	Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың негізінде жүзеге асырылады.
Мемлекеттік мүлікке қатысты ұқыптылығы.	Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың негізінде жүзеге асырылады.
Қызметтік міндетті түсіну қабілеті.	Үлгісін жасап шығарған қызметтік жағдайдың мысалында қызметтік міндеттің мақсаты мен мазмұнын баяндау және түсіндіру.
	Үлгісін жасап шығарған қызметтік жағдайдың

3	Сапаға бағдарлану	<p>Қызметтік міндетті орындау бағыты мен кезеңдерін анықтау қабілеті. Қызметтік міндеттің орындалуын жоспарлау қабілеті.</p>	<p>мысалында қызметтік міндеттің орындалудың негізгі бағыттарын, тәсілдері (әдістерін) мен кезеңдерін баяндау және түсіндіру.</p>
		<p>Орындалатын қызметтік міндеттің мақсатына толық қол жеткізуді қамтамасыз ету қабілеті.</p>	<p>Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың негізінде жүзеге асырылады.</p>
4	Бінтымақтастық (қызметтік міндеттерді топпен орындау)	<p>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.</p>	<p>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.</p>
		<p>Қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындау кезінде тактикалық сауатты ұйымдастыру және басқа қызметкерлермен өзара іс-қимыл жасасуды жүзеге асыру қабілеті.</p>	<p>Үлгісін жасап шығарған қызметтік жағдайдың мысалында топтық тапсырманы орындау кезіндегі топтың байланысы мен өзара іс-қимыл жасасуды ұйымдастыру сызбаларын баяндау және түсіндіру.</p>
		<p>Кәсіби құзыреттерді орындау үшін</p>	<p>Дене шынықтыру даярлығы бойынша сынақтарды орындау (кәсіби</p>

Дене шынықтыру және жауынгерлік даярлық

қажетті дене жүктемелерін төзу қабілеті.	қызметтік және дене шынықтыру даярлығын регламенттейтін ПМ-нің нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес бағаланады).
Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті күрестің жауынгерлік тәсілдерінің техникасын және оларды қолдану дағдыларын (стандарттық және стандарттық емес қызметтік жағдайларда) меңгеру.	ПО қызметінде қолданылатын күрестің әрбір жауынгерлік тәсілінің орындалуын көрсету (кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығын регламенттейтін ПМ-нің нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес бағаланады).
Табельдік қызметтік қару-жарағының теориялық негіздерін (материалдық бөлігін) білу, оның техникалық пайдалану дағдыларын меңгеру.	Табельдік қызметтік қару-жарағының теориялық негіздері бойынша (материалдық бөлігінің) тестілеуден өту және ауызша жауап беру. Табельдік қару-жарағын толық және толық емес бөлшектеу/ жинақтау бойынша бақылау жаттығуды (нормативтерді) орындау. Қызметтік табельдік қару-жарағын тазалау және майлау дағдыларын көрсету.
Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті табельдік қызметтік қару-жарағының техникасы мен қолдану дағдыларын (стандарттық және стандарттық емес	Табельдік қызметтік қару-жарағынан практикалық атыс бойынша (бақылау жаттығуды (нормативтерді) орындау (кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығын регламенттейтін

		<p>қызметтік жағдайларда) меңгеру.</p>	<p>ПМ-нің нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес бағаланады).</p>
		<p>Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті арнайы құралдардың теориялық негіздерін білу.</p>	<p>ПО - ның қару-жарағына қабылданған арнайы құралдардың теориялық негіздер бойынша тестілеуден өту, сұрақтарға ауызша жауап беру.</p>
		<p>Қызметтік міндеттерін орындау үшін қажетті арнайы құралдардың техникасы мен қолдану дағдыларын (стандарттық және стандарттық емес қызметтік жағдайларда) меңгеру.</p>	<p>ПО - ның қару-жарағына қабылданған (стандарттық және стандарттық емес қызметтік жағдайлардың үлгісін жасап шығарған) арнайы құралдарын қолдану әдістері мен тәсілдерін түсіндіру және көрсету.</p>
<p>6</p>	<p>Күйзеліске төзімділігі</p>	<p>Күйзеліс жүктемесіне ағзаны дайындаудың және оған қарсыласудың теориялық негіздерін білу. Күйзеліс жүктемесіне қарсыласу әдістемесі мен техникасын меңгеру .</p>	<p>ПО қызметкері ұсынған ағзаның күйзеліс жүктемесіне даярлаудың және күйзеліске қарсыласудың психологиялық техниктерін, тәсілдерін, әдістерін баяндау және түсіндіру.</p>
		<p>Күйзелістен кейінгі құбылыстарын (күйзелістен кейінгі белгісін) шешу әдістемесі мен техникасын меңгеру .</p>	<p>ПО қызметкері ұсынған күйзелістен кейінгі құбылыстарды (күйзелістен кейінгі белгісін) шешудің психологиялық техникаларын, тәсілдерін, әдістерін баяндау және түсіндіру.</p>
		<p>Күрделі күйзеліс жағдайларында эмоцияларды</p>	<p>Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау психофизиологиялы</p>

		<p>бақылау, сана айқындығы мен жігерлі қабілеттерін сақтау қабілеті.</p>	<p>қ куәландыру және сипаттайтын материалдар негізінде жүзеге асырылады.</p>
7	Ерекше жағдайларда қызмет өткерудің әзірлігі	<p>Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында ПО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін білу және түсіну.</p>	<p>Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында заңнама актілерінің, сондай-ақ ПО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерін баяндау және түсіндіру.</p>
		<p>Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында жауынгерлік қару-жарақтың және арнайы құралдардың техникасының және оларды қолдану тактикасының теориялық негіздерін білу.</p>	<p>Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында жауынгерлік қару-жарақтың және арнайы құралдардың техникасы және оларды қолдану тактикасы бойынша сұрақтарға жауап беру.</p>
		<p>Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы</p>	<p>Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы</p>

		<p>жаңжал жағдайларында ПО бөліністері мен қызметкерлерінің қызметінің тактикалық негіздерін, тәсілдері мен әдістерін білу.</p>	<p>жаңжал жағдайларында ПО бөліністері мен қызметкерлері қызметінің тактикасы бойынша сұрақтарға жауап беру.</p>
8	<p>Кәсіби әдептілік және ПО-ның корпоративтік мәдениетін ұстаушылық</p>	<p>"Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы" (бұдан әрі - Әдеп кодексі) Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексінің нормаларын білу және түсіну. Эмоциялық күрделі қызметтік жағдайларда байсалдылығын, тактикалығын және Әдеп кодексінің басқа да талаптарын (халыққа (арнайы контингентке), әріптестеріне және басшылығына қатысты) көрсету қабілеті. ПО имидждік саясатының ережелерін білу және түсіну. ПО қызметтік этикасының, құпиялылық</p>	<p>Әдеп кодексінің ережелерін баяндау және түсіндіру. Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау психофизиологиялық куәландыру және сипаттайтын материалдар негізінде жүзеге асырылады. ПО имидждік саясатының мазмұны, маңызы, мақсаттары мен міндеттері туралы сұрақтарға жауап беру. Жұртшылық өкілінің (арнайы контингенттің) мінез-құлқын еліктейтін лауазымды адамның</p>

	режимінің және имидждік саясатының талаптарын сақтай отырып, жалпы және арнайы қызметтік мәселелер бойынша халық өкілдерімен, а р н а й ы контентпен ауызша байланыста болу (әңгімелесу) қабілеті..	сұрақтарына жауап беру.
--	---	-------------------------

Басқарушылық құзыреттер

9	Мақсатты болжау (стратегиялық пайымы)	Құқық қорғау қызметі мен ПО қызметінің саласына қатысты Мемлекет басшысының Қазақстан халқына Жолдауларының ережелерін білу.	Құқық қорғау қызметі мен ПО қызметінің саласына қатысты Мемлекет басшысының Қазақстан халқына Жолдауларының негізгі ережелерін баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру.
		Құқық қорғау жүйесінің және ПО-ның даму стратегиясын анықтайтын мемлекеттік бағдарламаларының , тұжырымдамаларын ы ң , доктриналарының және басқа да нормативтік құқықтық актілерінің ережелерін білу.	Құқық қорғау жүйесінің және ПО-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 бөліністің жалпы ПО жүйесін ұйымдастырудың және жұмыс	Тиісті органның (қызметтің) және сеніп тапсырылған бөліністің жалпы ПО жүйесін ұйымдастырудың және жұмыс істеудің нақты объективті

	<p>істеудің нақты объективті кемшіліктерін анықтау қабілеті.</p>	<p>кемшіліктерін баяндау, түсіндіру және дәлелдеу. Бақылау сұрақтарына жауап беру.</p>	
	<p>Тиісті органның (қызметтің) және сеніп тапсырылған бөліністің кемшіліктерін жою және жалпы ПО жүйесін ұйымдастыруды және жұмыс істеуді жетілдіру бойынша нақты және іс жүзіндегі шараларды ұсыну қабілеті.</p>	<p>Тиісті органның (қызметтің) және сеніп тапсырылған бөліністің кемшіліктерін жою және жалпы ПО жүйесін ұйымдастыруды және жұмыс істеуді жетілдіру бойынша нақты және іс жүзіндегі шараларды баяндау, түсіндіру және дәлелдеу.</p>	
		<p>Сеніп тапсырылған бөліністің дамуының басымдылық бағыттарын, мақсаттарын, міндеттерін және функцияларын білу.</p>	<p>Сеніп тапсырылған бөлінісінің даму функциялары мен басымдылық бағыттарын, қызметтің мақсаттарын, міндеттерін баяндау және түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру.</p>
		<p>Сеніп тапсырылған бөлінісіндегі ұйымдастырушылық-штаттық құрылымы мен санын, бөліністегі қызметтік жүктеменің нақты көлемі мен сипаттамасын білу.</p>	<p>Сеніп тапсырылған бөлінісіндегі ұйымдастырушылық-штаттық құрылымы мен саны, бөліністегі қызметтік жүктеменің нақты көлемі мен сипаттамасы бойынша баяндама.</p>
		<p>Сеніп тапсырылған бөлінісі қызметінің тиімділігіне кедергі болатын проблемалары мен кемшіліктерін білу.</p>	<p>Сеніп тапсырылған бөлінісі қызметінің тиімділігіне кедергі болатын негізгі проблемалары мен кемшіліктерін баяндау және</p>

	түсіндіру. Бақылау сұрақтарына жауап беру.
Сеніп тапсырылған бөлінісінің ұйымдастырушылық-штаттық құрылымы мен штаттық санын дұрыс анықтау қабілеті.	Сеніп тапсырылған бөліністің ұйымдастырушылық-штаттық құрылымы мен штаттық санын өзгерту (жетілдіру) бойынша ұсыныстардың негіздемесі. Осындай ұсыныстар болмаған жағдайда қолда бар бөліністің ұйымдастырушылық-штаттық құрылымы мен штаттық санының тиімділігін дәлелдеу.
Сеніп тапсырылған бөлінісіне бәсекеге қабілеттілігі бар кадрларды іріктеу қабілеті.	Сеніп тапсырылған бөлінісіне 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 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	Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың және қарамағындағы қызметкерлердің анонимдік жауап

Бөліністегі қызметтегі) жұмысты ұйымдастыру

(өкілеттіктерінің көлемін дұрыс анықтау және бөлу.	алу нәтижелерінің талдауы негізінде жүзеге асырылады.
Сеніп тапсырылған бөлінісінің қызметін , жұмыстың жеке учаскелеріндегі қызметті, жеке қарамағындағы (әрбір) қызметкердің қызметін дұрыс және тиімді жоспарлау қабілеті.	Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау тексерілетін жоспарларды және бөлініс қызметінің тиімділігі нәтижелерін зерделеу негізінде, сондай-ақ сипаттайтын материалдардың ж ә н е қарамағындағы қызметкерлердің анонимдік жауап алу нәтижелерінің талдауы негізінде жүзеге асырылады.
Ә р б і р қарамағындағы қызметкерге нақты және объективті орындалатын (іс жүзіндегі) қызметтік міндеттерді қоюды білу.	Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың ж ә н е 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 ж ә н е қарамағындағы қызметкерлердің анонимдік жауап алу нәтижелерінің талдауы негізінде жүзеге асырылады.
Қарамағындағылардың арасындағы (қызметтік міндеттері мен функцияларының қайталануын қоспағанда) қызметтік	Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау

		<p>жүктемені және жауапкершілік саласын дұрыс анықтауды және бөлуді білу. Күрделі күтпеген қызметтік жағдалардың туындаған кезде қарамағындағы қызметкерлердің арасында қызметтік жүктемені тиімді қайта бөлуді білу.</p>	<p>сипаттайтын материалдардың ж а н е қарамағындағы қызметкерлердің анонимдік жауап алу нәтижелерінің талдауы негізінде жүзеге асырылады.</p>	
		<p>Е р е к ш е жағдайларында (төтенше немесе с о ғ ы с жағдайларында, ж а п п а й тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы ж а н ж а л жағдайларында) қызмет өткерудің теориялық негіздерін білу және ПО бөлінісінің қызметін ұйымдастырудың және басқарудың тактикалық дағдыларын меңгеру.</p>	<p>Е р е к ш е жағдайларында қызмет өткерудің (төтенше немесе с о ғ ы с жағдайларында, ж а п п а й тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы ж а н ж а л жағдайларында) ПО бөлінісінің қызметін ұйымдастыру және басқару тактикасы б о й ы н ш а сұрақтарға жауап беру.</p>	
		<p>Қарамағындағы қызметкерге қойылған қызметтік міндетті шешу шеңберінде (қойылған қызметтік міндеттер саласындағы құзыреті) орындауға тиіс болжанатын жұмыс әдістерін, орындау тәсілдерін, сипаттамасын, мазмұнын,</p>	<p>Қарамағындағы қызметкерлердің кәсіби құзыреттері саласындағы сұрақтарға жауап беру; нақты қызметтік міндеттердің мысалында (қарамағындағы қызметкерлер орындауға міндетті) оларды орындау б о й ы н ш а іс-қимылдарының мазмұны мен тәртібін, бақылаудың</p>	

мақсатын және нәтижелерін білу.	күтілетін нәтижелері мен нысандарын (тәсілдерін) түсіндіру.
Сеніп тапсырылған бөлінісі 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 бөліністің тиімділігін төмендетуге әсер ету сипаттамасы мен дәрежесін анықтау және оларды қарамағындағы қызметкерлерге дәлелдеу және түсіндіру қабілеті.	Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың және қарамағындағы қызметкерлердің анонимдік жауап алу нәтижелерінің талдауы негізінде жүзеге асырылады.
Ерекше жағдайларында қызмет өткерудің (төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу	Ерекше жағдайларында қызмет өткерудің (төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу

		кезінде, қарулы жаңжал жағдайларында) бөліністің және қарамағындағы қызметкерлердің қызметін тиімді бақылау дағдыларын меңгеру.	кезінде, қарулы жаңжал жағдайларында) қарамағындағылардың қызметін ұйымдастыру бойынша сұрақтарға жауап беру.	
12	Қарамағындағы қызметкерлерді табысты қызметке ынталандыру	Сеніп тапсырылған бөлінісінің ұжымында орнықты оң моральдық-психологиялық климаты үшін жағдайларды (шарттарды) туғызу және ұстау қабілеті.	Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау сипаттайтын материалдардың 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 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 және қарамағындағы қызметкерлердің анонимдік жауап алу нәтижелерінің талдауы негізінде жүзеге асырылады.	
Жалпы баға: сандық және пайыздық мәнінде				

Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарында кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге

Ескерту. 5-қосымшаның оң жақ жоғарғы бұрышы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

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

Ескерту. 5-қосымшаға өзгеріс енгізілді – ҚР Ішкі істер министрінің 15.04.2020 № 328 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

№	Құзыреттің атауы	Құзыреттің сипаттамасы	Қызметкерді (қызметке кандидатты) құзыретке сәйкес келуіне тексеру нысаны	Баға
1	Кәсіби сауаттылық	ПО-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.	
		ПО қызметкерінің қызметтік міндеттерін тиімді орындау үшін қажетті сауатты ауызша сөйлеу тілінің дағдыларын меңгеру.	Өңгімелесу кезінде ауызша сөйлеу дағдыларын көрсету.	
		Атқарып отырған лауазымда іс қағаздарын тиімді	Болжанатын лауазымда	

		жүргізу үшін қажетті жазба тілінің дағдыларын меңгеру.	көзделген міндеттер шегінде жазбаша тапсырманы орындау.	
		ПО 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 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.	
		Қызметтік міндетті топпен (ұжыммен) орындауда	Қызметтік жағдайдың үлгісін жасап шығарған мысалында басқа қызметкерлер мен	

4	Ынтымақтастық (қызметтік міндеттерді топпен орындау)	қатысатын басқа қызметкерлер мен өз арасында бағыттарды және жұмыс учаскелерін дұрыс және тактикалық сауатты бөлу қабілеті.	өз арасында жұмыс учаскелері мен бағыттарын бөле отырып, тапсырманы топпен орындауды ұйымдастыру сызбасын баяндау және көрсету.
5	Дене шынықтыру және жауынгерлік даярлық	Кәсіби құзыреттерді орындау үшін қажетті дене жүктемелерін төзу қабілеті.	Дене шынықтыру даярлығы бойынша белгіленген нормативтерді орындау (кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығын регламенттейтін ПМ-нің нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес бағаланады).
6	Күйзеліске төзімділігі	Күрделі күйзеліс жағдайларында эмоцияларды бақылау, сана айқындығы мен жігерлі қабілеттерін сақтау қабілеті.	Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау психофизиологиялық куәландыру және сипаттайтын материалдар негізінде жүзеге асырылады.
7	Ерекше жағдайларында қызмет өткерудің әзірлігі	Төтенше немесе соғыс жағдайларында, жаппай тәртіпсіздіктер барысында, терроризмге қарсы операция жүргізу кезінде, қарулы жанжал жағдайларында ПО-ның қызметін регламенттейтін нормативтік құқықтық актілерінің негізгі ережелерін білу және түсіну.	Тестілеуден өту.
		"Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдептілік	Тестілеуден өту. Осы көрсеткішке сәйкес келуіне бағалау

Кәсіби әдептілік және ПО-ның корпоративтік мәдениетін ұстаушылық

нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы" (бұдан әрі - Әдеп кодексі) Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің Әдеп кодексінің нормаларын білу және түсіну. Эмоциялық күрделі қызметтік жағдайларда байсалдылығын, тактикалығын және Әдеп кодексінің басқа да талаптарын (халыққа (арнайы контингентке), әріптестеріне және басшылығына қатысты) көрсету қабілеті. ПО имидждік саясатының ережелерін білу және түсіну. ПО қызметтік этикасының, құпиялылық режимінің және имидждік саясатының талаптарын сақтай отырып, жалпы және арнайы қызметтік мәселелер бойынша халық өкілдерімен, а р н а й ы контингентпен психофизиологиялық куәландыру және сипаттайтын материалдар негізінде жүзеге асырылады. Жұртшылық өкілінің (арнайы контингенттің) мінез-құлқын еліктейтін лауазымды адамның

	ауызша байланыста болу (әңгімелесу) қабілеті.	сұрақтарына жауап беру.	
Жалпы баға: сандық және пайыздық мәнінде			

Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарында кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіш есебін айқындау қағидалары мен әдістеріне 6-қосымша

Ескерту. 6-қосымшаның оң жақ жоғарғы бұрышы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

нысан

Бекітемін

 (Ішкі істер министрлігі орталық аппаратының дербес басқармасы, ведомство, қызмет басшысының атағы, Т.А.Ә. (ол болған жағдайда))

 20__ жылғы " ____ " _____
 (күні) (қолы)

(_____) үшін тиімділікке бағалауға жататын лауазымның немесе лауазымдарың атауы жұмыстар тізбесі

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

Келісілді:

Ішкі істер министрлігі орталық аппаратының дербес басқармасы, ведомство, қызмет басшысының жетекшілік ететін орынбасары

 (қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

20__ жылғы "____" _____

Ішкі істер министрлігінің орталық аппараты
дербес басқармасының, ведомствоның құрылымдық
бөлінісінің, қызметінің тікелей басшысы

(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

20__ жылғы "____" _____

Қазақстан Республикасы ішкі
істер органдарында кәсіби
құзыреттерді, негізгі
көрсеткіштерді және бәсекеге
қабілеттілік көрсеткіш есебін
айқындау қағидалары мен
әдістеріне 7-қосымша

Ескерту. 7-қосымшаның оң жақ жоғарғы бұрышы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

нысан

Бекітемін

(ішкі істер органының бөлінісі тікелей басшысының
лауазымы, атағы, Т.А.Ә. (ол болған жағдайда)

20__ жылғы "____" _____

(күні) (қолы)

**Орындаушылық лауазымды атқарып отырған ПО қызметкерінің
тиімділігін бағалау парағы**

(қызметкердің лауазымы, атағы, Т.А.Ә. (ол болған жағдайда))

Кезеңі: 20__ жылғы __ бастап 20__ жылғы __ аралығында

№	Жұмыс түрінің (циклының) 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:

Ішкі істер органы кадр

қызметінің басшысы _____

(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

20__ жылғы "____" _____

Таныстым _____

(бағалауға жататын қызметкердің қолы)

(қойылған қолды ашып көрсету)

Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарында кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіш есебін айқындау қағидалары мен әдістеріне 8-қосымша

Ескерту. 8-қосымшаның оң жақ жоғарғы бұрышы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

нысан

Бекітемін

(ішкі істер органының бөлінісі тікелей басшысының лауазымы, атағы, Т.А.Ә. (ол болған жағдайда))

20__ жылғы "____" _____

(күні) (қолы)

Атқарушылық лауазымды атқарып отырған ПО қызметкерінің тиімділігін бағалау парағы

(қызметкердің лауазымы, атағы, Т.А.Ә. (ол болған жағдайда))

Кезеңі: 20__ жылғы __ бастап 20__ жылғы __ аралығында

№/№	Сеніп тапсырылған бөліністің тиімділігін бағалау	Қарамағындағының тиімділігінің негізгі көрсеткіші (сандық және пайыздық мәнінде)
1	қарамағындағы қызметкердің Т.А.Ә.	
2		

Бөлініс тиімділігінің көрсеткіші (сандық және пайыздық мәнінде)

Қорытынды: (жоғары тиімді, тиімді, жеткіліксіз тиімді, тиімді емес)

Келісілді:

Ішкі істер органы кадр

қызметінің басшысы _____

(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

20__ жылғы "____" _____

Таныстым _____

(бағалауға жататын қызметкердің қолы)

(қойылған қолды ашып көрсету)

Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарында кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіш есебін айқындау қағидалары мен әдістеріне 9-қосымша

Ескерту. 9-қосымшаның оң жақ жоғарғы бұрышы жаңа редакцияда – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

нысан

Бекітемін

(ішкі істер органының бөлінісі тікелей басшысының лауазымы, атағы, Т.А.Ә. (ол болған жағдайда))

20__ жылғы "____" _____

(күні) (қолы)

ПО қызметкерінің 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
V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3 V3	V3	V3	V3	V3

жалғасы:

Ағымдағы жылғы кәсіби қызметтік және дене шынықтыру даярлығының деңгейі		Аттестаттау нәтижелері				Есеп беру жылындағы көтермелеулер			Сыныптылығы		
5		6				7			8		
даярлықтың барлық түрлері бойынша белгіленген нормативтерді орындау	даярлық түрлерінің біртүрлі бойынша белгіленген нормативтерді орындау	атқаратын лауазымына сәйкес және кадр резервіне қоюға немесе жоғары тұрған лауазымға ұсынылады	атқаратын лауазымына сәйкес	аттестаттаудың теріс қорытындысы	ПО-ның өкілетті басшысымен жарияланған көтермелеу	Министр жарияланған көтермелеу	мемлекеттік награда	2 - сыныпты маман	1 - сыныпты маман	1 - сыныпты маман-тәлімгер	
V3	- V3	V3	V3	- V3	V3	V3	V3	V3	V3	V3	

жалғасы:

Академиялық және ғылыми дәрежелері, ғылыми атақтары		Біліктілігін арттыру	Спорт дәрежесі	Бағалау сәтінде қолданыстағы жазалаулар							Бәсекеге қабілеттіліктің көрсеткіші
9		10	11	12							13
"магистр"	"PhD докторы"	ғылыми дәрежесі немесе ғылыми атағы	соңғы үжылда біліктілігін арттыру	спорт шебері немесе кандидат және одан жоғары	ескерту	сөгіс	қатаң сөгіс	қызметке толық сәйкестігі туралы ескерту	атқаратын лауазымынан босату	арнаулы атағын төмендету	
V3	V3	V3	V3	V3	- V3	- V3	- V3	- V3	- V3	- V3	V3

Ескертпе: V3 – үлестік мән.

Келісілді:

Ішкі істер органы

бөлінісінің тікелей басшысы _____

(қолы) (қойылған қолды ашып көрсету)

20__ жылғы " __ " _____

Таныстым _____

(бағалауға жататын қызметкердің қолы)

(қойылған қолды ашып көрсету)

Қазақстан Республикасы ішкі
істер органдарында кәсіби
құзыреттерді, негізгі
көрсеткіштерді және бәсекеге
қабілеттілік көрсеткіш есебін
айқындау қағидалары мен
әдістеріне
10-қосымша
нысан
Бекітемін

(ПО-ға қызметке кандидат
орналасатын ішкі істер органы
басшысының лауазымы, атағы,
Т.А.Ә. (ол болған жағдайда)

20__ жылғы " __ " _____

(күні) (қолы)

Ішкі істер органдарға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілігін бағалау парағы

Ескерту. 10-қосымшамен толықтырылды – ҚР Ішкі істер министрінің 22.11.2017 № 765 (алғаш ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

(ПО-ға қызметке кандидат орналасатын лауазымы, атағы, Т.А.Ә. (ол болған жағдайда))

Білім деңгейі k ₁				Білімі туралы құжаты бойынша орта баға k ₂			Әскери қызмет өтілі k ₃			
1				2			3			
орта білімі	орта білімнен кейінгі білімі	жоғары білімі	жоғары білімнен кейінгі білімі	қанағатт анарлық	жақсы	ө т е жақсы	мерзімді әскери қызметке шақырудан босатылуы	әскери техникалық және өзге де мамандықтар бойынш	мерзімді әскери қызметті өткеруі	азаматтардың запастағы офицерлер бағдарламасы

							немесе кейінге қалдырылуы	а даярлықтан өтуі		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

Тестілеу нәтижесі бойынша дұрыс жауаптарының орташа саны k_4			Жеке қасиеттерін бағалау нәтижелері k_5									
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

Дене шынықтыру даярлығы бойынша нормативтерді тапсыру нәтижелері бойынша баға k_6				Спорттық разряды k_7			ПО қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші КБҚК	
6				7			8	
канағаттанарлық		жақсы		өте жақсы			спорт шеберлігіне кандидат	
25		26		27			28	
ҮМ		ҮМ		ҮМ			ҮМ	

Ескертпе: КБҚК – ПО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік көрсеткіші, k_1 – ПО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік "білім деңгейі" өлшемшартты бойынша үлестік мәні, k_2 – ПО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік "білімі туралы құжаты бойынша орта бағасы" өлшемшартты бойынша үлестік мәні, k_3 – ПО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік "әскери қызмет өтілі" өлшемшартты бойынша үлестік мәні; k_4 – ПО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік "тестілеу нәтижесі бойынша дұрыс жауаптарының орташа саны" өлшемшартты бойынша үлестік мәні; k_5 – ПО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік "жеке қасиеттерін бағалау нәтижесі" өлшемшартты бойынша үлестік мәні; k_6 – ПО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік "дене шынықтыру даярлығы бойынша нормативтер тапсыру нәтижелері бойынша баға" өлшемшартты бойынша үлестік мәні;

к₇ – ПО-ға қызметке кандидаттың бәсекеге қабілеттілік "спорттық разряды" өлшемшартты бойынша үлестік мәні; ҮМ – үлестік мәні.

Келісілді: Ішкі істер органы бөлінісінің

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

" _____ " _____ 20 ____ г.

Таныстым _____

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

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер министрінің
2015 жылғы 7 желтоқсандағы
№ 998 бұйрығына
3-қосымша

Қазақстан Республикасы ішкі істер органдары қызметкерлерінің мансаптық өсу жүйесі мен өлшемшарты

Ескерту. 3-қосымша алып тасталды - ҚР Ішкі істер министрінің 06.03.2024 № 211 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

Қазақстан Республикасы
Ішкі істер министрінің
2015 жылғы 7 желтоқсандағы
№ 998 бұйрығына
4-қосымша

Қазақстан Республикасының ішкі істер органдарында кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесі

Ескерту. Әдістеме жаңа редакцияда - ҚР Ішкі істер министрінің 10.05.2024 № 383 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) бұйрығымен.

1. Қазақстан Республикасының ішкі істер органдарында кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесі (бұдан әрі-әдістеме) ішкі істер органдары қызметінің міндеттері мен мақсаттарына және стратегиялық даму басымдықтарына сәйкес кадрлық әлеуетті сақтау және арттыру мақсатында осы қажеттілікті қамтамасыз етуге бағытталған жыл сайынғы негізде кадрларға сандық және сапалық қажеттілікті айқындауды реттейді.

2. Кадрлық жағдайды талдау кадрлармен жасақтау жөніндегі кадр жұмысының статистикалық деректерін зерделеу және салыстыру, ішкі істер органдарының қызметіндегі үрдістер мен заңдылықтарды зерделеу жолымен жүзеге асырылады.

3. Ішкі істер органдарындағы кадрлық болжам кадрлық жағдайды талдау негізінде жүзеге асырылады және келесі күнтізбелік жылға кадрларға сандық және сапалық қажеттілікті анықтаудан тұрады.

4. Кадрлық болжамның негізін қалаушы әдісі түзетілген экстраполяция әдісі болып табылады, ол ішкі істер органының қызметінде болып жатқан және болжанатын өзгерістерге түзетіле отырып, алдыңғы жылдардағы кадр жұмысының тенденциялары мен көрсеткіштерін жоспарланған кезеңге ауыстырудан тұрады.

5. Кадрлық болжам ағымдағы жылдың және алдыңғы екі жылдың көрсеткіштерін ескере отырып, жыл сайын жүзеге асырылады. Кадрлық болжам кезеңі болжау жылының төртінші тоқсаны болып табылады.

Кадрлық болжауды кадр жұмысы бойынша жыл сайынғы статистикалық деректерді талдау негізінде Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің кадр қызметі (бұдан әрі – кадр қызметі) және оның аумақтық бөлімшелері жүзеге асырады.

Ішкі істер органдарының аумақтық бөлімшелері ағымдағы жылғы 1 қарашада кадр қызметіне кадрларға қажеттіліктің жоспар-болжамын (бұдан әрі – жоспар-болжам) және кадрларға қажеттілікті қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар жоспарын (бұдан әрі-іс-шаралар жоспары) жібереді. Кадр қызметі мәліметтерге қорытынды кешенді талдау жүргізеді және оның негізінде кадр жағдайына жүйелі мониторинг жүргізу мақсатында жоспар-болжам мен іс-шаралар жоспарына түзетулер енгізеді.

6. Кадрлық жағдайды талдау мынадай жолдармен жүзеге асырылады:

1) кадр әлеуетін және оның ағымдағы жылдағы және алдыңғы екі жылдағы өзгерістерін бағалау;

2) ағымдағы жыл мен алдыңғы екі жылдағы ұқсас көрсеткіштермен салыстырғанда кадрлардың жинақталу жағдайы мен тапшылығын айқындау;

3) кадрларға қажеттілікке әсер ететін ішкі істер органдарының қызметіндегі үрдістер мен заңдылықтарды зерделеу.

7. Кадр әлеуетін бағалау осы Әдістемеге 1-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ішкі істер органдарының қызметкерлері туралы статистикалық мәліметтер негізінде жасына, құқық қорғау, арнаулы мемлекеттік органдардағы және әскери қызметтегі қызмет өтіліне, сондай-ақ білім деңгейіне қарай градациясы бар ішкі істер органдары жүйесіндегі жұмыс істеп тұрған кадрлардың санын айқындау жолымен жүзеге асырылады.

8. Кадрлармен жасақталу жағдайы мен тапшылығын анықтау мыналарды белгілеу жолымен жүзеге асырылады:

1) осы Әдістемеге 2-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ішкі істер органының сандық жасақталмау туралы статистикалық мәліметтер негізінде бос лауазымдардың жалпы саны;

2) осы Әдістемеге 3-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ішкі істер органынан кеткен қызметкерлер туралы статистикалық мәліметтер негізінде жасына, қызмет өтіліне, білім деңгейіне қарай градациясы бар кеткен кадрлардың саны;

3) осы Әдістемеге 4-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ішкі істер органдарына қызметке қабылданғандар туралы статистикалық мәліметтер негізінде түсу көздері бойынша градациямен қызметке қабылданған кадрлар саны;

4) кадр тапшылығы мынадай формула бойынша есептеледі:

$$D = a - b$$

D-кадр тапшылығының көрсеткіші;

a-кеткен кадрлар саны;

b-қызметке келген кадрлар саны.

Алынған мәліметтер алдыңғы екі жылдағы ұқсас көрсеткіштермен салыстырылады.

9. Ішкі істер органының ағымдағы жылдағы және кадрларға қажеттілікке әсер ететін алдыңғы екі жылдағы қызметіндегі үрдістер мен заңдылықтарды зерделеуді кадр қызметі ішкі істер органының бөлімшелерімен өзара іс-қимылда жүзеге асырады. Зерттеу нәтижелері бойынша жоспар-болжам жасалады.

Жоспар-болжам ішкі істер органын келесі болжамды жылға кадрлармен жасақтау бөлігінде кадр саясатын жүргізуге негіз болады.

10. Кадрлық болжам мынадай бағыттар бойынша жүзеге асырылады:

1) ПО қызметкерлерінің жүктеме нормативтері мен штат санын ескере отырып, келесі күнтізбелік жылға кадрларға сандық және сапалық қажеттілікті айқындау;

2) кадрларды іріктеудің оңтайлы көздерін анықтау (кадрлық толықтыруды іздеу ортасы).

Аталған бағыттардың әрқайсысы бойынша кадрлық болжам ағымдағы жылдағы және алдыңғы екі жылдағы кадрлық ахуалды талдау нәтижелері негізінде жүзеге асырылады.

11. Кадрларға сандық қажеттіліктің болжамы мынадай формула бойынша есептеледі:

$$P = a + b$$

P - сандық қажеттіліктің орташа көрсеткіші;

a - ағымдағы жылы және алдыңғы екі жылда қызметке келген кадрлар санының орташа көрсеткіші;

b - ағымдағы жылдағы және алдыңғы екі жылдағы кадр тапшылығының орташа көрсеткіші.

Кадрлар тапшылығы болмаған кезде кадрларға сандық қажеттілік тиісті жылы қызметке қабылданған кадрлардың санын ғана ескере отырып айқындалады.

Болжау жылына кадрларға сандық қажеттілік кадрлардың кетуінің орташа көрсеткішінің және ішкі істер органы жасақталмауының ағымдағы жылдағы және алдыңғы екі жылдағы орташа көрсеткішінің сомасынан аспауға тиіс.

Кадрларға сандық қажеттіліктің болжамын анықтау кезінде ішкі істер органы қызметіндегі кадрларға сандық қажеттілікке әсер ететін үрдістер мен заңдылықтар да ескеріледі.

12. Кадрларға сапалы қажеттіліктің болжамы бос лауазымдарды және оларды алмастыруға үміткер адамдарға қойылатын біліктілік талаптарын талдау негізінде жүзеге асырылады. Кадрларға сапалы қажеттіліктің болжамын айқындау кезінде ішкі істер органы қызметіндегі кадрларға сапалы қажеттілікке әсер ететін үрдістер мен заңдылықтар да ескеріледі.

13. Кадрлық болжам тиісінше осы Әдістемеге 5 және 6-қосымшаларға сәйкес нысандар бойынша жоспар-болжамды және іс-шаралар жоспарын жасаумен аяқталады.

Қазақстан Республикасының
ішкі істер органдарында
кадрлық болжамды
жүзеге асыру әдістемесіне
1-қосымша

нысан

Ішкі істер органының жасына, қызмет өтіліне және білім деңгейіне байланысты қызметкерлері туралы статистикалық мәліметтер

Кезең: _____

№ р.н.	Ішкі істер органының атауы	Штат саны	Нақты саны	Қызметкерлер құрамы				
				жасы бойынша				
				30 жасқа дейін	30 жастан 40 жасқа дейін	40 жастан 48 жасқа дейін	48 жастан 55 жасқа дейін	55 жастан асқан
	Барлығы:							
	% тұрғысына							

Кестенің жалғасы:

Қызметкерлер құрамы								
қызмет өтілі бойынша					білім деңгейі бойынша			
бір жылға дейін	1 жылдан 3 жылға дейін	3 жылдан 5 жылға дейін	5 жылдан 10 жылға дейін	10 жылдан астам	орташа	орта арнаулы, техникалық және кәсіби	жоғары	жоғары оқу орнынан кейінгі

Қазақстан Республикасының
ішкі істер органдарында
кадрлық болжамды
жүзеге асыру әдістемесіне
2-қосымша

нысан

Ішкі істер органының сандық жинақталмауы туралы статистикалық мәліметтер

Кезең: _____

Жинақталмау		
Ішкі істер		

№ р.н.	орган ының атауы	Штат саны			Жалпы жинақталмау			Тағылымдамадан өтушілерді ескере отырып жинақталмау			оның ішінде қызметтер бөлінісінде криминалдық полиция		
		жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	
	Барлы ғы:												
	% тұрғы сынан												

Кестенің жалғасы

Жинақталмау											
оның ішінде қызметтер бөлінісінде											
ұйымдасқан қылмысқа қарсы күрес бөліністері			экстремизмге қарсы күрес бөліністері			есірткі бизнесіне қарсы күрес бөліністері			жедел-криминалистикал ық қызмет		
жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл

Кестенің жалғасы

Жинақталмау														
оның ішінде қызметтер бөлінісінде														
тергеу қызметі			әкімшілік полиция			қылмыстық-атқару жүйесі			МКҚБ			басқа қызметтер		
жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл

Ескертпе: бөліністердің атауы штат кестесіне сәйкес өзгеруі мүмкін.

Қазақстан Республикасының
ішкі істер органдарында
кадрлық болжамды жүзеге
асыру әдістемесіне
3-қосымша

нысан

Ішкі істер органының жасына, қызмет өтіліне және білім деңгейіне қарай бөлінген кеткен қызметкерлер туралы статистикалық мәліметтер

Кезең: _____

№ р.н.	Ішкі істер органының атауы	Штат саны	Кеткен				Басқа ішкі істер органдары на кетті	Басқа құқық қорғау органдары на, әскери құралымда рға кетті
			Барлығы	барлығы	зейнеткер лікке	басқа себептер бойынша		
	Барлығы:							
	% тұрғысына н							

Кестенің жалғасы

Кеткен													
Кеткен қызметкерлердің құрамы													
Жасы бойынша					қызмет өтілі бойынша					білім деңгейі бойынша			
30 жасқа дейін	30 жас-тан 40 жасқа дейін	40 жас-тан 48 жасқа дейін	48 жас-тан 55 жасқа дейін	55 жас-тан асқан	бір жылға дейін	1 жылдан 3 жылға дейін	3 жылдан 5 жылға дейін	5 жылдан 10 жылға дейін	10 жылдан астам	орташа	орта арнаулы, техникалық және кәсіби	жоғары	жоғары оқу орнынан кейінгі

Қазақстан Республикасының
ішкі істер органдарында
кадрлық болжамды
жүзеге асыру әдістемесіне
4-қосымша

нысан

Жұмысқа қабылдану көздері және білім деңгейі бойынша бөлінген ішкі істер органына қызметке қабылданғандар туралы статистикалық мәліметтер

Кезең: _____

№ п.п.	Ішкі істер органының атауы	Штат саны			Қабылданды барлығы			ведомстволық білім беру ұйымдарынан					
		жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл			
	Барлығы:												
	% тұрғысынан												

Кестенің жалғасы

Қабылданды											
ведомстводан тыс жоғары оқу орындарынан			басқа құқық қорғау органдары мен әскери құралымдардан келгендер			бұрын құқық қорғау органдарында лауазымдарда қызмет өткерген адамдар және әскери қызметшілер			сот шешімі бойынша қызметке қалпына келтірілді		
жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл

Кестенің жалғасы

Қабылданды											
білім деңгейі бойынша											
орташа			орта арнаулы, техникалық және кәсіби			жоғары			жоғары оқу орнынан кейінгі		
жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл

Қазақстан Республикасының

ішкі істер органдарында
 кадрлық болжамды
 жүзеге асыру әдістемесіне
 5-қосымша

нысан

Ішкі істер органы кадрларына қажеттіліктің жоспар-болжамы

Кезең: _____

№ р.н.	Ішкі істер органының атауы	Қажеттілік						
		жалпы қажеттілік	ведомстволық білім беру ұйымдарынан	ведомстводан тыс жоғары оқу орындарынан	білім деңгейі бойынша			
					орташа	орта арнаулы, техникалық және кәсіби	жоғары	жоғары оқу орнынан кейінгі
	Барлығы:							
	% тұрғысынан							

Қазақстан Республикасының
 ішкі істер органдарында
 кадрлық болжамды
 жүзеге асыру әдістемесіне
 6-қосымша

нысан

Кадрларға қажеттілікті қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар жоспары

№ р.н.	Іс-шараның атауы	Орындаушы (бірлесіп орындаушылар)	Орындау мерзімі	Аяқтау нысаны