

**"Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарындағы кадр саясатын іске асырудың кейбір мәселелері туралы" Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің 2015 жылғы 7 желтоқсандағы № 998 бұйрығына өзгеріс енгізу туралы**

Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің 2024 жылғы 10 мамырдағы № 383 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2024 жылғы 10 мамырда № 34352 болып тіркелді

**БҰЙЫРАМЫН:**

1. "Қазақстан Республикасы ішкі істер органдарындағы кадр саясатын іске асырудың кейбір мәселелері туралы" Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің 2015 жылғы 7 желтоқсандағы № 998 бұйрығына (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 12679 болып тіркелген) мынадай өзгеріс енгізілсін:

көрсетілген бұйрықпен бекітілген Қазақстан Республикасының ішкі істер органдарында кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесі осы бұйрыққа қосымшаға сәйкес жаңа редакцияда жазылсын.

2. Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің Кадр саясаты департаменті Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен:

1) осы бұйрықты Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде мемлекеттік тіркеуді;

2) осы бұйрықты ресми жариялағаннан кейін оны Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің интернет-ресурсына орналастыруды;

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

3. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрінің жетекшілік ететін орынбасарына және Қазақстан Республикасы Ішкі істер министрлігінің Кадр саясаты департаментіне жүктелсін.

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

*Қазақстан Республикасы  
ішкі істер министрі*

*Е. Саденов*

Қазақстан Республикасы  
ішкі істер министрі  
2024 жылғы 10 мамырдағы  
№ 383 бұйрығына  
қосымша  
Қазақстан Республикасы  
Ішкі істер министрінің

## **Қазақстан Республикасының ішкі істер органдарында кадрлық болжамды жүзеге асыру әдістемесі**

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	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: \_\_\_\_\_

№ р.н.	Ішкі істер органының атауы	Жинақталмау											
		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	жыл
	Барлығы:												
	% тұрғысынан												

## Кестенің жалғасы

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



% тұрғысы нан											
---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

### 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				білім деңгейі бойынша			
		жалпы қажеттілік	ведомстволық білім беру ұйымдарынан	ведомстводан тыс жоғары оқу орындарынан		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
--------	------------------	-----------------------------------	-----------------	---------------

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