

## О некоторых вопросах реализации кадровой политики в органах внутренних дел Республики Казахстан

Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 7 декабря 2015 года № 998. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 30 декабря 2015 года № 12679.

В соответствии с подпунктом 9) статьи 5-1, пунктом 2 статьи 7 и пунктом 7 статьи 29 Закона Республики Казахстан "О правоохранительной службе" **ПРИКАЗЫВАЮ:**

**Сноска. Преамбула – в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 06.03.2024 № 211 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

### 1. Утвердить:

1) Методику оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики органов внутренних дел Республики Казахстан согласно приложению 1 к настоящему приказу;

2) Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности в органах внутренних дел Республики Казахстан согласно приложению 2 к настоящему приказу;

**3) Исключен приказом Министра внутренних дел РК от 06.03.2024 № 211 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

4) Методику осуществления кадрового прогноза в органах внутренних дел Республики Казахстан согласно приложению 4 к настоящему приказу.

**Сноска. Пункт 1 с изменениями, внесенными приказами Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования); от 06.03.2024 № 211 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

2. Департаменту кадровой работы Министерства внутренних дел Республики Казахстан (Абдигалиев А.У.) в установленном законодательством порядке обеспечить:

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

2) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан направление на официальное опубликование в периодических печатных изданиях и информационно-правовой системе "Эділет";

3) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан направление в Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения " Республиканский центр правовой информации Министерства юстиции Республики Казахстан" для размещения в Эталонном контрольном банке нормативных правовых актов Республики Казахстан;

4) размещение настоящего приказа на интернет-ресурсе Министерства внутренних дел Республики Казахстан;

5) в течение десяти рабочих дней после государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан представление в Юридический департамент Министерства внутренних дел Республики Казахстан сведений об исполнении мероприятий, предусмотренных подпунктами 1), 2), 3) и 4) настоящего пункта.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя министра внутренних дел Республики Казахстан генерал-лейтенанта полиции Демеуова М.Г. и Департамент кадровой работы Министерства внутренних дел Республики Казахстан (Абдигалиев А. У.).

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

Министр внутренних дел

Республики Казахстан

генерал-полковник полиции

К. Касымов

Приложение 1  
к приказу Министра  
внутренних дел  
Республики Казахстан  
от 7 декабря 2015 года № 998

## **Методика оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики органов внутренних дел Республики Казахстан**

### **Глава 1. Общие положения**

**Сноска. Заголовок главы 1 - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

1. Настоящая Методика оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики органов внутренних дел Республики Казахстан (далее – Методика) предназначена для определения эффективности мер по кадровому обеспечению и качества работы субъектов кадровой политики в органах внутренних дел.

2. Субъектами кадровой политики являются первые руководители и их заместители ведомств, территориальных органов, находящихся в ведении Министерства внутренних дел Республики Казахстан и его ведомств, специализированной службы охраны, высших учебных заведений (далее – территориальные подразделения органов внутренних дел).

**Сноска. Пункт 2 - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

3. Объектами оценки субъектов кадровой политики являются территориальные подразделения органов внутренних дел.

**Сноска. Пункт 3 - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

4. Оценка результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики органов внутренних дел (далее – Оценка субъектов кадровой политики) осуществляется Кадровой службой Министерства внутренних дел Республики Казахстан (далее – Кадровая служба).

5. Оценка субъектов кадровой политики осуществляется по итогам календарного года.

6. Оценка субъектов кадровой политики осуществляется по следующим критериям:

- 1) эффективность использования человеческих ресурсов;
- 2) обучение сотрудников органов внутренних дел;
- 3) эффективность работы по соблюдению дисциплины, законности и профилактики коррупции;
- 4) уровень профессиональной подготовки.

## **Глава 2. Критерий "Эффективность использования человеческих ресурсов"**

**Сноска. Заголовок главы 2 - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

7. Оценка по данному критерию проводится на основе представляемой территориальными подразделениями органов внутренних дел информации о сотрудниках руководящего звена в данном территориальном подразделении органа внутренних дел, уволенных и выбывших в порядке откомандирования в другие территориальные подразделения, правоохранительные органы и воинские формирования по форме, согласно приложению 1 к настоящей Методике, информации о продвижении сотрудников, назначенных на вышестоящую руководящую должность в данном территориальном подразделении органа внутренних дел из числа сотрудников данного территориального подразделения по форме, согласно приложению 2 к

настоящей Методике, информации о сотрудниках, назначенных на вышестоящие руководящие должности в данном территориальном подразделении органа внутренних дел в порядке откомандирования из других территориальных подразделений, правоохранительных органов и воинских формирований по форме, согласно приложению 3 к настоящей Методике, информации о своевременности предоставления ежегодного оплачиваемого трудового отпуска по форме, согласно приложению 4 к настоящей Методике.

8. Оценка рассчитывается по следующей формуле:

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

где K1 – оценка территориального подразделения органа внутренних дел по данному критерию;

P1 – показатель "уровень текучести кадров";

P2 – показатель "уровень неукomплектованности штатных должностей";

P3 – показатель "продвижение сотрудников территориальных подразделений органа внутренних дел";

P4 – показатель "своевременность предоставления трудового отпуска".

Максимальное значение по данному критерию составляет 25 баллов.

9. Оценка по показателю "уровень текучести кадров" рассчитывается по следующей формуле:

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

где k – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 6,25);

a – количество сотрудников территориального подразделения органов внутренних дел уволенных, выбывших (откомандированных) в отчетном периоде;

b – фактическая численность сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел.

При расчете оценки по сменяемости не учитываются сотрудники, уволенные:

в связи с выходом на пенсию;

в связи с реорганизацией органа внутренних дел или сокращением штата;

по болезни, в связи со смертью;

в связи с назначением на политическую должность.

При увольнении по собственному желанию либо откомандировании в другие подразделения, в том числе правоохранительные органы и воинские формирования, в связи со сменой руководителя территориального подразделения органа внутренних дел, более 3% сотрудников руководящего звена в течение следующих 3 месяцев, от полученного результата отнимается 3 балла.

Максимальное значение по данному показателю составляет 6,25 балла.

10. Оценка по показателю "уровень неукomплектованности штатных должностей" рассчитывается по следующей формуле:

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

где  $k$  – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 6,25);

$a$  – количество вакантных штатных должностей территориального подразделения органа внутренних дел (некомплект);

$b$  – среднее количество должностей в соответствии со штатным расписанием территориального подразделения органа внутренних дел (штатная численность).

Среднее количество должностей определяется как среднее значение суммы количества должностей территориального подразделения органа внутренних дел с первого по четвертый квартал включительно.

При полученном результате со знаком минус, территориальному подразделению органов внутренних дел по данному показателю ставится значение 0.

Максимальное значение по данному показателю составляет 6,25 балла.

11. Оценка по показателю "продвижение сотрудников территориальных подразделений органа внутренних дел" рассчитывается по следующей формуле:

$$P3 = k * a/b$$

где  $k$  – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 6,25);

$a$  – количество сотрудников, назначенных на вышестоящую руководящую должность в данном территориальном подразделении органа внутренних дел из числа сотрудников данного территориального подразделения;

$b$  – общее количество сотрудников, назначенных на вышестоящие руководящие должности в данном территориальном подразделении органа внутренних дел из кадрового резерва на выдвижение, в порядке откомандирования из других территориальных подразделений, правоохранительных органов и воинских формирований.

В случае, если в территориальном подразделении органа внутренних дел не производились назначения на вышестоящие должности в связи с отсутствием вакантных вышестоящих должностей, территориальному подразделению органа внутренних дел по данному показателю ставится 3 балла.

В случае, если в территориальном подразделении органа внутренних дел производились назначения на вышестоящие должности только из кадрового резерва данного подразделения и не производились назначения на должности в порядке откомандирования из других территориальных подразделений, правоохранительных органов и воинских формирований, то органу внутренних дел по данному показателю ставится максимальное значение.

Максимальное значение по данному показателю составляет 6,25 баллов.

12. Оценка по показателю "своевременность предоставления трудового отпуска" рассчитывается по следующей формуле:

$$P4 = k * a/b$$

где  $k$  – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 6,25);

$a$  – количество сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел, которым предоставлен ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск в полном объеме в отчетном периоде;

$b$  – фактическая численность сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел.

Максимальное значение по данному показателю составляет 6,25 балла.

### Глава 3. Критерий "Обучение сотрудников органов внутренних дел"

Сноска. Заголовок главы 3 - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

13. Оценка по данному критерию проводится на основе представляемой территориальными подразделениями органов внутренних дел информации о сотрудниках, подлежащих прохождению и прошедших повышение квалификации и переподготовку по форме, согласно приложению 5 к настоящей Методике и информации о сотрудниках, подлежащих прохождению и прошедших переподготовку по форме, согласно приложению 6 к настоящей Методике.

14. Оценка рассчитывается по следующей формуле:

$$K2 = P1 + P2$$

где  $K2$  – оценка территориального подразделения органа внутренних дел по данному критерию;

$P1$  – показатель "повышение квалификации сотрудников органов внутренних дел";

$P2$  – показатель "переподготовка сотрудников органов внутренних дел".

Максимальное значение по данному критерию составляет 25 баллов.

15. Оценка по показателю "повышение квалификации сотрудников органов внутренних дел" рассчитывается по следующей формуле:

$$P1 = k * a/b$$

где  $k$  – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 17,5);

$a$  – количество сотрудников территориального подразделения органов внутренних дел, прошедших повышение квалификации в отчетном периоде, из числа подлежащих;

$b$  – количество сотрудников территориального подразделения органов внутренних дел, подлежащих прохождению повышения квалификации в отчетном периоде.

Максимальное значение по данному критерию составляет 17,5 балла.

16. Оценка по показателю "переподготовка сотрудников органов внутренних дел" рассчитывается по следующей формуле:

$$P1 = k * c/d$$

где k – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 7,5);

c – количество сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел, прошедших переподготовку в отчетном периоде, из числа подлежащих;

d – количество сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел, подлежащих прохождению переподготовки в отчетном периоде.

Максимальное значение по данному показателю составляет 7,5 балла.

#### **Глава 4. Критерий "Эффективность работы по соблюдению дисциплины, законности и профилактики коррупции"**

**Сноска. Заголовок главы 4 - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

17. Оценка проводится на основе представляемой территориальным подразделением органа внутренних дел и подразделением собственной безопасности информации о количестве сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, совершивших этические правонарушения, уволенных по отрицательным мотивам.

18. При проведении оценки учитывается количество сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, совершивших этические правонарушения, уволенных по отрицательным мотивам в расчете на 1000 единиц личного состава территориального органа внутренних дел.

19. Оценка по критерию "Эффективность работы по соблюдению дисциплины, законности и профилактики коррупции" выставляется по форме, согласно приложению 7 к настоящей Методике.

20. Оценка рассчитывается по следующей формуле:

$$K3 = P1 + P2 + P3$$

где K3 – оценка территориального подразделения органа внутренних дел по данному критерию;

P1 – показатель "количество сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения уголовного правонарушения";

P2 – показатель "количество сотрудников, совершивших этическое правонарушение, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения правонарушения";

P3 – показатель "число сотрудников, уволенных по отрицательным мотивам, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент увольнения".

Максимальное значение по данному критерию составляет 25 баллов.

21. Оценка по показателю "число сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения уголовного правонарушения" рассчитывается по следующей формуле:

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

a – количество сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения уголовного правонарушения, за исключением количества сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, выявленных самим органом внутренних дел;

b – фактическая численность сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел.

Максимальное значение по данному показателю составляет 15 баллов.

22. Оценка по показателю "число сотрудников, совершивших этическое правонарушение, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения правонарушения" рассчитывается по следующей формуле:

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

a – количество сотрудников, совершивших этическое правонарушение, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения правонарушения, за исключением количества сотрудников, совершивших этическое правонарушение, выявленных самим органом внутренних дел;

b – фактическая численность сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел.

Максимальное значение по данному показателю составляет 6 баллов.

23. Оценка по показателю "число сотрудников, уволенных по отрицательным мотивам, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент увольнения" рассчитывается по следующей формуле:

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

a – количество сотрудников, уволенных по отрицательным мотивам, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа



внутренних дел на момент увольнения, за исключением количества сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, совершивших этическое правонарушение;

в – фактическая численность сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел.

Максимальное значение по данному показателю составляет 4 балла.

## **Глава 5. Критерий "Уровень профессиональной подготовки"**

**Сноска. Заголовок главы 5 - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

24. Оценка по данному критерию проводится на основе представляемой территориальными подразделениями органов внутренних дел информации о сотрудниках, подлежащих присвоению квалификации и которым присвоена квалификация по форме, согласно приложению 8 к настоящей Методике и информации об оснащенности учебно-материальной базы территориального подразделения органа внутренних дел по форме, согласно приложению 9 к настоящей Методике.

25. При проведении оценки по показателю "уровень профессиональной подготовки" учитываются соответствующие данные отчетов территориального подразделения органов внутренних дел по мониторингу состояния кадров по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным периодом, предоставляемых в Кадровую службу ежегодно.

26. Оценка рассчитывается по следующей формуле:

$$K4 = P1 + P2$$

где K4 – оценка территориального подразделения органа внутренних дел по данному критерию;

P1 – показатель "присвоение классной квалификации";

P2 – показатель "учебно-материальная база территориального подразделения органа внутренних дел".

Максимальное значение по данному критерию составляет 25 баллов.

27. Оценка по показателю "присвоение классной квалификации" рассчитывается по следующей формуле:

$$P1 = k1 * a/b$$

k1 – коэффициент для приведения полученных результатов к весовому значению (равен 16);

a – количество сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел, которым по итогам сдачи: тестирования по служебной подготовке, зачетов по физической, в том числе по боевым приемам борьбы, и огневой подготовке присвоена классная квалификация;

b – количество сотрудников территориального подразделения органа внутренних дел, подлежащих присвоению классной квалификации.

Максимальное значение по данному показателю составляет 16 баллов.

28. Оценка по показателю "учебно–материальная база территориального подразделения органа внутренних дел" рассчитывается по следующей формуле:

$$P2 = c + d + e$$

c – наличие спортивного сооружения;

d – наличие стрелкового тира;

e – наличие учебно-методического кабинета.

При наличии одного из c, d, и e, территориальному подразделению органа внутренних дел прибавляется до 3-х баллов за каждый в зависимости от оснащенности.

Максимальное значение по данному показателю составляет 9 баллов.

## **Глава 6. Итоговая оценка субъектов кадровой политики**

**Сноска. Заголовок главы 6 - в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

29. Итоговая оценка субъектов кадровой политики определяется путем сложения полученных результатов расчетов по всем критериям:

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

где O – итоговая оценка территориального подразделения органа внутренних дел по результатам кадрового обеспечения и качества работы;

K1 – оценка территориального подразделения органа внутренних дел по критерию "эффективность использования человеческих ресурсов";

K2 – оценка территориального подразделения органа внутренних дел по критерию "обучение сотрудников органов внутренних дел";

K3 – оценка территориального подразделения органа внутренних дел по критерию "эффективность работы по соблюдению дисциплины, законности и профилактики коррупции";

K4 – оценка территориального подразделения органа внутренних дел по критерию "уровень профессиональной подготовки".

30. Заключение о результатах оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы субъектов кадровой политики готовится Кадровой службой по форме, согласно приложению 10 к настоящей Методике.

31. Баллы выставляются по критериям и показателям для оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы территориального подразделения органа внутренних дел по форме, согласно приложению 11 к настоящей Методике.

32. В соответствии с полученным результатом оценки определяется степень эффективности деятельности территориального подразделения органа внутренних дел.

Высокая степень эффективности территориального подразделения органа внутренних дел соответствует показателю оценки от 80 до 100 баллов, средняя степень – от 60 до 79,99 баллов, низкая степень – от 50 до 59,99 баллов. Неэффективной признается деятельность территориального подразделения органа внутренних дел, набравшего по результатам оценки менее 49,99 баллов.

Приложение 1  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Информация о сотрудниках руководящего звена в данном территориальном подразделении органа внутренних дел, уволенных и выбывших в порядке откомандирования в другие территориальные подразделения, правоохранительные органы и воинские формирования

№ п/п	Звание, Ф.И.О. (при его наличии), полное наименование ранее занимаемой должности, сотрудника руководящего звена уволенного либо откомандированного	Причина выбытия (статья увольнения, к у д а откомандирован)	Дата увольнения, откомандирования; номер приказа	Примечание

Руководитель территориального \_\_\_\_\_  
подразделения органа внутренних дел (подпись) (расшифровка подписи)  
Руководитель кадровой службы \_\_\_\_\_  
территориального подразделения органа (подпись) (расшифровка подписи)  
внутренних дел  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Приложение 2  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Информация о продвижение сотрудников, назначенных на вышестоящую руководящую должность в данном территориальном подразделений органа внутренних дел из числа сотрудников данного территориального подразделения

--	--	--	--	--

№ п/п	Звание, Ф.И.О. (при его наличии) лица, назначенного на вышестоящую должность	Полное наименование занимаемой должности с указанием полного наименования структурного подразделения (отдел, управление, департамент) в соответствии со штатным расписанием территориального подразделения органа внутренних дел	Полное наименование ранее занимаемой должности с указанием полного наименования структурного подразделения (отдел, управление, департамент) в соответствии со штатным расписанием территориального подразделения органа внутренних дел	Дата назначения на должность, номер приказа о назначении
-------	--	--	--	--

Приложение 3  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Информация о сотрудниках, назначенных на вышестоящие руководящие должности в данном территориальном подразделении органа внутренних дел в порядке откомандирования из других территориальных подразделений, правоохранительных органов и воинских формирований

№ п/п	Звание, Ф.И.О. (при его наличии) лица, назначенного на вышестоящую должность	Полное наименование занимаемой должности с указанием полного наименования структурного подразделения (отдел, управление, департамент) в соответствии со штатным расписанием территориального подразделения органа внутренних дел	Полное наименование ранее занимаемой должности с указанием полного наименования структурного подразделения (откуда прибыл сотрудник)	Дата назначения на должность, номер приказа о назначении
-------	--	--	--	--

Руководитель территориального \_\_\_\_\_  
подразделения органа внутренних дел (подпись) (расшифровка подписи)  
Руководитель кадровой службы \_\_\_\_\_

территориального подразделения органа (подпись) (расшифровка подписи)  
внутренних дел

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Приложение 4  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Информация о своевременности предоставления ежегодного  
оплачиваемого трудового отпуска

Наименование	Фактическая численность сотрудников	Количество сотрудников, которым предоставлен ежегодный трудовой отпуск в оцениваемом году в полном объеме	Среднее количество дней ежегодного оплачиваемого трудового отпуска в территориальном подразделении органа внутренних дел
Территориальное подразделение органа внутренних дел, ведомства			

Руководитель территориального \_\_\_\_\_  
подразделения органа внутренних дел (подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель кадровой службы \_\_\_\_\_

территориального подразделения органа (подпись) (расшифровка подписи)  
внутренних дел

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Приложение 5  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Информация о сотрудниках, подлежащих прохождению и прошедших  
повышение квалификации

Наименование	Количество сотрудников, подлежащих повышению квалификации	Количество сотрудников, прошедших повышение квалификации	Количество, не прошедших повышение квалификации
Территориальное подразделение органа внутренних дел, ведомства			

Приложение 6  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Информация о сотрудниках, подлежащих прохождению  
и прошедших переподготовку

Наименование	Количество сотрудников, подлежащих переподготовке	Количество сотрудников, прошедших переподготовку	Количество сотрудников, не прошедших переподготовку
Территориальное подразделение органа внутренних дел, ведомства			

Руководитель территориального \_\_\_\_\_  
подразделения органа внутренних дел (подпись) (расшифровка подписи)  
Руководитель кадровой службы \_\_\_\_\_  
территориального подразделения органа (подпись) (расшифровка подписи)  
внутренних дел  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение 7  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Таблица 1

Количество сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения уголовного правонарушения, на 1000 единиц личного состава, за исключением количества сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, выявленных самим органом внутренних дел	Балл
0	15
свыше 0 до 1,12	14
от 0,13 до 0,24	13
от 0,25 до 0,36	12
от 0,37 до 0,48	11
от 0,49 до 0,6	10

от 0,61 до 0,72	9
от 0,73 до 0,84	8
от 0,85 до 0,96	7
от 0,97 до 1,08	6
от 1,09 до 1,2	5
от 1,21 до 1,32	4
от 1,33 до 1,44	3
от 1,45 до 1,56	2
от 1,57 до 1,68	1
свыше 1,68	0

**Таблица 2**

Количество сотрудников, совершивших этическое правонарушение, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения правонарушения, на 1000 единиц личного состава, за исключением количества сотрудников, совершивших этическое правонарушение, выявленных самим органом внутренних дел	Балл
0	6
свыше 0 до 0,30	5
от 0,31 до 0,60	4
от 0,61 до 0,90	3
от 0,91 до 1,20	2
от 1,21 до 1,50	1
свыше 1,50	0

**Таблица 3**

Количество сотрудников, уволенных по отрицательным мотивам, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент увольнения, на 1000 единиц личного состава, за исключением количества сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, совершивших этическое правонарушение	Балл
0	4
свыше 0 до 0,80	3
от 0,81 до 1,60	2
от 1,61 до 2,40	1
свыше 2,40	0

кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Информация о сотрудниках, подлежащих присвоению квалификации и  
которым присвоена квалификация

Наименование	Количество сотрудников территориального подразделения, подлежащих присвоению классной квалификации	Количество сотрудников, которым по итогам сдачи: тестирования по служебной подготовке, нормативов по физической, в том числе по боевым приема борьбы и огневой подготовке присвоена классная квалификация
Территориальное подразделение органа внутренних дел, ведомства		

Приложение 9  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Информация об оснащенности учебно-материальной базы территориального  
подразделения органа внутренних дел

Наименование	Наличие спортивного сооружения	Наличие стрелкового тира	Н а л и ч и е учебно-методического кабинета
Территориальное подразделение органа внутренних дел, ведомства			

Руководитель территориального \_\_\_\_\_  
подразделения органа внутренних дел (подпись) (расшифровка подписи)  
Руководитель кадровой службы \_\_\_\_\_  
территориального подразделения органа (подпись) (расшифровка подписи)  
внутренних дел

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение 10  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Заключение о результатах оценки результатов кадрового обеспечения



и качества работы субъектов кадровой политики

(наименование территориального органа внутренних дел)

(отчетный период)

№	Критерии оценки	Баллы оценки каждого критерия
1	Эффективность использования человеческих ресурсов	25
2	Обучение сотрудников органов внутренних дел	25
3	Эффективность работы по соблюдению дисциплины, законности и профилактики коррупции	25
4	Уровень профессиональной подготовки	25
Общая оценка:		100
Значение общей оценки:		Высокая степень эффективности деятельности территориального подразделения органа внутренних дел

Анализ результатов кадрового обеспечения и качества работы территориального подразделения органа внутренних дел по критериям оценки: \_\_\_\_\_

Выводы и рекомендации: \_\_\_\_\_

Заместитель первого руководителя \_\_\_\_\_  
органа внутренних дел (подпись) (расшифровка подписи)

Руководитель кадровой службы \_\_\_\_\_  
органа внутренних дел (подпись) (расшифровка подписи)

в " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение 11  
к Методике оценки результатов  
кадрового обеспечения и  
качества работы субъектов кадровой  
политики органов внутренних дел  
Республики Казахстан

форма

Критерии и показатели для оценки результатов кадрового обеспечения и качества работы территориального подразделения органа внутренних дел

№ п/п	Наименование критерия/показателя	Баллы
-------	----------------------------------	-------

1	Эффективность использования человеческих ресурсов	25
1.1	Уровень текучести кадров	6,25
1.2	Уровень неукomплектованности штатных должностей	6,25
1.3	Продвижение сотрудников территориальных подразделений органа внутренних дел	6,25
1.4	Своевременность предоставления трудового отпуска	6,25
2	Обучение сотрудников органов внутренних дел	25
2.1	Повышение квалификации сотрудников органов внутренних дел	17,5
2.2	Переподготовка сотрудников органов внутренних дел	7,5
3	Эффективность работы по соблюдению дисциплины, законности и профилактики коррупции	25
3.1	Количество сотрудников, осужденных за совершение коррупционного преступления, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения уголовного правонарушения	15
3.2	Количество сотрудников, совершивших этическое правонарушение, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент совершения правонарушения	6
3.3	Количество сотрудников, уволенных по отрицательным мотивам, в том числе являвшихся сотрудниками данного территориального подразделения органа внутренних дел на момент увольнения	4
4	Уровень профессиональной подготовки	25
4.1	Присвоение классной квалификации	16

4.2	Учебно-материальная база территориального подразделения органа внутренних дел	9
	Всего:	100

Приложение 2  
к приказу Министра  
внутренних дел  
Республики Казахстан  
от 7 декабря 2015 года № 998

## **Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности в органах внутренних дел Республики Казахстан**

**Сноска. Заголовок в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

### **Глава 1. Общие положения**

**Сноска. Заголовок главы 1 в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

1. Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности в органах внутренних дел Республики Казахстан (далее – Правила) устанавливают порядок и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности в органах внутренних дел Республики Казахстан (далее – ОВД).

**Сноска. Пункт 1 в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

2. Основные понятия, используемые в настоящих Правилах:

1) управленческие компетенции – знания, умения, навыки, необходимые для эффективного осуществления управленческой деятельности;

2) показатель конкурентоспособности – формализованное числовое выражение профессионального потенциала кандидата на службу и сотрудника, основанное на профессиональных компетенциях, а также ключевых для должности показателях и объективных данных о профессиональных достижениях;

3) цикл работ – комплекс служебных мероприятий, процессуальных или иных профессиональных действий, направленных на достижение конкретного результата служебной деятельности;

4) показатели профессиональных достижений – поощрения, классность, наличие академической или ученой степени, ученого звания, наличие спортивного разряда;

5) должностные требования – квалификационные требования должности, должностные инструкции, стандарты работ, модели профессиональных компетенций, ключевые показатели эффективности, показатели конкурентоспособности;

6) ключевые показатели должности – стаж службы в правоохранительных, специальных государственных органах и на воинской службе, стаж службы на управленческих должностях в правоохранительных, специальных государственных органах и на воинской службе, ключевые показатели эффективности, уровень профессиональной служебной и физической подготовленности, результаты аттестации;

7) целевой индикатор – поддающийся объективной оценке показатель результата, полученного при выполнении работы или цикла работ;

8) исполнительские компетенции – знания, умения, навыки, необходимые для эффективного осуществления исполнительской деятельности;

9) метод синтеза – совокупность приемов и закономерностей соединения объектов, явлений (процессов) и величин в единое целое;

10) метод анализа – совокупность приемов и закономерностей разделения объектов, явлений (процессов) и величин на составные части;

11) ключевой показатель эффективности – показатель, сформированный на основе стратегии правоохранительного органа и направленный на оценку деятельности сотрудника по достижению оперативно-служебных целей и задач;

12) весовое значение – количественное (цифровое) выражение качественных показателей деятельности сотрудника ОВД, влияющих на определение его эффективности и конкурентоспособности; положительное весовое значение присваиваются показателям конкурентоспособности положительного характера (служебным достижениям и другие); отрицательное весовое значение присваивается показателям конкурентоспособности отрицательного характера (взысканиям и другие) и выражаются цифровым обозначением со знаком "минус";

13) типовая модель профессиональных компетенций сотрудников ОВД, замещающих управленческую должность – структурно оформленный перечень профессиональных компетенций, которыми должен обладать сотрудник ОВД, замещающий (претендующий на замещение) должность, связанной с выполнением управленческой функции, с описанием содержания каждой компетенции, описанием форм и способов оценки сотрудника на соответствие каждой компетенции;

14) типовая модель профессиональных компетенций сотрудников ОВД, замещающих исполнительскую должность – структурно оформленный перечень профессиональных компетенций, которыми должен обладать сотрудник ОВД, замещающий (претендующий на замещение) должности, связанной с выполнением исполнительской функции, с описанием содержания каждой компетенции, описанием форм и способов оценки сотрудника на соответствие каждой компетенции;

15) типовая модель профессиональных компетенций кандидатов на службу в ОВД – структурно оформленный перечень профессиональных компетенций, которыми должен обладать кандидат на службу в ОВД, с описанием содержания каждой компетенции, описанием форм оценки кандидата на соответствие каждой компетенции;

16) профессиональные компетенции сотрудников ОВД – знания, умения и навыки, необходимые для эффективного осуществления профессиональной деятельности в системе ОВД и в соответствующей должности; каждая профессиональная компетенция характеризуется совокупностью определенных знаний, умений, навыков.

## **Глава 2. Порядок и методы определения профессиональных компетенций**

**Сноска. Заголовок главы 2 в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

3. Профессиональные компетенции в системе ОВД определяются перечнем профессиональных компетенций сотрудников ОВД согласно приложению 1 к настоящим Правилам и перечнем профессиональных компетенций кандидатов на службу в ОВД согласно приложению 2 к настоящим Правилам (далее – перечни профессиональных компетенций).

Перечни профессиональных компетенций разработаны с использованием методов анализа и синтеза.

4. На основе перечней профессиональных компетенций определены:

1) типовая модель профессиональных компетенций сотрудников ОВД, замещающих исполнительскую должность, согласно приложению 3 к настоящим Правилам;

2) типовая модель профессиональных компетенций сотрудников ОВД, замещающих управленческую должность, согласно приложению 4 к настоящим Правилам;

3) типовая модель профессиональных компетенций кандидатов на службу в ОВД согласно приложению 5 к настоящим Правилам.

5. На основе типовых моделей профессиональных компетенций осуществляется оценка уровня профессиональной компетентности сотрудников и кандидатов на службу в ОВД.

Сотрудник (кандидат на службу) оценивается по каждой позиции в графе "Описание компетенции" по соответствующей форме оценки в графе "Форма проверки сотрудника (кандидата на службу) на соответствие компетенции". В результате оценки, в зависимости от качества (уровня) показанных сотрудником (кандидатом на службу) знаний, умений и навыков, в графе "Оценка" выставляется балл от "1" до "5", где: "1" – оценка "неудовлетворительно", "2" – оценка "плохо", "3" – оценка "удовлетворительно", "4" – оценка "хорошо", "5" – оценка "отлично".

Сумма оценок по каждой позиции составляет числовое выражение общей оценки уровня профессиональной компетентности сотрудника (кандидата на службу).

Процентное выражение общей оценки уровня профессиональной компетентности сотрудника (кандидата на службу) рассчитывается по следующей формуле:

$$ПК = (С * 100) / Б$$

где,

ПК – общая оценка уровня профессиональной компетентности в процентном выражении,

С – общая оценка уровня профессиональной компетентности в числовом выражении,

Б – максимальный возможный балл в оценке уровня профессиональной компетентности в числовом выражении.

6. Уровень профессиональной компетентности сотрудника (кандидата на службу) признается высоким, если его оценка в процентном выражении составляет 90% и более

Уровень профессиональной компетентности считается средним, если его оценка в процентном выражении составляет от 70% до 89,9%.

Уровень профессиональной компетентности признается низким, если его оценка в процентном выражении составляет от 50% до 69,9%.

Уровень профессиональной компетентности признается неудовлетворительным, если его оценка в процентном выражении составляет менее 50%.

7. Оценка уровня профессиональной компетентности на основе типовой модели профессиональных компетенций является обязательной при приеме кандидата на службу в ОВД, также учитывается при аттестации и зачислении в кадровый резерв, при выдвижении на вышестоящую должность.

### **Глава 3. Порядок определения ключевых показателей эффективности**

**Сноска. Заголовок главы 3 в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

8. Для сотрудников ОВД устанавливается единая система ключевых показателей эффективности.

Система ключевых показателей эффективности деятельности сотрудников ОВД состоит из:

1) ключевых показателей эффективности деятельности сотрудников, замещающих исполнительские должности;

2) ключевых показателей эффективности деятельности сотрудников, замещающих управленческие должности.

Ключевой показатель эффективности сотрудника ОВД рассчитывается в числовом и процентном выражении.

9. Ключевой показатель эффективности сотрудника ОВД, замещающего исполнительскую должность, составляет сумма показателей эффективности выполненных работ (циклов работ).

Показателем эффективности выполненных работ (циклов работ) является достижение цели, предусмотренной для каждого вида работ или цикла работ согласно перечню работ, подлежащих оценке на эффективность, составляемому для каждой должности или группы должностей по форме согласно приложению 6 к настоящим Правилам (далее – перечень работ).

Перечень работ составляется службами и подразделениями центрального аппарата МВД по согласованию с Кадровой службой. В перечень включаются только виды и циклы работ, имеющие определенные конечные результаты, которые могут быть оценены с точки зрения эффективности. Для каждого вида (цикла) работ, вошедших в перечень, определяются целевые индикаторы.

Показатель эффективности выполненной работы (цикла работ) выражается в весовом значении в зависимости от результата работы.

В случае полного достижения цели работы или цикла работ (качественного выполнения), присваивается весовое значение "2", в случае частичного (неполного) достижения цели (выполнение на среднем уровне качества) – весовое значение "1", в случае недостижения цели (некачественного выполнения) – весовое значение "0".

Сумма весовых значений составляет числовое выражение ключевого показателя эффективности сотрудника, замещающего исполнительскую должность.

Процентное выражение ключевого показателя эффективности сотрудника, замещающего исполнительскую должность, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{КПЭ} = (S * 100) / (\text{КР} * 2)$$

где,

КПЭ – ключевой показатель эффективности в процентном выражении,

S – сумма весовых значений эффективности согласно количеству выполненных работ,

КР – количество выполненных работ.

10. Ключевым показателем эффективности деятельности сотрудника ОВД, замещающего управленческую должность (должность руководителя), является показатель эффективности вверенного подразделения.

Показатель эффективности подразделения ОВД в числовом выражении определяется суммой ключевых показателей эффективности в числовом выражении всех его сотрудников с отношением к количеству сотрудников. Расчет производится по следующей формуле:

$$\text{ПЭП} = \text{КПЭС1} + \text{КПЭС2} + \text{КПЭС3} \dots / \text{КС}$$

где, ПЭП – показатель эффективности подразделения в числовом выражении,

КПЭС – показатель эффективности сотрудника подразделения в числовом выражении,

КС – количество сотрудников в подразделении.

Процентное выражение ключевого показателя эффективности сотрудника, замещающего управленческую должность, составляет среднее значение показателя эффективности вверенного подразделения в процентном выражении.

Расчет производится по следующей формуле:

$$\text{СПЭП} = \text{КПЭС1} + \text{КПЭС2} + \text{КПЭС3} \dots / \text{КС}$$

где,

СПЭП – средний показатель эффективности подразделения в процентном выражении,

КПЭС – ключевой показатель эффективности подчиненного сотрудника в процентном выражении,

КС – количество подчиненных сотрудников.

11. Ключевой показатель эффективности сотрудника признается высоким (высокоэффективным), если он составляет 90% и более от максимального возможного показателя эффективности всех выполненных (учтенных при расчете) работ.

Ключевой показатель эффективности считается средним (эффективным), если он составляет от 60% до 89,9% максимального возможного показателя эффективности всех выполненных (учтенных при расчете) работ.

Ключевой показатель эффективности признается низким (неэффективным), если он составляет менее 59,9% максимального возможного показателя эффективности всех выполненных (учтенных при расчете) работ.

12. Ключевой показатель эффективности заносится в лист оценки эффективности сотрудника ОВД, замещающего исполнительскую должность, по форме согласно приложению 7 к настоящим Правилам, лист оценки эффективности сотрудника ОВД, замещающего управленческую должность, по форме согласно приложению 8 к настоящим Правилам.

Ключевой показатель эффективности сотрудника является основанием для принятия решений по премированию, поощрению, обучению, зачислению в кадровый резерв и карьерному росту.

#### **Глава 4. Порядок определения и расчета показателя конкурентоспособности сотрудника органов внутренних дел**

**Сноска. Заголовок главы 4 в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

13. Для сотрудников ОВД устанавливается единая система показателей (критериев) конкурентоспособности.



Показателями (критериями) конкурентоспособности сотрудника ОВД являются:

ключевые показатели должности;

показатели профессиональных достижений.

Ключевые показатели должности составляют:

стаж службы в правоохранительных, специальных государственных органах и на воинской службе;

стаж службы на управленческих должностях в правоохранительных, специальных государственных органах и на воинской службе;

ключевые показатели эффективности;

уровень профессиональной служебной и физической подготовки;

результаты аттестации.

Показатели профессиональных достижений составляют:

поощрения;

классность;

наличие академической или ученой степени, ученого звания;

наличие спортивного разряда.

Отдельным показателем, который учитывается при определении конкурентоспособности сотрудника, являются "дисциплинарные взыскания".

14. Классификация показателей конкурентоспособности.

Показатели конкурентоспособности по степени значимости делятся на три категории: базовые (наиболее значимые), значимые и дополнительные.

Показатели конкурентоспособности делятся на положительные и отрицательные. К показателям отрицательного характера относятся "низкий показатель эффективности", "отрицательные выводы по аттестации", "отрицательные результаты сдачи зачетов по профессиональной служебной и физической подготовке". Также отрицательный характер имеет показатель "дисциплинарные взыскания".

К базовым (наиболее значимым) показателям относятся:

уровень образования;

общий стаж службы в правоохранительных, специальных государственных органах и на воинской службе;

стаж службы на управленческих должностях в правоохранительных, специальных государственных органах и на воинской службе;

ключевой показатель эффективности.

К значимым показателям относятся:

уровень профессиональной служебной и физической подготовки;

результаты аттестации;

поощрения;

классность.

К дополнительным показателям относятся:

прохождение повышения квалификации;

спортивный разряд.

15. Каждому показателю конкурентоспособности присваивается весовое значение.

Показатель конкурентоспособности рассчитывается по следующей формуле:

$$ПК = k_1 + k_2 + k_3 \dots$$

где, ПК – показатель конкурентоспособности,

k – весовое значение показателя конкурентоспособности.

16. Весовые значения базовых (наиболее значимых) показателей конкурентоспособности.

Уровень образования:

среднее образование (весовое значение "k");

послесреднее образование (весовое значение "k");

высшее образование (весовое значение "k");

послевузовское образование.

Стаж службы в правоохранительных, специальных государственных органах, на воинской службе:

до 5 лет (весовое значение "k");

от 5 до 10 лет (весовое значение "k");

от 10 до 20 лет (весовое значение "k");

от 20 до 25 лет (весовое значение "k");

свыше 25 лет (весовое значение "k").

Стаж службы на управленческих должностях в правоохранительных, специальных государственных органах, на воинской службе:

до 5 лет (весовое значение "k");

от 5 до 10 лет (весовое значение "k");

свыше 10 лет (весовое значение "k").

Ключевой показатель эффективности:

высокий показатель эффективности (весовое значение "k");

средний показатель эффективности (весовое значение "k");

низкий показатель эффективности (весовое значение "-k").

17. Весовые значения значимых показателей конкурентоспособности.

Уровень профессиональной служебной и физической подготовленности:

выполнение зачетов по всем видам подготовки (весовое значение "k");

невыполнение зачетов по одному или более видам подготовки "- k".

Результаты аттестации:

вывод по итогам аттестации "соответствует занимаемой должности и рекомендуется для зачисления в кадровый резерв или выдвижения на вышестоящую должность" (весовое значение "k");

вывод по итогам аттестации "соответствует занимаемой должности" (весовое значение "к");

отрицательные выводы аттестации (весовое значение "– к").

Поощрения:

поощрение, объявленное уполномоченным руководителем ОВД (весовое значение "к");

поощрение, объявленное Министром внутренних дел Республики Казахстан или первым руководителем другого государственного органа (весовое значение "к");

государственная награда Республики Казахстан, а также государственная награда другого государства (весовое значение "к").

Классность:

специалист 2 класса (весовое значение "к");

специалист 1 класса (весовое значение "к");

специалист 1 класса – наставник (весовое значение "к").

Академические и ученые степени, ученые звания:

академическая степень "магистр" (весовое значение "к");

академическая степень "доктор PhD", или ученая степень "кандидат наук", и (или) ученое звание "доцент" ("ассоциированный доцент") (весовое значение "к");

ученая степень "доктор наук" и (или) ученое звание "профессор" (весовое значение "к").

18. Весовые значения дополнительных показателей конкурентоспособности.

Повышение квалификации:

прохождение повышения квалификации за последние 3 года (весовое значение "к").

Спортивный разряд:

наличие спортивного разряда не ниже "кандидат в мастера спорта" (весовое значение "к").

19. Весовые значения взысканий:

замечание (весовое значение "– к");

выговор (весовое значение "– к");

строгий выговор (весовое значение "– к");

предупреждение о неполном служебном соответствии (весовое значение "– к");

освобождение от занимаемой должности (весовое значение "– к");

понижение в специальном звании на одну ступень (весовое значение "– к").

20. Показатель конкурентоспособности определяет служебный рейтинг сотрудника на момент оценки.

Показатель конкурентоспособности сотрудника рассчитывается ежегодно (в четвертом квартале текущего года) кадровой службой ОВД.

Расчет показателей конкурентоспособности отражается в листе оценки конкурентоспособности сотрудника ОВД по форме согласно приложению 9 к настоящим Правилам.

При расчете показателей конкурентоспособности по каждому показателю учитывается только одна позиция. При наличии у сотрудника двух или более позиций по одному показателю конкурентоспособности, учитывается позиция с наибольшим весовым значением.

21. Показатель конкурентоспособности сотрудника является одним из критериев карьерного роста и зачисления в кадровый резерв для выдвижения. Показатель конкурентоспособности выступает условием продвижения по службе с должности нижестоящего на должность вышестоящего уровня.

## **Глава 5. Порядок определения и расчета показателя конкурентоспособности кандидата на службу в органы внутренних дел**

**Сноска. Правила дополнены Главой 5 в соответствии с приказом Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

22. Для кандидата на службу в ОВД показатель конкурентоспособности определяется на основании следующих критериев:

- уровень образования;
- средняя оценка по документу об образовании;
- стаж воинской службы;

среднее количество правильных ответов по результатам тестирования (на основании данных сертификата о прохождении тестирования на знание государственного языка и законодательства Республики Казахстан, выданного в соответствии с требованиями приказа Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 20 сентября 2016 года № 1 (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов под № 14317) (далее – приказ № 1);

результаты оценки личных качеств (на основании данных заключения по результатам тестирования на оценку личных качеств кандидата на должность правоохранительной службы, выданного в соответствии с требованиями приказа № 1);

- оценка по результатам сдачи нормативов по физической подготовке;
- спортивный разряд.

23. Каждому критерию конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД присваивается весовое значение.

Показатель конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД рассчитывается по следующей формуле:

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

где, ПКК – показатель конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД,  $k$  – весовое значение по критериям конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД.

24. Весовые значения критериев конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД.

Уровень образования " $k_1$ ":

среднее образование (весовое значение "5");

послесреднее образование (весовое значение "10");

высшее образование (весовое значение "15");

послевузовское образование (весовое значение "20").

Средняя оценка по документу об образовании " $k_2$ ":

удовлетворительно (весовое значение "3");

хорошо (весовое значение "4");

отлично (весовое значение "5").

Стаж воинской службы " $k_3$ ":

освобождение или наличие отсрочки от призыва на срочную воинскую службу (весовое значение "0");

прохождение подготовки по военно-техническим и другим военным специальностям (весовое значение "5");

прохождение срочной службы (весовое значение "10");

военная подготовка граждан по программе офицеров запаса (весовое значение "15")

Среднее количество правильных ответов по результатам тестирования " $k_4$ ":

от 5 до 8 (весовое значение "5");

от 9 до 12 (весовое значение "10");

13 и выше (весовое значение "15").

Результаты оценки личных качеств " $k_5$ ": в случае получения кандидатом на службу в ОВД результата оценки по личному качеству в "зоне риска" (за исключением личного качества "нетерпимость к коррупции") весовое значение составляет "- 5". При получении результата оценки выше "зоны риска" - по каждому личному качеству весовое значение составляет "5". При расчете по данному критерию учитываются только результаты оценки личных качеств, предусмотренных программой для категории должности, на которую претендует кандидат на службу в ОВД.

В случае получения кандидатом на службу в ОВД результата оценки по личному качеству "нетерпимость к коррупции" в "зоне риска", весовое значение составляет "- 10".

Оценка по результатам сдачи нормативов по физической подготовке "к<sub>6</sub>":

удовлетворительно (весовое значение "5");

хорошо (весовое значение "10");

отлично (весовое значение "15").

Спортивный разряд "к<sub>7</sub>":

наличие спортивного разряда не ниже "кандидат в мастера спорта" (весовое значение "5").

25. Показатель конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД определяет рейтинг кандидатов на службу в ОВД на момент оценки.

Показатель конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД рассчитывается кадровой службой ОВД до собеседования, проводимого конкурсной комиссией.

Расчет показателя конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД отражается в листе оценки конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД по форме, согласно приложению 10 к настоящим Правилам.

При расчете показателя конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД по каждому критерию конкурентоспособности учитывается только одна позиция. При наличии у кандидата на службу в ОВД двух или более позиций по одному критерию конкурентоспособности, учитывается позиция с наибольшим весовым значением.

**26. Исключен приказом Министра внутренних дел РК от 23.10.2023 № 758 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

Приложение 1  
к Правилам и методам  
определения профессиональных  
компетенций, ключевых  
показателей и расчета  
показателя  
конкурентоспособности в  
органах внутренних дел  
Республики Казахстан

**Сноска. В приложении 1 правый верхний угол в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

## **Перечень**

**профессиональных компетенций сотрудников ОВД**

Сноска. Приложение 1 с изменением, внесенным приказом Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

№	Наименование компетенции	Описание компетенции
<b>Исполнительские компетенции</b>		
1	Профессиональная грамотность	<p>Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОВД.</p> <p>Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ведомства, подразделения (службы), учреждения ОВД по месту прохождения службы.</p> <p>Знание и понимание должностных обязанностей согласно должностным инструкциям.</p> <p>Умение эффективно осуществлять на практике действия и мероприятия, предусмотренные должностными обязанностями.</p> <p>Знание и понимание требований режима секретности.</p> <p>Владение навыками грамотной устной речи, необходимыми для эффективного исполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД.</p> <p>Владение навыками грамотной письменной речи, необходимыми для эффективного ведения делопроизводства в занимаемой должности.</p> <p>Способность своевременно принимать правильные и точные решения необходимые для эффективной реализации служебных задач.</p> <p>Знания и умения в сфере информационных технологий, необходимые для выполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД.</p>
		<p>Знание и способность точно соблюдать служебные регламенты, положения, правила, инструкции, приказы, уставы и другие нормативные правовые акты в сфере организации деятельности ОВД.</p>

2	Профессиональная дисциплинированность (организованность, исполнительность)	<p>Способность выполнять служебные задачи качественно, последовательно и в установленный срок.</p> <p>Способность грамотно планировать выполнение служебной задачи, рационально, эффективно распоряжаться служебным временем.</p> <p>Способность распределять и перераспределять рабочую нагрузку (корректировать план работы) в зависимости от изменения ситуации на службе.</p> <p>Аккуратность в отношении государственного имущества.</p>
3	Ориентация на качество	<p>Способность понимать служебную задачу.</p> <p>Способность определять направление и этапы выполнения служебной задачи.</p> <p>Способность планировать выполнение служебной задачи.</p> <p>Способность обеспечивать полное достижение цели выполняемой служебной задачи.</p>
4	Сотрудничество в выполнении служебных задач	<p>Способность рационально и тактически грамотно распределять направления и участки работы между собой и другими сотрудниками, участвующими в групповом (коллективном) выполнении служебной задачи.</p> <p>Умение точно определять объем и пределы собственного участка работы при групповом (коллективном) выполнении служебной задачи.</p> <p>Способность тактически грамотно организовывать и осуществлять связь и взаимодействие с другими сотрудниками при групповом (коллективном) выполнении служебной задачи.</p>
		<p>Способность выдерживать физические нагрузки, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей.</p> <p>Владение техникой и навыками применения боевых приемов борьбы, необходимых для выполнения служебных обязанностей (в стандартных и</p>



5	Физическая и боевая подготовленность	<p>нестандартных служебных ситуациях).</p> <p>Знание теоретических основ (материальной части) табельного служебного оружия, владение навыками его технической эксплуатации.</p> <p>Владение техникой и навыками применения табельного служебного оружия, необходимыми для выполнения служебных обязанностей (в стандартных и нестандартных служебных ситуациях).</p> <p>Знание теоретических основ специальных средств, необходимых для выполнения служебных обязанностей.</p> <p>Владение техникой и навыками применения специальных средств, необходимыми для выполнения служебных обязанностей (в стандартных и нестандартных служебных ситуациях).</p>
6	Стрессоустойчивость	<p>Знание теоретических основ подготовки организма и сопротивления стрессовой нагрузке. Владение методикой и техниками сопротивления стрессовой нагрузке.</p> <p>Владение методикой и техниками снятия постстрессовых проявлений (постстрессового синдрома).</p> <p>Способность контролировать эмоции, сохранять ясность сознания и волевые способности в сложных стрессовых ситуациях.</p>
7	Готовность к несению службы в особых условиях	<p>Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОВД в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта.</p> <p>Знание теоретических основ техники и тактики применения боевого оружия и специальных средств в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при</p>

		<p>проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта.</p> <p>Знание тактических основ, приемов и методов деятельности ОВД, подразделений и сотрудников в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операций, в условиях вооруженного конфликта.</p>
8	<p>Профессиональная этичность и приверженность корпоративной культуре ОВД</p>	<p>Знание и понимание норм Этического кодекса государственных служащих Республики Казахстан, утвержденного Указом Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 153 "О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан" (далее – Этический кодекс). Способность проявлять сдержанность, тактичность и другие требования Этического кодекса (по отношению к населению (спецконтингенту), коллегам и руководству) в эмоционально сложных служебных ситуациях.</p> <p>Знание и понимание положений имиджевой политики ОВД.</p> <p>Способность поддерживать вербальный контакт (разговор) с представителями населения, спецконтингента по общим и специальным служебным вопросам с соблюдением требований служебной этики, режима секретности и имиджевой политики ОВД.</p>
<b>Управленческие компетенции</b>		
		<p>Знание положений Посланий Главы государства народу Казахстана, относящихся к сфере правоохранительной службы и деятельности ОВД.</p> <p>Знание положений государственных программ, концепций, доктрин и других</p>

9	Целеполагание (стратегическое видение)	<p>нормативных правовых актов, определяющих стратегию развития правоохранительной системы и ОВД.</p> <p>Способность определять конкретные объективные недостатки организации и функционирования системы ОВД в целом, соответствующего органа (службы) и вверенного подразделения.</p> <p>Способность выдвигать конкретные и реальные меры по устранению недостатков и совершенствованию организации и функционирования системы ОВД в целом, соответствующего органа (службы) и вверенного подразделения.</p>
		<p>Знание цели, задач деятельности, функций и приоритетных направлений развития вверенного подразделения.</p> <p>Знание организационно-штатной структуры и численности вверенного подразделения, фактического объема и характера служебной нагрузки в подразделении.</p> <p>Знание проблем и недостатков деятельности вверенного подразделения, препятствующих его эффективности.</p> <p>Способность рационально определять организационно-штатную структуру и штатную численность вверенного подразделения.</p> <p>Способность подбирать конкурентоспособные кадры во вверено подразделение.</p> <p>Способность обеспечивать необходимые условия труда подчиненным сотрудникам для эффективного выполнения ими должностных обязанностей.</p> <p>Способность рационально определять и распределять объем функций, задач и управленческих полномочий между собой и заместителями (другими</p>

10

Организация работы в подразделениях (службе)

подчиненными сотрудниками, выполняющими управленческую функцию).

Способность рационально и эффективно планировать деятельность вверенного подразделения, деятельность на отдельных участках работы, деятель отдельного (каждого) подчиненного сотрудника.

Умение ставить конкретные и объективно выполнимые (реальные) служебные задачи каждому подчиненному сотруднику.

Умение выявлять и исключать несвойственные и неэффективные задачи (участки работы).

Умение рационально определять и распределять служебную нагрузку и сферы ответственности среди подчиненных (исключая дублирование служебных задач и функций).

Умение эффективно перераспределять служебную нагрузку среди подчиненных сотрудников при возникновении сложных непредвиденных служебных ситуаций.

Знание теоретических основ и владение тактическими навыками организации деятельности и управления подразделением ОВД в особых условиях несения службы (в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта).

Знание методов, способов выполнения, характера, содержания, цели и предполагаемых результатов работы, которую подчиненный сотрудник должен выполнить в рамках решения поставленной служебной задачи (компетентность в сфере поставленных служебных задач).

11	Контроль деятельности подчиненных сотрудников	<p>Умение рационально и эффективно планировать контрольные мероприятия, обеспечивая постоянную информированность о фактическом состоянии и степени эффективности деятельности вверенного подразделения в целом, деятельности на каждом участке работы и деятельности каждого подчиненного сотрудника.</p> <p>Способность в ходе контрольных мероприятий выявлять, обосновывать и объяснять подчиненным сотрудникам ошибки и недостатки в работе, а также характер и степень влияния этих ошибок на снижение эффективности вверенного подразделения.</p> <p>Владение навыками эффективного контроля деятельности подразделения и подчиненных сотрудников в особых условиях несения службы (в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористических операций, в условиях вооруженного конфликта).</p>
12	Мотивация подчиненных сотрудников к успешной службе	<p>Способность создавать и поддерживать условия (предпосылки) для устойчивого положительного морально-психологического климата в коллективе вверенного подразделения.</p> <p>Способность принимать справедливые и обоснованные решения по применению поощрений и дисциплинарных взысканий в отношении подчиненных сотрудников.</p> <p>Способность своевременно защищать (отстаивать) права и законные интересы подчиненных сотрудников в случае их нарушения.</p>

Приложение 2  
к Правилам и методам  
определения профессиональных  
компетенций, ключевых

показателей и расчета  
показателя  
конкурентоспособности в  
органах внутренних дел  
Республики Казахстан

Сноска. В приложении 2 правый верхний угол в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

Перечень  
профессиональных компетенций кандидатов на службу в ОВД

Сноска. Приложение 2 с изменением, внесенным приказом Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

№	Наименование компетенции	Описание компетенции
1	Профессиональная грамотность	Знание, понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОВД. Знание и понимание требований режима секретности. Умение применять на практике знания и умения, приобретенные в процессе обучения. Владение навыками грамотной устной речи, необходимыми для эффективного исполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД. Владение навыками грамотной письменной речи, необходимыми для эффективного ведения делопроизводства на занимаемой должности. Знания и умения в сфере информационных технологий, необходимые для выполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД.
2	Дисциплинированность (организованность, исполнительность)	Способность грамотно планировать выполнение служебной задачи, рационально, эффективно распоряжаться служебным временем.
3	Ориентация на качество	Способность понимать служебную задачу. Способность определять направление и этапы выполнения

		служебной задачи, необходимые и достаточные для эффективного достижения цели мероприятия.
4	Сотрудничество (групповое выполнение служебных задач)	Способность рационально и тактически грамотно распределять направления и участки работы между собой и другими сотрудниками, участвующими в групповом (коллективном) выполнении служебной задачи.
5	Физическая и боевая подготовленность	Способность выдерживать физические нагрузки, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей.
6	Стрессоустойчивость	Способность контролировать эмоции, сохранять ясность сознания и волевые способности в сложных стрессовых ситуациях.
7	Готовность к несению службы в особых условиях	Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОВД в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта.
8	Профессиональная этичность и приверженность корпоративной культуре ОВД	<p>Знание и понимание норм Этического кодекса государственных служащих Республики Казахстан, утвержденного Указом Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 153 "О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан" (далее – Этический кодекс).</p> <p>Способность проявлять сдержанность, тактичность и другие требования Этического кодекса.</p> <p>Способность поддерживать вербальный контакт (разговор) с представителями населения (спецконтингента) по общим и специальным служебным вопросам с соблюдением требований служебной этики, режима секретности и имиджевой политики ОВД.</p>

Приложение 3  
к Правилам и методам  
определения профессиональных  
компетенций, ключевых  
показателей и расчета  
показателя  
конкурентоспособности в  
органах внутренних дел  
Республики Казахстан

Сноска. В приложении 3 правый верхний угол в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

**Типовая модель  
профессиональных компетенций сотрудников ОВД,  
замещающих исполнительскую должность**

Сноска. Приложение 3 с изменением, внесенным приказом Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

№	Наименование компетенции	Описание компетенции	Форма проверки сотрудника на соответствие компетенции	Оценка
<b>Исполнительские компетенции</b>				
		Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОВД.	Изложение и разъяснение положений Конституции и законодательных актов, регламентирующих деятельность ОВД. Ответы на контрольные вопросы. Прохождение тестирования. Изложение и разъяснение положений нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ведомства, подразделения (службы), учреждения ОВД по месту прохождения	



Профессиональная грамотность

<p>Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ведомства, подразделения (службы), учреждения ОВД по месту прохождения службы.</p>	<p>службы. Ответы на контрольные вопросы. Прохождение тестирования. Изложение и разъяснение должностных обязанностей согласно должностным инструкциям.</p>
<p>Знание и понимание должностных обязанностей согласно должностным инструкциям.</p>	<p>контрольные вопросы. Прохождение тестирования. Демонстрация способности осуществлять на</p>
<p>Умение эффективно осуществлять на практике действия и мероприятия, предусмотренные должностными обязанностями.</p>	<p>практике действия и мероприятия, предусмотренные должностными обязанностями на примере смоделированной служебной ситуации.</p>
<p>Знание и понимание требований режима секретности.</p>	<p>Изложение и разъяснение порядка (алгоритма), тактики и других особенностей выполнения профессиональных действий, необходимых для эффективного выполнения служебной задачи, на примере смоделированной служебной ситуации.</p>
<p>Владение навыками грамотной устной речи, необходимыми для эффективного исполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД.</p>	<p>Изложение и разъяснение Закона "О государственных секретах" и других нормативных правовых актов, регламентирующих порядке обращения с секретной</p>

		<p>Владение навыками грамотной письменной речи, необходимыми для эффективного ведения делопроизводства в занимаемой должности.</p> <p>Способность своевременно принимать правильные и точные решения необходимые для эффективной реализации служебных задач.</p> <p>Знания и умения в сфере информационных технологий, необходимые для выполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД.</p>	<p>информацией и служебной информацией ограниченного распространения.</p> <p>Ответы на контрольные вопросы.</p> <p>Прохождение тестирования.</p> <p>Демонстрация навыков устной речи при собеседовании.</p> <p>Выполнение письменного задания в сфере служебной деятельности либо предоставление служебных материалов, содержащих тексты, выполненные сотрудником.</p> <p>Ответы на вопросы по смоделированной служебной ситуации (в части оперативного принятия эффективных решений).</p> <p>Практическая демонстрация навыков работы с информационно-вычислительной (компьютерной) техникой и программами.</p>	
		<p>Знание и способность точно соблюдать служебные регламенты,</p>	<p>Ответы на вопросы по содержанию нормативных правовых актов, определяющих регламент и вопросы организации</p>	

<p>Профессиональная дисциплинированность (организованность, исполнительность)</p>	<p>положения, правила, инструкции, приказы, уставы и другие нормативные правовые акты в сфере организации деятельности ОВД.</p> <p>Способность выполнять служебные задачи качественно, последовательно и в установленный срок.</p> <p>Способность грамотно планировать выполнение служебной задачи, рационально, эффективно распоряжаться служебным временем.</p> <p>Способность распределять и перераспределять рабочую нагрузку (корректировать план работы) в зависимости от изменения ситуации на службе.</p> <p>Аккуратность в отношении государственного имущества.</p>	<p>деятельности ОВД.</p> <p>Способность соблюдать данные нормативные правовые акты проверяется на основании характеризующих материалов.</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов.</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов.</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов.</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов.</p>	
	<p>Способность понимать служебную задачу.</p> <p>Способность определять</p>	<p>Изложение и разъяснение цели и содержания служебной задачи на примере смоделированной служебной ситуации.</p> <p>Изложение и разъяснение</p>	

3	Ориентация на качество	<p>направление и этапы выполнения служебной задачи. Способность планировать выполнение служебной задачи.</p> <p>Способность обеспечивать полное достижение цели выполняемой служебной задачи.</p>	<p>направлений, способов (методов) и этапов выполнения служебной задачи на примере смоделированной служебной ситуации.</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов.</p>	
4	Сотрудничество ( групповое выполнение служебных задач)	<p>Способность рационально и тактически грамотно распределять направления и участки работы между собой и другими сотрудниками, участвующими в групповом ( коллективном) выполнении служебной задачи. Умение точно определять объем и пределы собственного участка работы при групповом ( коллективном) выполнении служебной задачи.</p> <p>Способность тактически грамотно организовывать и осуществлять связь и взаимодействие с другими сотрудниками при групповом (</p>	<p>Изложение и разъяснение схемы организации выполнения группового задания с распределением направлений и участков работы между собой и другими сотрудниками на примере смоделированной служебной ситуации.</p> <p>Разъяснение объема и пределов собственного участка работы, обоснование причины и целесообразности выбора этого участка.</p> <p>Изложение и разъяснение схемы организации связи и взаимодействия группы при выполнении группового задания на примере смоделированной служебной</p>	

		коллективном) выполнении служебной задачи.	ситуации. Обоснование данной схемы.	
5	Физическая и боевая подготовленность	<p>Способность выдерживать физические нагрузки, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей.</p> <p>Владение техникой и навыками применения боевых приемов борьбы, необходимых для выполнения служебных обязанностей (в стандартных и нестандартных служебных ситуациях).</p> <p>Знание теоретических основ (материальной части) табельного служебного оружия, владение навыками его технической эксплуатации.</p>	<p>Выполнение зачетов по физической подготовке (оценка проводится в соответствии с нормативными правовыми актами М В Д , регламентирующим и профессиональную служебную и физическую подготовку).</p> <p>Демонстрация выполнения отдельных боевых приемов борьбы, применяемых в деятельности ОВД ( оценка проводится в соответствии с нормативными правовыми актами М В Д , регламентирующим и профессиональную служебную и физическую подготовку).</p> <p>Прохождение тестирования и устные ответы по теоретическим основам (материальной части) табельного служебного оружия. Выполнение контрольного упражнения ( норматива) по полной и неполной разборке/сборке табельного оружия.</p>	

		<p>Владение техникой и навыками применения табельного служебного оружия, необходимыми для выполнения служебных обязанностей (в стандартных и нестандартных служебных ситуациях).</p> <p>Знание теоретических основ специальных средств, необходимых для выполнения служебных обязанностей.</p> <p>Владение техникой и навыками применения специальных средств, необходимыми для выполнения служебных обязанностей (в стандартных и нестандартных служебных ситуациях).</p>	<p>Демонстрирование навыков чистки и смазки служебного табельного оружия.</p> <p>Выполнение контрольного упражнения (норматива) по практической стрельбе из табельного служебного оружия (оценка проводится в соответствии с нормативными правовыми актами М В Д , регламентирующим и профессиональную служебную и физическую подготовку).</p> <p>Прохождение тестирования и устные ответы на вопросы по теоретическим основам специальных средств, принятых на вооружение ОВД .</p> <p>Разъяснение и демонстрация приемов, способов ношения и применения специальных средств, принятых на вооружение ОВД (с моделированием стандартных и нестандартных служебных ситуаций).</p>	
		<p>Знание теоретических основ подготовки организма и сопротивления стрессовой нагрузке</p>	<p>Изложение и разъяснение рекомендованных сотрудникам ОВД психологических техник, приемов, методов подготовки организма к</p>	

6	Стрессоустойчивость	<p>Владение методикой и техниками сопротивления стрессовой нагрузке.</p> <p>Владение методикой и техниками снятия постстрессовых проявлений (постстрессового синдрома).</p> <p>Способность контролировать эмоции, сохранять ясность сознания и волевые способности в сложных стрессовых ситуациях.</p>	<p>стрессовой нагрузке и сопротивления стрессу.</p> <p>Изложение и разъяснение рекомендованных сотрудникам ОВД психологических техник, приемов, методов снятия постстрессовых проявлений (постстрессового синдрома).</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании заключения психофизиологического освидетельствования и характеризующих материалов.</p>	
		<p>Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОВД в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта.</p> <p>Знание теоретических основ техники и тактики применения боевого оружия и специальных средств в условиях</p>	<p>Изложение и разъяснение нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОВД в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта.</p> <p>Ответы на вопросы по технике и тактике применения боевого оружия и специальных средств в условиях чрезвычайного или</p>	

7	<p>Готовность к несению службы в особых условиях</p>	<p>чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта.</p> <p>Знание тактических основ, приемов и методов деятельности ОВД, подразделений и сотрудников в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операций, в условиях вооруженного конфликта.</p>	<p>военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта.</p> <p>Ответы на вопросы по тактике деятельности сотрудников и подразделений ОВД в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта.</p>	
		<p>Знание и понимание норм Этического кодекса государственных служащих Республики Казахстан, утвержденного Указом Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 153 "О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан" (далее – Этический кодекс). Способность</p>	<p>Изложение и разъяснение положений Этического кодекса. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании</p>	



8	Профессиональная этичность и приверженность корпоративной культуре ОВД	<p>проявлять сдержанность, тактичность и другие требования Этического кодекса. (по отношению к населению (спецконтингенту), коллегам и руководству) в эмоционально сложных служебных ситуациях.</p> <p>Знание и понимание положений имиджевой политики ОВД.</p> <p>Способность поддерживать вербальный контакт (разговор) с представителями населения, спецконтингента по общим и специальным служебным вопросам с соблюдением требований служебной этики, режима секретности и имиджевой политики ОВД.</p>	<p>заключения психофизиологического и освидетельствования и характеризующих материалов.</p> <p>Ответы на вопросы о содержании, значении, целях и задачах имиджевой политики ОВД.</p> <p>Ответы на вопросы должностного лица, имитирующего поведение представителя общественности (спецконтингента).</p>	
Общая оценка: в числовом и процентном выражении				

Приложение 4  
к Правилам и методам  
определения профессиональных  
компетенций, ключевых  
показателей и расчета  
показателя  
конкурентоспособности в  
органах внутренних дел  
Республики Казахстан

Сноска. В приложении 4 правый верхний угол в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

**Типовая модель  
профессиональных компетенций сотрудников ОВД,  
замещающих управленческую должность**

Сноска. Приложение 4 с изменением, внесенным приказом Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

№	Наименование компетенции	Описание компетенции	Форма проверки сотрудника на соответствие компетенции	Оценка
<b>Исполнительские компетенции</b>				
		<p>Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОВД.</p> <p>Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ведомства,</p>	<p>Изложение и разъяснение положений Конституции и законодательных актов, регламентирующих деятельность ОВД. Ответы на контрольные вопросы.</p> <p>Прохождение тестирования.</p> <p>Изложение и разъяснение положений нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ведомства, подразделения (службы), учреждения ОВД по месту прохождения службы. Ответы на контрольные вопросы.</p> <p>Прохождение тестирования.</p> <p>Изложение и разъяснение должностных обязанностей согласно должностным инструкциям. Ответы на</p>	

Профессиональная грамотность

<p>подразделения (службы), учреждения ОВД по месту прохождения службы.</p> <p>Знание и понимание должностных обязанностей согласно должностным инструкциям.</p> <p>Умение эффективно осуществлять на практике действия и мероприятия, предусмотренные должностными обязанностями.</p> <p>Знание и понимание требований режима секретности.</p> <p>Владение навыками грамотной устной речи, необходимыми для эффективного исполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД.</p> <p>Владение навыками грамотной письменной речи, необходимыми для эффективного ведения делопроизводства в занимаемой должности.</p> <p>Способность своевременно принимать правильные и точные решения необходимые для эффективной реализации служебных задач.</p> <p>Знания и умения в сфере информационных технологий, необходимые для выполнения</p>	<p>контрольные вопросы.</p> <p>Прохождение тестирования.</p> <p>Демонстрация способности осуществлять на практике действия и мероприятия, предусмотренные должностными обязанностями на примере смоделированной служебной ситуации.</p> <p>Изложение и разъяснение порядка (алгоритма), тактики и других особенностей выполнения профессиональных действий, необходимых для эффективного выполнения служебной задачи, на примере смоделированной служебной ситуации.</p> <p>Изложение и разъяснение Закона "О государственных секретах" и других нормативных правовых актов, регламентирующих порядке обращения с секретной информацией и служебной информацией ограниченного распространения.</p> <p>Ответы на контрольные вопросы.</p> <p>Прохождение тестирования.</p> <p>Демонстрация навыков устной</p>
--	--

		<p>служебных обязанностей сотрудника ОВД.</p>	<p>речи при собеседовании. Выполнение письменного задания в сфере служебной деятельности либо предоставление служебных материалов, содержащих тексты, выполненные сотрудником. Ответы на вопросы по смоделированной служебной ситуации (в части оперативного принятия эффективных решений). Практическая демонстрация навыков работы с информационно-вычислительной (компьютерной) техникой и программами.</p>	
		<p>Знание и способность точно соблюдать служебные регламенты, положения, правила, инструкции, приказы, уставы и другие нормативные правовые акты в сфере организации деятельности ОВД. Способность выполнять служебные задачи качественно, последовательно и в установленный срок.</p>	<p>Ответы на вопросы по содержанию нормативных правовых актов, определяющих регламент и вопросы организации деятельности ОВД. Способность соблюдать данные нормативные правовые акты проверяется на основании характеризующих материалов. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на</p>	

2	<p>Профессиональная дисциплинированность (организованность, исполнительность)</p>	<p>Способность грамотно (планировать выполнение служебной задачи, рационально, эффективно распоряжаться служебным временем. Способность распределять и перераспределять рабочую нагрузку (корректировать план работы) в зависимости от изменения ситуации на службе. Аккуратность в отношении государственного имущества.</p>	<p>основании характеризующих материалов. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов.</p>	
3	<p>Ориентация на качество</p>	<p>Способность понимать служебную задачу. Способность определять направление и этапы выполнения служебной задачи. Способность планировать выполнение служебной задачи. Способность обеспечивать полное достижение цели выполняемой служебной задачи.</p>	<p>Изложение и разъяснение цели и содержания служебной задачи на примере смоделированной служебной ситуации. Изложение и разъяснение направлений, способов (методов) и этапов выполнения служебной задачи на примере смоделированной служебной ситуации. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании</p>	

			характеризующих материалов.	
4	Сотрудничество ( групповое выполнение служебных задач)	<p>Способность рационально и тактически грамотно распределять направления и участки работы между собой и другими сотрудниками, участвующими в групповом ( коллективном) выполнении служебной задачи. Умение точно ( определять объем и пределы собственного участка работы при групповом ( коллективном) выполнении служебной задачи. Способность тактически грамотно организовывать и осуществлять связь и взаимодействие с другими сотрудниками при групповом ( коллективном) выполнении служебной задачи.</p>	<p>Изложение и разъяснение схемы организации выполнения группового задания с распределением направлений и участков работы между собой и другими сотрудниками на примере смоделированной служебной ситуации. Разъяснение объема и пределов собственного участка работы, обоснование причины и целесообразности выбора этого участка. Изложение и разъяснение схемы организации связи и взаимодействия группы при выполнении группового задания на примере смоделированной служебной ситуации. Обоснование данной схемы.</p>	
			Выполнение зачетов по физической подготовке (оценка проводится в соответствии с нормативными правовыми актами М В Д , регламентирующим и профессиональную служебную и физическую подготовку).	

Физическая и боевая подготовленность

<p>Способность выдерживать физические нагрузки, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей.</p> <p>Владение техникой и навыками применения боевых приемов борьбы, необходимых для выполнения служебных обязанностей (в стандартных и нестандартных служебных ситуациях).</p> <p>Знание теоретических основ ( ) табельного материальной части служебного оружия, владение навыками его технической эксплуатации.</p> <p>Владение техникой и навыками применения табельного служебного оружия, необходимыми для выполнения служебных обязанностей (в стандартных и нестандартных служебных ситуациях).</p> <p>Знание теоретических основ специальных средств, необходимых для выполнения служебных обязанностей.</p> <p>Владение техникой и навыками применения</p>	<p>Демонстрация выполнения отдельных боевых приемов борьбы, применяемых в деятельности ОВД ( оценка проводится в соответствии с нормативными правовыми актами М В Д , регламентирующим и профессиональную служебную и физическую подготовку).</p> <p>Прохождение тестирования и устные ответы по теоретическим основам ( материальной части служебного оружия.</p> <p>Выполнение контрольного упражнения ( норматива) по полной и неполной разборке/сборке табельного оружия.</p> <p>Демонстрирование навыков чистки и смазки служебного табельного оружия.</p> <p>Выполнение контрольного упражнения ( норматива) по практической стрельбе из табельного служебного оружия (оценка проводится в соответствии с нормативными правовыми актами М В Д , регламентирующим и профессиональную</p>
---	---

		<p>специальных средств, необходимыми для выполнения служебных обязанностей (в стандартных и нестандартных служебных ситуациях).</p>	<p>служебную и физическую подготовку).          Прохождение тестирования и устные ответы на вопросы по теоретическим основам специальных средств, принятых на вооружение ОВД.          Разъяснение и демонстрация приемов, способов ношения и применения специальных средств, принятых на вооружение ОВД (с моделированием стандартных и нестандартных служебных ситуаций).</p>	
6	Стрессоустойчивость	<p>Знание теоретических основ подготовки организма и сопротивления стрессовой нагрузке.          Владение методикой и техниками сопротивления стрессовой нагрузке.          Владение методикой и техниками снятия постстрессовых проявлений (постстрессового синдрома).          Способность контролировать эмоции, сохранять ясность сознания и волевые</p>	<p>Изложение и разъяснение рекомендованных сотрудникам ОВД психологических техник, приемов, методов подготовки организма к стрессовой нагрузке и сопротивления стрессу.          Изложение и разъяснение рекомендованных сотрудникам ОВД психологических техник, приемов, методов снятия постстрессовых проявлений (постстрессового синдрома).          Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании</p>	



		<p>способности в сложных стрессовых ситуациях.</p>	<p>заключения психофизиологического освидетельствования и характеризующих материалов.</p>
7	<p>Готовность к несению службы в особых условиях</p>	<p>Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОВД в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта.</p> <p>Знание теоретических основ техники и тактики применения боевого оружия и специальных средств в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта.</p> <p>Знание тактических основ, приемов и методов деятельности ОВД, подразделений и сотрудников в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при</p>	<p>Изложение и разъяснение нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОВД в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта.</p> <p>Ответы на вопросы по технике и тактике применения боевого оружия и специальных средств в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта.</p> <p>Ответы на вопросы по тактике деятельности сотрудников и подразделений ОВД в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при</p>

		проведении антитеррористической операций, в условиях вооруженного конфликта.	проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта.
8	Профессиональная этичность и приверженность корпоративной культуре ОВД	<p>Знание и понимание норм Этического кодекса государственных служащих Республики Казахстан, утвержденного Указом Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 153 "О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан" (далее – Этический кодекс). Способность проявлять сдержанность, тактичность и другие требования Этического кодекса (по отношению к населению (спецконтингенту), коллегам и руководству) в эмоционально сложных служебных ситуациях. Знание и понимание положений имиджевой политики ОВД. Способность поддерживать вербальный контакт (разговор) с представителями населения, спецконтингента по</p>	<p>Изложение и разъяснение положений Этического кодекса. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании заключения психофизиологического освидетельствования и характеризующих материалов. Ответы на вопросы о содержании, значении, целях и задачах имиджевой политики ОВД. Ответы на вопросы должностного лица, имитирующего поведение представителя</p>

		общим и специальным служебным вопросам с соблюдением требований служебной этики, режима секретности и имиджевой политики ОВД.	общественности (спецконтингента).
<b>Управленческие компетенции</b>			
9	Целеполагание (стратегическое видение)	Знание положений Посланий Главы государства народу Казахстана, относящихся к сфере правоохранительной службы и деятельности ОВД. Знание положений государственных программ, концепций, доктрин и других нормативных правовых актов, определяющих стратегию развития правоохранительной системы и ОВД. Способность определять конкретные объективные недостатки организации и функционирования системы ОВД в целом, соответствующего органа (службы) и вверенного подразделения. Способность выдвигать конкретные и	Изложение и разъяснение положений Посланий Главы государства народу Казахстана, относящихся к сфере правоохранительной службы и деятельности ОВД. Ответы на контрольные вопросы. Ответы на вопросы по содержанию государственных программ, концепций, доктрин и других нормативных правовых актов, определяющих стратегию развития правоохранительной системы и ОВД. Изложение, разъяснение и обоснование объективных недостатков организации и функционирования системы ОВД в целом, соответствующего органа (службы) и вверенного подразделения. Ответы на контрольные вопросы.

		<p>реальные меры по устранению недостатков и совершенствованию организации и функционирования системы ОВД в целом, соответствующего органа (службы) и вверенного подразделения.</p>	<p>Изложение и разъяснение и обоснование конкретных и реальных мер по устранению выше обозначенных недостатков, а также по совершенствованию организации и функционированию системы ОВД в целом, соответствующего органа (службы) и вверенного подразделения.</p>	
		<p>Знание цели, задач деятельности, функций и приоритетных направлений развития вверенного подразделения.</p> <p>Знание организационно-штатной структуры и численности вверенного подразделения, фактического объема и характера служебной нагрузки в подразделении.</p> <p>Знание проблем и недостатков деятельности вверенного подразделения, препятствующих его эффективности.</p>	<p>Изложение и разъяснение цели, задач деятельности, функций и приоритетных направлений развития вверенного подразделения.</p> <p>Ответы на контрольные вопросы.</p> <p>Доклад по организационно-штатной структуре и численности вверенного подразделения, фактическом объеме и характере служебной нагрузки в подразделении.</p> <p>Изложение, разъяснение и обоснование проблем и недостатков деятельности вверенного подразделения, препятствующих его эффективности.</p> <p>Ответы на контрольные вопросы.</p>	

Организация  
работы в  
подразделении  
(службе)

<p>Способность рационально определять организационно-штатную структуру и штатную численность вверенного подразделения.</p> <p>Способность подбирать конкурентоспособные кадры во вверенное подразделение.</p> <p>Способность обеспечивать необходимые условия труда подчиненным сотрудникам для эффективного выполнения ими должностных обязанностей.</p> <p>Способность рационально определять и распределять объем функций, задач и управленческих полномочий между собой и заместителями (другими подчиненными сотрудниками, выполняющими управленческую функцию).</p> <p>Способность рационально и эффективно планировать деятельность вверенного подразделения, деятельность на отдельных участках работы, деятельность отдельного (каждого) подчиненного сотрудника.</p>	<p>Обоснование предложений по изменению (совершенствованию) организационно-штатной структуры и штатной численности вверенного подразделения. В случае отсутствия таких предложений, обоснование оптимальности существующей организационно-штатной структуры и штатной численности подразделения.</p> <p>Обоснование принципов и критериев отбора кадров во вверенное подразделение.</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников.</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников.</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю</p>
--	--

<p>Умение ставить конкретные и объективно выполнимые (реальные) служебные задачи каждому подчиненному сотруднику.</p>	<p>осуществляется на основании изучения проверяющим результатов эффективности деятельности подразделения, а также на основе</p>
<p>характеризующих материалов и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников.</p>	<p>характеризующих материалов и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников.</p>
<p>Умение рационально определять и распределять служебную нагрузку и сферы ответственности среди подчиненных (исключая дублирование служебных задач и функций). Умение эффективно перераспределять служебную нагрузку среди подчиненных сотрудников при возникновении сложных непредвиденных служебных ситуаций.</p>	<p>Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников.</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников.</p>
<p>Знание теоретических основ и владение тактическими навыками организации деятельности и управления подразделением ОВД в особых условиях несения службы (в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых</p>	<p>Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников.</p> <p>Оценки на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников.</p> <p>Ответы на вопросы по тактике организации</p>

		<p>беспорядков, при проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта).</p>	<p>деятельности и управления подразделением ОВД в особых условиях несения службы (в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта).</p>	
		<p>Знание методов, способов выполнения, характера, содержания, цели и предполагаемых результатов работы, которую подчиненный сотрудник должен выполнить в рамках решения поставленной служебной задачи (компетентность в сфере поставленных служебных задач). Умение рационально и эффективно планировать контрольные мероприятия, обеспечивая постоянную информированность о фактическом состоянии и степени эффективности деятельности вверенного подразделения в целом, деятельности на каждом участке работы и деятельности каждого</p>	<p>Ответы на вопросы в сфере профессиональных компетенций подчиненных сотрудников. На примере конкретных служебных задач (которые обязаны выполнять подчиненные сотрудники) разъяснение содержания и порядка действий по их выполнению, ожидаемых результатов и форм (способов) контроля. Составление плана контрольных мероприятий на примере смоделированной служебной ситуации.</p>	

Контроль  
деятельности  
подчиненных  
сотрудников

подчиненного  
сотрудника.  
Способность в ходе  
контрольных  
мероприятий  
выявлять,  
обосновывать и  
объяснять  
подчиненным  
сотрудникам  
ошибки и  
недостатки в работе  
, а также характер и  
степень влияния  
этих ошибок на  
снижение  
эффективности  
вверенного  
подразделения.  
Владение навыками  
эффективного  
контроля  
деятельности  
подразделения и  
подчиненных  
сотрудников в  
особых условиях  
несения службы (в  
условиях  
чрезвычайного или  
военного  
положения, в ходе  
массовых  
беспорядков, при  
проведении  
антитеррористическ  
их операций, в  
условиях  
вооруженного  
конфликта).

Оценка на  
соответствие  
данному  
показателю  
осуществляется на  
основании  
характеризующих  
материалов и  
анализа результатов  
анонимного опроса  
подчиненных  
сотрудников.  
Ответы на вопросы  
по организации  
контроля  
деятельности  
подчиненных в  
особых условиях  
несения службы (в  
условиях  
чрезвычайного или  
военного  
положения, в ходе  
массовых  
беспорядков, при  
проведении  
антитеррористическ  
ой операции, в  
условиях  
вооруженного  
конфликта).

способность  
создавать и  
поддерживать  
условия  
Способность  
создавать и  
поддерживать  
условия  
предпосылки) для  
устойчивого  
положительного  
морально-психолог  
ического климата в  
коллективе

Оценка на  
соответствие  
данному  
показателю  
осуществляется на  
основании  
характеризующих  
материалов и  
анализа результатов  
анонимного опроса  
подчиненных  
сотрудников.



12	Мотивация подчиненных сотрудников к успешной службе	вверенного подразделения. Способность принимать справедливые и обоснованные решения по применению поощрений и дисциплинарных взысканий в отношении подчиненных сотрудников. Способность своевременно защищать (отстаивать) права и законные интересы подчиненных сотрудников в случае их нарушения.	Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников.	
Общая оценка: в числовом и процентном выражении				

Приложение 5  
к Правилам и методам  
определения профессиональных  
компетенций, ключевых  
показателей и расчета  
показателя  
конкурентоспособности в  
органах внутренних дел  
Республики Казахстан

**Сноска.** В приложении 5 правый верхний угол в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

**Типовая модель  
профессиональных компетенций кандидатов на службу в ОВД**

**Сноска.** Приложение 5 с изменением, внесенным приказом Министра внутренних дел РК от 15.04.2020 № 328 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

№	Наименование компетенции	Описание компетенции	Форма проверки кандидата на соответствие компетенции	Оценка
		Знание, понимание нормативных		

1	Профессиональная грамотность	<p>правовых актов, регламентирующих деятельность ОВД. Знание и понимание требований режима секретности.</p> <p>Умение применять на практике знания и умения, приобретенные в процессе обучения.</p> <p>Владение навыками грамотной устной речи, необходимыми для эффективного исполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД.</p> <p>Владение навыками грамотной письменной речи, необходимыми для эффективного ведения делопроизводства на занимаемой должности.</p> <p>Знания и умения в сфере информационных технологий, необходимые для выполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД.</p>	<p>Прохождение тестирования.</p> <p>Прохождение тестирования.</p> <p>Изложение и разъяснение порядка выполнения профессиональных действий, необходимых для эффективного выполнения служебной задачи, на примере смоделированной служебной ситуации.</p> <p>Демонстрация навыков устной речи при собеседовании.</p> <p>Выполнение письменного задания в пределах обязанностей, предусмотренных предполагаемой должностью.</p> <p>Прохождение тестирования.</p>	
2	Дисциплинированность (организованность, исполнительность)	Способность грамотно планировать выполнение служебной задачи, рационально, эффективно распоряжаться служебным временем.	<p>Изложение и обоснование общих подходов и принципов к планированию служебной деятельности.</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю также осуществляется на основании заключения психофизиологичес</p>	

			к о г о освидетельствовани я и характеризующих материалов.	
3	Ориентация на качество	Способность и точно понимать служебную задачу. Способность определять направление и этапы выполнения служебной задачи, необходимые и достаточные для эффективного достижения цели мероприятия.	Изложение и разъяснение цели и содержания служебной задачи на примере смоделированной служебной ситуации. Изложение и разъяснение направлений, способов (методов) и этапов выполнения служебной задачи на примере смоделированной служебной ситуации.	
4	Сотрудничество ( групповое выполнение служебных задач)	Способность рационально и тактически грамотно распределять направления и участки работы между собой и другими сотрудниками, участвующими в групповом ( примере коллективном) выполнении служебной задачи.	Изложение и разъяснение схемы организации выполнения группового задания с распределением направлений и участков работы между собой и другими сотрудниками на примере смоделированной служебной ситуации.	
5	Физическая и боевая подготовленность	Способность выдерживать физические нагрузки, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей.	Выполнение зачетов по физической подготовке (оценка проводится в соответствии с нормативными правовыми актами М В Д , регламентирующим и профессиональную служебную и физическую подготовку).	

6	Стрессоустойчивость	Способность контролировать эмоции, сохранять ясность сознания и волевые способности в сложных стрессовых ситуациях.	Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании заключения психофизиологического освидетельствования и характеризующих материалов.	
7	Готовность к несению службы в особых условиях	Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОВД в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта.	Прохождение тестирования.	
8	Профессиональная этичность и	Знание и понимание норм Этического кодекса государственных служащих Республики Казахстан, утвержденного Указом Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 153 "О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан" (далее – Этический кодекс). Способность проявлять	Прохождение тестирования. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании заключения психофизиологического освидетельствования	

<p>приверженность корпоративной культуре ОВД</p>	<p>сдержанность, тактичность и другие требования Этического кодекса. Способность поддерживать вербальный контакт (разговор) с представителями населения (спецконтингента) по общим и специальным служебным вопросам с соблюдением требований служебной этики, режима секретности и имиджевой политики ОВД.</p>	<p>я и характеризующих материалов. Ответы на вопросы должностного лица, имитирующего поведение представителя общественности (спецконтингента).</p>	
<p>Общая оценка: в числовом и процентном выражении</p>			

Приложение 6  
к Правилам и методам  
определения профессиональных  
компетенций, ключевых  
показателей и расчета  
показателя  
конкурентоспособности в  
органах внутренних дел  
Республики Казахстан

Сноска. В приложении 6 правый верхний угол в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

форма  
Утверждаю

\_\_\_\_\_  
(звание, Ф.И.О (при его наличии)  
руководителя  
ведомства, службы, самостоятельного  
подразделения  
центрального аппарата Министерства  
внутренних дел

\_\_\_\_\_  
"    "    "  
20\_\_ года  
(подпись) (дата)

Перечень  
работ, подлежащих оценке на эффективность,

для ( \_\_\_\_\_ )

наименование должности или должностей

№	Наименование вида работ или цикла работ	Целевой индикатор полного выполнения работ или цикла работ (показатели высокого качества)	Целевой индикатор частичного (неполного) выполнения работ или цикла работ (показатели среднего качества)	Показатель невыполнения или ненадлежащего выполнения работ или цикла работ (показатели низкого качества)
1				
2				

Согласовано:

Курирующий заместитель руководителя ведомства,  
службы, самостоятельного подразделения центрального аппарата  
Министерства внутренних дел \_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Непосредственный руководитель  
структурного подразделения ведомства,  
службы, самостоятельного подразделения  
центрального аппарата

Министерства внутренних дел \_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение 7  
к Правилам и методам  
определения профессиональных  
компетенций, ключевых  
показателей и расчета  
показателя  
конкурентоспособности в  
органах внутренних дел  
Республики Казахстан

**Сноска. В приложении 7 правый верхний угол в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

форма  
Утверждаю

\_\_\_\_\_  
(звание, Ф.И.О (при его наличии),  
должность  
непосредственного руководителя  
подразделения

20\_\_ года

(подпись) (дата)

Лист  
оценки эффективности сотрудника ОВД,  
замещающего исполнительскую должность

(звание, Ф.И.О (при его наличии), должность сотрудника)

Период: с 20\_\_ года по 20\_\_ года

№	Наименование вида (цикла) работ	Целевой индикатор (фактический конечный результат выполненных работ)	Показатель достижения цели работ (цель достигнута, достигнута частично или не достигнута)	Весовое значение результата работ ( достижение цели – 2; частичное достижение цели – 1; недостижение цели – 0)
1				
2				
3				
4				
Ключевой показатель эффективности (в числовом и процентном выражении)				
Вывод: (высокоэффективен, эффективен, недостаточно эффективен, неэффективен)				

Согласовано:

Руководитель кадровой службы \_\_\_\_\_

органа внутренних дел (подпись) (расшифровка подписи)

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Ознакомлен \_\_\_\_\_

(подпись сотрудника (расшифровка подписи)

подлежащего оценке)

Приложение 8  
к Правилам и методам  
определения профессиональных  
компетенций, ключевых  
показателей и расчета  
показателя  
конкурентоспособности в  
органах внутренних дел  
Республики Казахстан

Сноска. В приложении 8 правый верхний угол в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

форма  
Утверждаю

\_\_\_\_\_  
(звание, Ф.И.О (при его наличии),  
должность  
непосредственного руководителя  
подразделения  
органа внутренних дел

\_\_\_\_\_  
" \_\_\_\_ "  
20\_\_ года  
(подпись) (дата)

Лист  
оценки эффективности сотрудника ОВД,  
замещающего управленческую должность

\_\_\_\_\_  
(звание, Ф.И.О (при его наличии), должность сотрудника)

Период: с \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

№/№	Оценка эффективности деятельности вверенного подразделения	
	Ф.И.О. подчиненного сотрудника	Ключевой показатель эффективности подчиненного (в числовом и процентном выражении)
1		
2		
Показатель эффективности подразделения (в числовом и процентном выражении)		
Вывод: (высокоэффективен, эффективен, недостаточно эффективен, неэффективен)		

Согласовано:

Руководитель кадровой службы \_\_\_\_\_  
органа внутренних дел (подпись) (расшифровка подписи)  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Ознакомлен \_\_\_\_\_  
(подпись сотрудника, (расшифровка подписи)  
подлежащего оценке)

Приложение 9  
к Правилам и методам  
определения профессиональных  
компетенций, ключевых



показателей и расчета  
показателя  
конкурентоспособности в  
органах внутренних дел  
Республики Казахстан

Сноска. В приложении 9 правый верхний угол в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

форма  
Утверждаю

(звание, Ф.И.О (при его наличии),  
должность  
непосредственного руководителя  
подразделения  
органа внутренних дел

" " \_\_\_\_\_  
20\_\_ года  
(подпись) (дата)

Лист

оценки конкурентоспособности сотрудника ОВД

(звание, Ф.И.О (при его наличии), должность сотрудника)

Период: с \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Образование	Стаж службы в правоохранительных, специальных государственных органов, на воинской службе	Стаж службы на управленческих должностях в правоохранит., спец. гос.органах, на воинск.службе	Показатели эффективности и служебной деятельности в текущем году	Уровень профессиональной служебной и физической подготовки в текущем году	Результаты аттестации
1	2	3	4	5	6
					соответствует занимаемой должности

среднее	последнее	высшее	послеузовское	до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 20 лет	от 20 до 25 лет	свыше 25 лет	до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет	высокий	средний	низкий	выпущены	невыпущены	стипендиальное	соответствует	отрицательные
ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	- ВЗ	ВЗ	- ВЗ	ВЗ	ВЗ	- ВЗ

продолжение таблицы

Поощрения в отчетном году		Классность			Академические и ученые степени, ученые звания			Повышение квалификации	Спортивный разряд	Действующие взыскания на момент оценки							Показатель конкурентоспособности
7		8			9			10	11	12							13
поощрение, объявленное поощрением, объявленное поощрением Мин	государственное	специалист 2 класса	специалист 1 класса	Специалист 1 класса - наст	академик	академик	ученая степень "доктор PhD"	повышение квалификации за последние	кандидат в мастера спорта	замечание	выговор	строгий выговор	предупреждение	освобождение от занимаемой	понижение в специальном		

руководитель теле м ОВД	истр ом	ная нагр ада			авни к	маги стр"	" и др.	зван ие	е 3 года	выш е				м соот ветс твии	дол жно сти	зван ии	
ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	- ВЗ	- ВЗ	- ВЗ	- ВЗ	- ВЗ	- ВЗ	ВЗ

Примечание: ВЗ – весовое значение.

Согласовано:

Непосредственный руководитель \_\_\_\_\_  
подразделения органа внутренних дел (подпись) (расшифровка подписи)  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Ознакомлен \_\_\_\_\_  
(подпись сотрудника, (расшифровка подписи)  
подлежащего оценке)

Приложение 10  
к Правилам и методам  
определения профессиональных  
компетенций, ключевых  
показателей и расчета  
показателя  
конкурентоспособности в  
органах внутренних дел  
Республики Казахстан

**Сноска. Правила дополнены Приложением 10 в соответствии с приказом Министра внутренних дел РК от 22.11.2017 № 765 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

форма  
Утверждаю

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(звание, Ф.И.О  
. (при его наличии),  
должность  
руководителя подразделения  
органа  
внутренних дел, на службу в которое  
оформляется  
кандидат на службу в ОВД)

\_\_\_\_\_  
" \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_  
" \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
(подпись) (  
дата)

**(Ф.И.О. (при его наличии), должность, на которую оформляется кандидат на службу в ОВД)**

Уровень образования $k_1$				Средняя оценка по документу об образовании $k_2$			Стаж воинской службы $k_3$			
1				2			3			
среднее	после- среднее	высшее	послеу- зовское	удовлет- ворител- ьно	хорошо	отлично	освобо- ждение или наличие отсрочк и от призыва на срочную воинску ю службу	прохожд- ение подгото- вки по военно-т ехничес- ким и другим военны м специал- ностям	прохожд- ение срочной службы	военная подгото- вка граждан по програм- ме офицера в запаса
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ

**продолжение таблицы**

Среднее количество правильных ответов по результатам тестирования $k_4$			Результаты оценки личных качеств $k_5$									
4			5									
от 5 до 8	от 9 до 12	13 и выше	иници- ативнос- ть	комму- никати- вность	аналит- ичность	органи- зован- ность	страте- гическо- е мышле- ние	лидерс- тво	этично- сть	ориент- ация на качест- во	ориент- ация на потреб- ителя	нетерп- имость к корруп- ции
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ

**продолжение таблицы**

Оценка по результатам сдачи нормативов по физической подготовке $k_6$			Спортивный разряд $k_7$				Показатель конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД ПКК				
6			7				8				
удовлетворительно		хорошо		отлично		кандидат в мастера спорта и выше					
25		26		27		28		29			
ВЗ		ВЗ		ВЗ		ВЗ					

Примечание: ПКК - показатель конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД ;  $k_1$  – весовое значение конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД по критерию "уровень образования";  $k_2$  – весовое значение конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД по критерию "средняя оценка по документу об образовании";  $k_3$  - весовое значение конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД по критерию "стаж воинской службы";  $k_4$  - весовое значение конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД по критерию "среднее количество правильных ответов по результатам тестирования";  $k_5$  - весовое значение конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД по критерию "результаты оценки личных качеств";  $k_6$  - весовое значение конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД по критерию "оценка по результатам сдачи нормативов по физической подготовке ";  $k_7$  - весовое значение конкурентоспособности кандидата на службу в ОВД по критерию "спортивный разряд"; ВЗ – весовое значение.

Согласовано:

Руководитель кадровой службы \_\_\_\_\_  
подразделения органа внутренних дел (подпись) (Ф.И.О. (при его наличии))  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Ознакомлен \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (подпись кандидата на службу в ОВД, подлежащего оценке)(Ф.И.О. (при его наличии))

Приложение 3  
к приказу Министра  
внутренних дел  
Республики Казахстан  
от 7 декабря 2015 года № 998

## **Система и критерии карьерного роста сотрудников органов внутренних дел Республики Казахстан**

**Сноска. Приложение 3 исключено приказом Министра внутренних дел РК от 06.03.2024 № 211 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

Приложение 4 к приказу  
Министра внутренних дел  
Республики Казахстан  
от 7 декабря 2015 года № 998

## **Методика осуществления кадрового прогноза в органах внутренних дел Республики Казахстан**

Сноска. Заголовок – в редакции приказа Министра внутренних дел РК от 10.05.2024 № 383 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

1. Методика осуществления кадрового прогноза в органах внутренних дел Республики Казахстан (далее – Методика) регулирует определение количественной и качественной потребности в кадрах на ежегодной основе, направленной на обеспечение данной потребности в целях сохранения и повышения кадрового потенциала в соответствии с задачами и целями деятельности и приоритетами стратегического развития органов внутренних дел.

2. Анализ кадровой ситуации осуществляется путем изучения и сравнения статистических данных кадровой работы по комплектованию кадрами, изучения тенденций и закономерностей в деятельности органов внутренних дел.

3. Кадровый прогноз в органах внутренних дел осуществляется на основе анализа кадровой ситуации и состоит в определении количественной и качественной потребности в кадрах на следующий календарный год.

4. Основополагающим методом кадрового прогноза является метод скорректированной экстраполяции, который заключается в переносе тенденций и показателей кадровой работы предыдущих лет на планируемый период с поправкой на происходящие и предполагаемые изменения в деятельности органа внутренних дел.

5. Кадровый прогноз осуществляется ежегодно, с учетом показателей текущего года и двух предыдущих лет. Периодом кадрового прогноза является четвертый квартал года прогнозирования.

Кадровое прогнозирование осуществляется Кадровой службой Министерства внутренних дел Республики Казахстан (далее – Кадровая служба) и его территориальными подразделениями на основе анализа ежегодных статистических данных по кадровой работе.

Территориальные подразделения органов внутренних дел в срок до 1 ноября текущего года направляют в Кадровую службу план-прогноз потребности в кадрах (далее – план – прогноз) и план мероприятий по обеспечению потребности в кадрах (далее – план мероприятий). Кадровая служба проводит итоговый комплексный анализ сведений, и на его основе производит корректировку план – прогноза и плана мероприятий, в целях систематического мониторинга кадровой ситуации.

6. Анализ кадровой ситуации осуществляется путем:

1) оценки кадрового потенциала и его изменений за текущий год и двух предыдущих лет;

2) определения состояния укомплектованности и дефицита кадров в сравнении с аналогичными показателями за текущий год и двух предыдущих лет;

3) изучения тенденций и закономерностей в деятельности органов внутренних дел, влияющих на потребность в кадрах.

7. Оценка кадрового потенциала осуществляется путем определения количества действующих кадров в системе органов внутренних дел с градацией по возрасту, стажу службы в правоохранительных, специальных государственных органах и на воинской службе, а также образовательному уровню на основании статистических сведений о сотрудниках органа внутренних дел по форме согласно приложению 1 к настоящей Методике.

8. Определение состояния укомплектованности и дефицита кадров осуществляется путем установления:

1) общего количества вакантных должностей на основании статистических сведений о количественном некомплекте органа внутренних дел по форме согласно приложению 2 к настоящей Методике;

2) количества выбывших кадров с градацией по возрасту, стажу службы, уровню образования на основании статистических сведений о выбывших сотрудниках органа внутренних дел по форме согласно приложению 3 к настоящей Методике;

3) количества кадров, принятых на службу с градацией по источникам поступления на основании статистических сведений о принятых на службу в органы внутренних дел по форме согласно приложению 4 к настоящей Методике;

4) дефицита кадров, который рассчитывается по следующей формуле:

$$D = a - b$$

D – показатель дефицита кадров;

a – количество выбывших кадров;

b – количество кадров, поступивших на службу.

Полученные данные сравниваются с аналогичными показателями за два предыдущих года.

9. Изучение тенденций и закономерностей в деятельности органа внутренних дел за текущий год и двух предыдущих лет, влияющих на потребность в кадрах, осуществляет Кадровая служба во взаимодействии с подразделениями органа внутренних дел. По результатам изучения составляется план – прогноз.

План-прогноз служит основой проведения кадровой политики в части комплектования кадрами органа внутренних дел на следующий прогнозируемый год.

10. Кадровый прогноз осуществляется по следующим направлениям:

1) определение количественной и качественной потребности в кадрах на следующий календарный год с учетом нормативов нагрузки и штатной численности сотрудников ОВД;

2) определение оптимальных источников подбора кадров (среды поиска кадрового пополнения).







год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	Год
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Примечание: наименование подразделений может меняться в соответствии со штатным расписанием.

Приложение 3  
к Методике осуществления  
кадрового прогноза  
в органах внутренних дел  
Республики Казахстан  
форма

**Статистические сведения о выбывших сотрудниках органа внутренних дел с градацией по возрасту, стажу службы и уровню образования**

Период: \_\_\_\_\_

№ п.п.	Наименование органа внутренних дел	Штатная численность	Выбыло					Выбыло в другие органы внутренних дел	Выбыло в другие правоохранительные органы, воинские формирования
			Всего	Уволено			Выбыло в другие органы внутренних дел		
				всего	на пенсию	по другим причинам			
	Итого:								
	В % отношении								

**Продолжение таблицы**

Выбыло													
Состав выбывших сотрудников													
по возрасту					по стажу службы					по уровню образования			
до 30 лет	от 30 до 40 лет	от 40 до 48 лет	от 48 до 55 лет	свыше 55 лет	до года	от 1 до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет	среднее	среднее специальное и профессиональное	высшее	после вузовское

Приложение 4  
к Методике осуществления  
кадрового прогноза  
в органах внутренних дел  
Республики Казахстан



№ п.п.		общая потребнос ть	и й образован ия			профессио нальное		послевузо вское
	Итого:							
	В % отношени и							

Приложение 6  
к Методике осуществления  
кадрового прогноза  
в органах внутренних дел  
Республики Казахстан  
форма

**План мероприятий по обеспечению потребности в кадрах**

№ п.п.	Наименование мероприятия	Исполнитель соисполнители)	(Срок исполнения	Форма завершения