

Азаматтық қорғау органдарында кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесін бекіту туралы

Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрінің 2021 жылғы 7 қыркүйектегі № 430 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2021 жылғы 9 қыркүйекте № 24284 болып тіркелді

"Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 29-бабының 7-тармағына сәйкес БҰЙЫРАМЫН:

1. Қоса беріліп отырған Азаматтық қорғау органдарында кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесі бекітілсін.

2. Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігінің Кадр саясаты департаменті Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен:

1) осы бұйрықты Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркеуді;

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

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

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

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

*Қазақстан Республикасы
Төтенше жағдайлар министрі*

Ю. Ильин

Қазақстан Республикасы
Төтенше жағдайлар министрінің
2021 жылғы 7 қыркүйектегі
№ 430 бұйрығымен бекітілген

Қазақстан Республикасы азаматтық қорғау органдарының қызметкерлері мен әскери қызметшілеріне қызметтік куәліктер беру қағидалары Азаматтық қорғау органдарында кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесі

1. Осы азаматтық қорғау органдарында кадр болжамын жүзеге асыру әдістемесі (бұдан әрі - Әдістеме) "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңының (бұдан әрі - Заң) 29-бабының 7-тармағына сәйкес әзірленді және азаматтық

қорғау органдары (бұдан әрі - АҚО) қызметінің міндеттері мен мақсаттарына және стратегиялық даму басымдықтарына сәйкес кадр әлеуетін сақтау және арттыру мақсатында Орта мерзімді перспективаға арналған кадрларға сандық және сапалық қажеттілікті айқындауды және осы қажеттілікті қамтамасыз етуді реттейді.

Осы Әдістеменің күші "азаматтық қорғау" арнаулы атағы берілген АҚО қызметкерлерге қатысты қолданылады.

2. АҚО-да кадрлық болжам кадрлық жағдайды талдау негізінде жүзеге асырылады және кадрлардағы сандық және сапалық қажеттілікті үш жылға айқындаудан тұрады.

3. Кадрлық жағдайды талдау кадрларды жасақтау бойынша кадр жұмысының статистикалық деректерін зерделеу және салыстыру, АҚО қызметіндегі үрдістерді және заңдылықтарды зерделеу арқылы жүзеге асырылады.

4. Түзетілген экстраполяция әдісі кадрлық болжамның негізін қалаушы әдіс болып табылады, ол АҚО қызметінде болып жатқан және болжанатын өзгерістерді түзете отырып, кадр жұмысының қазіргі көрсеткіштерін келесі кезеңге ауыстыруды қамтиды.

5. Кадрлық болжам үш жылда бір рет жүзеге асырылады. Кадрлық болжамның кезеңі болжам жылының төртінші тоқсаны болып табылады.

Кадрлық болжамды АҚО аумақтық бөлімшелері жыл сайын ұсынатын кадр жұмысы бойынша статистикалық деректерді талдау негізінде Төтенше жағдайлар министрлігінің Кадр қызметі (бұдан әрі - Кадр қызметі) жүзеге асырады.

АҚО аумақтық бөлімшелері болжамды жылдың 1 қарашасына дейінгі мерзімде Кадр қызметіне кадрлық жағдайды талдау есептілігін, кадрлық болжамға кадрларға қажеттілікті қамтамасыз ету жөніндегі нақты іс-шаралар түрінде ұсыныстар жолдайды.

6. Кадрлық жағдайды талдау:

1) кадр әлеуетін және оның соңғы үш жылда өзгеруін бағалау;

2) соңғы үш жылдың ұқсас көрсеткіштерімен салыстыра отырып, кадрларды жасақтау және олардың тапшылығының жай-күйін анықтау;

3) қызметке ведомстводан тыс жоғары білім беру ұйымдарынан қабылданған (тиімділік және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштері бойынша) жас қызметкерлердің кәсіби даярлық деңгейін анықтау;

4) кадрларға қажеттілікке әсер ететін АҚО қызметіндегі тенденциялар мен заңдылықты зерделеу арқылы жүзеге асырылады.

АҚО қызметкерлерінің тиімділік және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштері Заңның 7 -бабының 2-тармағына сәйкес бекітілетін Азаматтық қорғау органдарындағы кәсіби құзыреттерді, негізгі көрсеткіштерді және бәсекеге қабілеттілік көрсеткішін есептеуді айқындау қағидалары мен әдістерімен айқындалады

7. Кадрлық әлеуетті бағалау жасы, құқық қорғау, арнаулы мемлекеттік органдардағы және әскери қызметтегі қызмет өтілі осы Әдістемеге 1-қосымшаға сәйкес нысан бойынша жасы және қызмет өтілі бойынша АҚО қызметкерлері туралы статистикалық мәліметтердің негізінде білімінің деңгейі осы Әдістемеге 2-қосымшаға

сәйкес нысан бойынша білім деңгейі бойынша АҚО қызметкерлері туралы статистикалық мәліметтерді градациялай отырып, АҚО-да жұмыс істейтін кадрлардың санын анықтау арқылы жүзеге асырылады.

8. Кадрларды жасақтау және олардың тапшылығының жай-күйін анықтау:

1) осы Әдістемеге 3-қосымшаға сәйкес нысан бойынша АҚО сандық жасақталмауы туралы статистикалық мәліметтердің негізінде бос лауазымдардың жалпы санын;

2) осы Әдістемеге 4-қосымшаға сәйкес нысан бойынша АҚО-ның кеткен қызметкерлері туралы статистикалық мәліметтердің, осы Әдістемеге 5-қосымшаға сәйкес нысан бойынша білім деңгейі бойынша АҚО-ның кеткен қызметкерлері туралы статистикалық мәліметтердің негізінде жасы, қызмет өтілі, білімінің деңгейі бойынша градациялай отырып, шыққан кадрлардың санын;

3) осы Әдістемеге 6-қосымшаға сәйкес нысан бойынша АҚО-ға қызметке қабылданған қызметкерлер туралы статистикалық мәліметтердің негізінде қызметке тұру негіздері бойынша градациялай отырып, қызметке қабылданған кадрлардың санын;

4) мынадай формула бойынша есептелетін кадрлар тапшылығын:

$D = a - b$, мұндағы:

D - кадрлар тапшылығының көрсеткіші;

a - шыққан кадрлардың саны;

b - қызметке қабылданған кадрлар санын айқындауарқылы жүзеге асырылады.

Алынған деректер алдыңғы екі жылдың осыған ұқсас көрсеткіштерімен салыстырылады.

9. Ведомстводан тыс жоғары білім беру ұйымдарынан қабылданған жас қызметкерлердің кәсіби даярлық деңгейі осы Әдістемеге 7-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ведомстводан тыс жоғары білім беру ұйымдарынан (тиімділік және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштері бойынша) АҚО-ға қызметке қабылданған жас қызметкерлердің рейтингі негізінде айқындалады.

10. Кадрларға қажеттілікке әсер ететін соңғы 3 жылда АҚО қызметіндегі тенденциялар мен заңдылықты зерделеуді АҚО бөлімшелермен өзара іс-қимыл жасаса отырып, Кадр қызметі жүзеге асырады. Зерделеу нәтижелері бойынша аналитикалық анықтама жасалады.

11. Кадрлық болжам мынадай бағыттар:

1) келесі үш жылға кадрларға сандық қажеттілікті анықтау;

2) келесі үш жылға кадрларға сапалық қажеттілікті анықтау;

3) кадрларды іріктеудің онтайлы көздерін (кадрлық толықтыруды іздеу ортасы) анықтау бойынша жүзеге асырылады.

Көрсетілген әрбір бағыттар бойынша кадрлық болжам соңғы үш жылдағы кадрлық жай-күйді талдау нәтижелерінің негізінде жүзеге асырылады.

12. Кадрларға сандық қажеттілікті болжау мынадай формула арқылы есептеледі:

Барлығы:												
% қатынаста												

Азаматтық қорғау органдарында кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесіне 2-қосымша Нысан

Білім деңгейі бойынша азаматтық қорғау органының қызметкерлері туралы статистикалық мәліметтер

Кезең: _____

№	Азаматтық қорғау органының атауы	Штат саны	Нақты саны	Білім деңгейі бойынша қызметкерлердің құрамы			
				орта	арнайы орта	жоғары	жоғары оқу орнынан кейінгі
	Барлығы:						
	% қатынаста						

Азаматтық қорғау органдарында кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесіне 3-қосымша Нысан

Азаматтық қорғау органының сандық жасақталмауы туралы статистикалық мәліметтер

Кезең: _____

№	Азаматтық қорғау органының атауы	Штат саны			Жалпы жасақталмау			Тағылымдамадан өтушілерді есептей отырып, жасақталмауы		
		жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл	жыл
	Барлығы:									
	% қатынаста									

Азаматтық қорғау органдарында кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесіне 4-қосымша Нысан

Азаматтық қорғау органының кеткен қызметкерлері туралы статистикалық мәліметтер

Кезең: _____

		Кеткен	
		Қызметтен босатылғандар	

ЖЫЛ	ЖЫЛ	ЖЫЛ	ЖЫЛ	ЖЫЛ	ЖЫЛ	ЖЫЛ	ЖЫЛ	ЖЫЛ	ЖЫЛ	ЖЫЛ	ЖЫЛ

Азаматтық қорғау
органдарында кадрлық
болжамды жүзеге
асыру әдістемесіне
9-қосымша
Нысан

2. Кадрларға қажеттілікті қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар жоспары

№	Іс-шараның атауы	Орындаушы (қоса орындаушылар)	Орындау мерзімі	Аяқтау нысаны

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