

**Об утверждении Правил и Методов определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности в органах гражданской защиты**

Приказ Министра по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан от 7 сентября 2021 года № 432. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 10 сентября 2021 года № 24301.

В соответствии с пунктом 2 статьи 7, частью пятой статьи 84 Закона Республики Казахстан "О правоохранительной службе", а также подпунктом 175-8) пункта 16 Положения о Министерстве по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан, утвержденного постановлением Правительства Республики Казахстан от 23 октября 2020 года № 701 "Вопросы Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан" **ПРИКАЗЫВАЮ:**

**Сноска. Преамбула - в редакции приказа Министра по чрезвычайным ситуациям РК от 22.12.2023 № 697 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

1. Утвердить прилагаемые Правила и Методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности в органах гражданской защиты.

2. Департаменту кадровой политики Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан в установленном законодательством Республики Казахстан порядке обеспечить:

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

2) размещение настоящего приказа на интернет-ресурсе Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан;

3) в течение десяти рабочих дней после государственной регистрации настоящего приказа представление в Юридический департамент Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан сведений об исполнении мероприятий, предусмотренных подпунктами 1) и 2) настоящего пункта.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на курирующего вице-министра по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан и Департамент кадровой политики Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан.

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

## **Правила и Методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности в органах гражданской защиты**

### **Глава 1. Общие положения**

1. Настоящие Правила и Методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности в органах гражданской защиты (далее - Правила) разработаны в соответствии с пунктом 2 статьи 7, частью пятой статьи 84 Закона Республики Казахстан "О правоохранительной службе" (далее - Закон), а также подпунктом 175-8) пункта 16 Положения о Министерстве по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан, утвержденного постановлением Правительства Республики Казахстан от 23 октября 2020 года № 701 "Вопросы Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан" и определяют порядок и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности в органах гражданской защиты (далее – ОГЗ).

**Сноска. Пункт 1 - в редакции приказа Министра по чрезвычайным ситуациям РК от 22.12.2023 № 697 (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 ОГЗ, 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 ОГЗ, замещающих управленческую должность - структурно оформленный перечень профессиональных компетенций, которыми необходимо обладать сотрудник ОГЗ, 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 ОГЗ, замещающих исполнительскую должность - структурно оформленный перечень профессиональных компетенций, которыми необходимо обладать сотрудник ОГЗ, 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 ОГЗ - структурно оформленный перечень профессиональных компетенций, которыми необходимо обладать кандидат на службу в ОГЗ, с описанием содержания каждой компетенции, описанием форм оценки кандидата на соответствие каждой компетенции;

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

3. Действие настоящих Правил распространяется в отношении сотрудников органов гражданской защиты, которым присвоено специальное звание "гражданской защиты", а также кандидатам на должности органов гражданской защиты, которым присваивается специальное звание "гражданской защиты".

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

4. Профессиональные компетенции в ОГЗ определяются перечнем профессиональных компетенций сотрудников ОГЗ согласно приложению 1 к настоящим Правилам и перечнем профессиональных компетенций кандидатов на службу в ОГЗ согласно приложению 2 к настоящим Правилам (далее - перечни профессиональных компетенций).

Перечни профессиональных компетенций разработаны с использованием методов анализа и синтеза.

5. На основе перечней профессиональных компетенций определены:

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

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

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

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

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.

7. 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%.

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

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

9. Для сотрудников ОГЗ устанавливается единая система ключевых показателей эффективности.

Система ключевых показателей эффективности деятельности сотрудников ОГЗ состоит из:

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

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

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

10. Ключевой показатель эффективности сотрудника ОГЗ, 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 Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан (далее - МЧС) по согласованию с кадровой службой МЧС. 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 не достижения 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.

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

Показатель эффективности подразделения ОГЗ 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:

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

где,

СПЭП - средний показатель эффективности подразделения в процентном выражении,

КПЭС - ключевой показатель эффективности подчиненного сотрудника в процентном выражении,

КС - количество подчиненных сотрудников.

12. 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.

13. Ключевой показатель эффективности заносится в лист оценки эффективности сотрудника ОГЗ, замещающего исполнительскую должность, по форме согласно приложению 7 к настоящим Правилам, лист оценки эффективности сотрудника ОГЗ, 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 гражданской защиты**

14. Для сотрудников ОГЗ устанавливается единая система показателей (критериев) конкурентоспособности.

Показателями (критериями) конкурентоспособности сотрудника ОГЗ 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".

15. 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.

16. 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.

17. 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").

18. 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 "k");

отрицательные выводы аттестации (весовое значение "- k").

Поощрения:

поощрение, объявленное уполномоченным руководителем ОГЗ (весовое значение "k");

поощрение, объявленное Министром по чрезвычайным ситуациям 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").

19. 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").

20. 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").

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

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

Расчет показателей конкурентоспособности отражается в листе оценки конкурентоспособности сотрудника ОГЗ 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.

22. 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 гражданской защиты**

23. Для кандидата на службу в ОГЗ 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 "Об утверждении Правил, программ и организации тестирования граждан, поступающих на правоохранительную службу" (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов № 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.

**Сноска. Пункт 23 с изменением, внесенным приказом Министра по чрезвычайным ситуациям РК от 22.12.2023 № 697 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).**

24. Каждому критерию конкурентоспособности кандидата на службу в ОГЗ присваивается весовое значение.

Показатель конкурентоспособности кандидата на службу в ОГЗ 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 ОГЗ;

k - весовое значение по критериям конкурентоспособности кандидата на службу в ОГЗ.

25. Весовые значения критериев конкурентоспособности кандидата на службу в ОГЗ.

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 ОГЗ 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 ОГЗ.

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

Оценка по результатам сдачи нормативов по физической подготовке " $k_6$ ":

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").

26. Показатель конкурентоспособности кандидата на службу в ОГЗ определяет рейтинг кандидатов на службу в ОГЗ на момент оценки.

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

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

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

27. Показатель конкурентоспособности кандидата на службу в ОГЗ является одним из критериев отбора при проведении собеседования в соответствии с Правилами проведения конкурса и стажировки при поступлении на службу в органы гражданской защиты Республики Казахстан, утверждаемые в соответствии с пунктом 2 статьи 7 Закона.

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

## Перечень

### профессиональных компетенций сотрудников органов гражданской защиты

Сноска. Приложение 1 с изменением, внесенным приказом Министра по чрезвычайным ситуациям РК от 22.12.2023 № 697 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

№	Наименование компетенции	Описание компетенции
Исполнительские компетенции		Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность органов гражданской защиты (далее - ОГЗ). Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ведомства, подразделения (

1	Профессиональная грамотность	<p>службы), учреждения ОГЗ по месту прохождения службы. Знание и понимание должностных обязанностей согласно должностным инструкциям. Умение эффективно осуществлять на практике действия и мероприятия, предусмотренные должностными обязанностями. Знание и понимание требований режима секретности. Владение навыками грамотной устной речи, необходимыми для эффективного исполнения служебных обязанностей сотрудника ОГЗ. Владение навыками грамотной письменной речи, необходимыми для эффективного ведения делопроизводства в занимаемой должности. Способность своевременно принимать правильные и точные решения необходимые для эффективной реализации служебных задач. Знания и умения в сфере информационных технологий, необходимые для выполнения служебных обязанностей сотрудника ОГЗ.</p>
2	Профессиональная дисциплинированность (организованность, исполнительность)	<p>Знание и способность точно соблюдать служебные регламенты, положения, правила, инструкции, приказы, уставы и другие нормативные правовые акты в сфере организации деятельности ОГЗ. Способность выполнять служебные задачи качественно, последовательно и в установленный срок. 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>Способность понимать служебную задачу. Способность определять направление и этапы</p>

3	Ориентация на качество	<p>выполнения служебной задачи. Способность планировать выполнение служебной задачи. 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. 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>
5	Физическая подготовленность	<p>Способность выдерживать физические нагрузки, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей. Знание теоретических основ пожарной аварийно-спасательной техники, пожарно-технического вооружения и оборудования, и связи, необходимых для выполнения служебных обязанностей, необходимых для выполнения служебных обязанностей. Владение техникой и навыками применения пожарной аварийно-спасательной техники, пожарно-технического вооружения и оборудования и связи, необходимых для выполнения служебных обязанностей.</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).</p>

		Способность контролировать эмоции, сохранять ясность сознания и волевые способности в сложных стрессовых ситуациях.
7	Готовность к несению службы в особых условиях	<p>Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОГЗ в условиях чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера или военного положения, в ходе ликвидации (локализации) пожара, аварии, спасение людей, имущества физических и юридических лиц, в условиях высокой психологической и физической нагрузки, повышенного риска, прямой опасности для жизни и здоровья сотрудников ОГЗ. Знание теоретических основ пожарной аварийно-спасательной техники, пожарно-технического вооружения и оборудования, и связи, в условиях чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера или военного положения, в ходе ликвидации (локализации) пожара, аварии, спасение людей, имущества физических и юридических лиц, в условиях высокой психологической и физической нагрузки, повышенного риска, прямой опасности для жизни и здоровья сотрудников ОГЗ. Знание тактических основ, приемов и методов деятельности ОГЗ, подразделений и сотрудников в условиях чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера или военного положения, в ходе ликвидации (локализации) пожара, аварии, спасение людей, имущества физических и юридических лиц, в условиях высокой психологической и физической нагрузки, повышенного риска, прямой опасности для жизни и здоровья сотрудников ОГЗ.</p>



Профессиональная этичность и приверженность корпоративной культуре ОГЗ

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" и Этического кодекса сотрудников правоохранительных органов, органов гражданской защиты и государственной фельдъегерской службы Республики Казахстан, утвержденного Указом Президента Республики Казахстан от 2 января 2023 года № 81 "Об утверждении Этического кодекса сотрудников правоохранительных органов, органов гражданской защиты и государственной фельдъегерской службы Республики Казахстан" (далее - Этический кодекс). Способность проявлять сдержанность, тактичность и другие требования Этического кодекса (по отношению к населению, коллегам и руководству) в эмоционально сложных служебных ситуациях.

Способность поддерживать вербальный контакт (разговор) с представителями населения по общим и специальным служебным вопросам с соблюдением требований служебной этики, режима секретности.

#### Управленческие компетенции

Знание положений Посланий Главы государства народу Казахстана, относящихся к сфере правоохранительной службы и деятельности ОГЗ. Знание положений государственных программ, концепций, доктрин и других нормативных правовых актов, определяющих стратегию развития правоохранительной системы и ОГЗ. Способность определять конкретные

9	Целеполагание (стратегическое видение)	<p>объективные недостатки организации и функционирования системы ОГЗ в целом, соответствующего органа (службы) и вверенного подразделения. Способность выдвигать конкретные и реальные меры по устранению недостатков и совершенствованию организации и функционирования системы ОГЗ в целом, соответствующего органа (службы) и вверенного подразделения.</p>
10	Организация работы в подразделении (службе)	<p>Знание цели, задач деятельности, функций и приоритетных направлений развития вверенного подразделения. Знание организационно-штатной структуры и численности вверенного подразделения, фактического объема и характера служебной нагрузки в подразделении. Знание проблем и недостатков деятельности вверенного подразделения, препятствующих его эффективности. Способность рационально определять организационно-штатную структуру и штатную численность вверенного подразделения. Способность подбирать конкурентоспособные кадры во вверено подразделение. Способность обеспечивать необходимые условия труда подчиненным сотрудникам для эффективного выполнения ими должностных обязанностей. Способность рационально определять и распределять объем функций, задач и управленческих полномочий между собой и заместителями (другими подчиненными сотрудниками, выполняющими управленческую функцию). Способность рационально и эффективно планировать деятельность вверенного подразделения, деятельность на отдельных участках работы, деятельность отдельного (каждого) подчиненного сотрудника.</p>

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 ОГЗ в особых условиях несения службы (в условиях чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера или военного положения, в ходе ликвидации (локализации) пожара, аварии, спасение людей, имущества физических и юридических лиц, в условиях высокой психологической и физической нагрузки, повышенного риска, прямой опасности для жизни и здоровья сотрудников).

Знание методов, способов выполнения, характера, содержания, цели и предполагаемых результатов работы, которую подчиненный сотрудник необходимо 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

11	Контроль деятельности подчиненных сотрудников	<p>вверенного подразделения в целом , деятельности на каждом участке работы и деятельности каждого 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 чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера или военного положения, в ходе ликвидации (локализации) пожара , аварии, спасение людей, имущества физических и юридических лиц, в условиях высокой психологической и физической нагрузки, повышенного риска, прямой опасности для жизни и здоровья сотрудников).</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. 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.</p>

Приложение 2  
к Правилам и методам  
определения профессиональных  
компетенций, ключевых  
показателей и расчета показателя  
конкурентоспособности в органах

## Перечень

### профессиональных компетенций кандидатов на службу в органы гражданской защиты

Сноска. Приложение 2 с изменением, внесенным приказом Министра по чрезвычайным ситуациям РК от 22.12.2023 № 697 (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 органов гражданской защиты (далее - ОГЗ). 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 ОГЗ. 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 ОГЗ.
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 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 ОГЗ в условиях чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера или военного положения, в ходе ликвидации (локализации) пожара, аварии, спасение людей, имущества физических и юридических лиц, в условиях высокой психологической и физической нагрузки, повышенного риска, прямой опасности для жизни и здоровья сотрудников.
8	Профессиональная этичность и приверженность корпоративной культуре ОГЗ	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" и Этического кодекса сотрудников правоохранительных органов, органов гражданской защиты и государственной фельдъегерской службы Республики Казахстан, утвержденного Указом Президента Республики Казахстан от 2 января 2023 года № 81 "Об утверждении Этического кодекса сотрудников правоохранительных органов, органов гражданской защиты и государственной фельдъегерской службы Республики Казахстан" (далее - Этический кодекс). Способность

		<p>проявлять сдержанность, тактичность и другие требования Этического кодекса.</p> <p>Способность поддерживать вербальный контакт (разговор) с представителями населения по общим и специальным служебным вопросам с соблюдением требований служебной этики, режима секретности и имиджевой политики ОГЗ.</p>
--	--	---

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

**Типовая модель профессиональных компетенций сотрудников органов гражданской защиты, замещающих исполнительскую должность**

Сноска. Приложение 3 с изменением, внесенным приказом Министра по чрезвычайным ситуациям РК от 22.12.2023 № 697 (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>Изложение и разъяснение положений Конституции и законодательных актов, регламентирующих деятельность ОГЗ.</p> <p>Ответы на контрольные вопросы.</p> <p>Прохождение тестирования.</p> <p>Изложение и разъяснение положений нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность</p>	

Профессиональная грамотность

Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность органов гражданской защиты (далее- ОГЗ ).

Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ведомства, подразделения ( службы ), учреждения ОГЗ по месту прохождения службы.

Знание и понимание должностных обязанностей согласно должностным инструкциям.

Умение эффективно осуществлять на практике действия и мероприятия, предусмотренные должностными обязанностями.

Знание и понимание требований режима секретности.

Владение навыками грамотной устной речи , необходимыми для эффективного исполнения служебных обязанностей сотрудника ОГЗ.

Владение навыками грамотной письменной речи, необходимыми для

ведомства, подразделения ( службы ), учреждения ОГЗ по месту прохождения службы. Ответы на контрольные вопросы. Прохождение тестирования. Изложение и разъяснение должностных обязанностей согласно должностным инструкциям. Ответы на контрольные вопросы. Прохождение тестирования. Демонстрация способности осуществлять на практике действия и мероприятия, предусмотренные должностными обязанностями на примере смоделированной служебной ситуации. Изложение и разъяснение порядка (алгоритма) , тактики и других особенностей выполнения профессиональных действий, необходимых для эффективного выполнения служебной задачи, на примере смоделированной служебной ситуации. Изложение и разъяснение Закона "О государственных секретах" и других



	<p>эффективного ведения делопроизводства в занимаемой должности. Способность своевременно принимать правильные и точные решения необходимые для эффективной реализации служебных задач. Знания и умения в сфере информационных технологий, необходимые для выполнения служебных обязанностей сотрудника ОГЗ.</p>	<p>нормативных правовых актов, регламентирующих порядке обращения с секретной информацией и служебной информацией ограниченного распространения. Ответы на контрольные вопросы. Прохождение тестирования. Демонстрация навыков устной 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>Ответы на вопросы по содержанию нормативных правовых актов, определяющих регламент и вопросы</p>	

<p>Профессиональная дисциплинированность (организованность, исполнительность)</p>	<p>Знание и способность точно соблюдать служебные регламенты, положения, правила, инструкции, приказы, уставы и другие нормативные правовые акты в сфере организации деятельности ОГЗ.</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>организации деятельности ОГЗ.</p> <p>Способность соблюдать данные нормативные правовые акты проверяется на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме).</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме).</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме).</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме).</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме).</p>
---	--	--

			Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов ( характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме).
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>	<p>Изложение и разъяснение цели и содержания служебной задачи на примере смоделированной служебной ситуации.</p> <p>Изложение и разъяснение 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 ( характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме).</p>
		Способность рационально и тактически грамотно распределять направления и участки работы между собой и	Изложение и разъяснение схемы организации выполнения группового задания с распределением направлений и участков работы

4	Сотрудничество ( групповое выполнение служебных задач)	<p>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>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 ситуации.</p> <p>Обоснование данной схемы.</p>	
		<p>Способность выдерживать физические нагрузки, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей.</p> <p>Владение и навыки применения пожарной аварийно-спасательной техники, пожарно-техническ</p>	<p>Выполнение зачетов по физической подготовке (оценка проводится в соответствии с содержанием и правилами организации профессиональной служебной и физической подготовки сотрудников ОГЗ, утверждаемых приказом Министра по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан (далее - М Ч С ) в соответствии с компетенцией, предусмотренной п унктом 3 статьи 36 Закона Республики</p>	

5	Физическая подготовленность	ого вооружения и оборудования, и связи, необходимых для выполнения служебных обязанностей (в стандартных и нестандартных служебных ситуациях). Знание теоретических основ специальных средств, необходимых для выполнения служебных обязанностей.	Казахстан "О правоохранительно й службе". Демонстрация выполнения отдельных боевых приемов, применяемых в деятельности ОГЗ ( оценка проводится в соответствии с нормативными правовыми актами М Ч С , регламентирующим и профессиональную служебную и физическую подготовку). Прохождение тестирования и устные ответы на вопросы по теоретическим основам специальных средств, принятых на вооружение ОГЗ.	
6	Стрессоустойчивост ь	Знание теоретических основ подготовки организма и сопротивления стрессовой нагрузке . Владение методикой и техниками сопротивления стрессовой нагрузке . Владение методикой и техниками снятия постстрессовых проявлений (и постстрессового синдрома).	Изложение и разъяснение рекомендованных сотрудникам ОГЗ психологических техник, приемов, методов подготовки организма к стрессовой нагрузке и сопротивления стрессу. Изложение и разъяснение рекомендованных сотрудникам ОГЗ психологических техник, приемов, методов снятия постстрессовых проявлений ( постстрессового синдрома). ( Оценка на соответствие данному	

		<p>Способность контролировать эмоции, сохранять ясность сознания и волевые способности в сложных стрессовых ситуациях.</p>	<p>показателю осуществляется на основании заключения психофизиологического освидетельствования и характеризующих материалов ( характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме).</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" и Этического кодекса сотрудников правоохранительных органов, органов гражданской защиты и государственной фельдъегерской службы Республики Казахстан, утвержденного Указом Президента Республики Казахстан от 2 января 2023 года № 81 "Об утверждении Этического кодекса сотрудников</p>	<p>Изложение и разъяснение положений Этического кодекса. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании заключения психофизиологичес</p>	

7	<p>Профессиональная этичность и приверженность корпоративной культуре ОГЗ</p>	<p>правоохранительных органов, органов гражданской защиты и государственной фельдъегерской службы Республики Казахстан" (далее - Этический кодекс). Способность проявлять сдержанность, тактичность и другие требования Этического кодекса. (по отношению к населению, коллегам и руководству) в эмоционально сложных служебных ситуациях. Знание и понимание положений имиджевой политики ОГЗ. Способность поддерживать вербальный контакт (разговор) с представителями населения по общим и специальным служебным вопросам с соблюдением требований служебной этики, режима секретности</p>	<p>к о г о освидетельствовани я и характеризующих материалов. Ответы на вопросы о содержании, значении, целях и задачах имиджевой политики ОГЗ. Ответы на вопросы должностного лица, имитирующего поведение представителя общественности.</p>	
<p><b>Общая оценка: в числовом и процентном выражении</b></p>				

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

**Типовая модель профессиональных компетенций сотрудников органов гражданской защиты, замещающих управленческую должность**

Сноска. Приложение 4 с изменением, внесенным приказом Министра по чрезвычайным ситуациям РК от 22.12.2023 № 697 (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
		Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность органов гражданской защиты (далее - ОГЗ). Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность	Изложение и разъяснение положений Конституции и законодательных актов, регламентирующих деятельность ОГЗ. Ответы на контрольные вопросы. Прохождение тестирования. Изложение и разъяснение положений нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ведомства, подразделения (службы), учреждения ОГЗ по месту прохождения службы. Ответы на контрольные вопросы. Прохождение тестирования. Изложение и разъяснение должностных обязанностей согласно должностным инструкциям. Ответы на контрольные	



Профессиональная грамотность

<p>ведомства, подразделения (службы), учреждения ОГЗ 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 ОГЗ.</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</p>	<p>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 речи при собеседовании.</p>
--	--

		<p>выполнения служебных обязанностей сотрудника ОГЗ.</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, положения, правила, инструкции, приказы, уставы и другие нормативные</p>	<p>Ответы на вопросы по содержанию нормативных правовых актов, определяющих регламент и вопросы организации деятельности ОГЗ.</p> <p>Способность соблюдать данные нормативные правовые акты проверяется на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме).</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю</p>	

Профессиональная дисциплинированность (организованность, исполнительность)

правовые акты в сфере организации деятельности ОГЗ. Способность выполнять служебные задачи качественно, последовательно и в установленный срок.

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.

осуществляется на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме).

Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме).

Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме).

Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме).

Изложение и разъяснение цели и содержания служебной задачи на примере смоделированной

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>	<p>служебной ситуации.</p> <p>Изложение и разъяснение 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 ( характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме).</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.</p> <p>Умение точно (определять объем и пределы собственного участка работы при групповом ( коллективном) выполнении служебной задачи.</p> <p>Способность тактически грамотно</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</p>	

		<p>организовывать и осуществлять связь и взаимодействие с другими сотрудниками при групповом (коллективном) выполнении служебной задачи.</p>	<p>группы при выполнении группового задания на примере смоделированной служебной ситуации. Обоснование данной схемы.</p>
5	Физическая подготовленность	<p>Способность выдерживать физические нагрузки, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей.</p> <p>Владение и навыки применения пожарной аварийно-спасательной техники, пожарно-технического вооружения и оборудования, и связи, необходимых 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,</p>	<p>Выполнение зачетов по физической подготовке (оценка проводится в соответствии с нормативными правовыми актами МЧС, регламентирующим и профессиональную служебную и физическую подготовку).</p> <p>Демонстрация выполнения отдельных приемов, применяемых в деятельности ОГЗ (оценка проводится в соответствии с нормативными правовыми актами МЧС, регламентирующим и профессиональную служебную и физическую подготовку).</p> <p>Прохождение тестирования и устные ответы на вопросы по теоретическим основам специальных средств, принятых на вооружение ОГЗ.</p> <p>Прохождение тестирования и устные ответы на вопросы по теоретическим основам</p>

		<p>необходимыми для выполнения служебных обязанностей (в стандартных и нестандартных служебных ситуациях).</p>	<p>специальных средств, принятых на вооружение ОГЗ. Разъяснение и демонстрация приемов, способов ношения и применения специальных средств, принятых на вооружение ОГЗ (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 способности в сложных стрессовых ситуациях.</p>	<p>Изложение и разъяснение рекомендованных сотрудникам ОГЗ психологических техник, приемов, методов подготовки организма к стрессовой нагрузке и сопротивления стрессу. Изложение и разъяснение рекомендованных сотрудникам ОГЗ психологических техник, приемов, методов снятия постстрессовых проявлений (постстрессового синдрома). (Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании заключения психофизиологического освидетельствования и характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в</p>

			произвольной форме).	
7	Профессиональная этичность и приверженность корпоративной культуре ОГЗ	<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" и Этического кодекса сотрудников правоохранительных органов, органов гражданской защиты и государственной фельдъегерской службы Республики Казахстан, утвержденного Указом Президента Республики Казахстан от 2 января 2023 года № 81 "Об утверждении Этического кодекса сотрудников правоохранительных органов, органов гражданской защиты и государственной фельдъегерской службы Республики Казахстан" (далее - Этический кодекс).</p> <p>Способность проявлять сдержанность, тактичность и</p>	<p>Изложение и разъяснение положений Этического кодекса. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании заключения психофизиологического освидетельствования и характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме).</p> <p>Ответы на вопросы о содержании, значении, целях и задачах имиджевой политики ОГЗ.</p>	

		<p>другие требования Этического кодекса (по отношению к населению, коллегам и руководству) в эмоционально сложных служебных ситуациях.</p> <p>Знание и понимание положений имиджевой политики ОГЗ.</p> <p>Способность поддерживать вербальный контакт (разговор) с представителями населения по общим и специальным служебным вопросам с соблюдением требований служебной этики, режима секретности и имиджевой политики ОГЗ.</p>	<p>Ответы на вопросы должностного лица, имитирующего поведение представителя общественности.</p>	
<p><b>Управленческие компетенции</b></p>				
		<p>Знание положений Посланий Главы государства народу Казахстана, относящихся к сфере правоохранительной службы и деятельности ОГЗ.</p> <p>Знание положений государственных программ, концепций, доктрин и других нормативных правовых актов, определяющих</p>	<p>Изложение и разъяснение положений Посланий Главы государства народу Казахстана, относящихся к сфере правоохранительной службы и деятельности ОГЗ.</p> <p>Ответы на контрольные вопросы.</p> <p>Ответы на вопросы по содержанию государственных программ, концепций, доктрин и других нормативных правовых актов,</p>	



8	Целеполагание (стратегическое видение)	<p>стратегию развития правоохранительной системы и ОГЗ. Способность определять конкретные объективные недостатки организации и функционирования системы ОГЗ 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 ОГЗ в целом, соответствующего органа (службы) и вверенного подразделения.</p>	<p>определяющих стратегию развития правоохранительной системы и ОГЗ. Изложение, разъяснение и обоснование объективных недостатков организации и функционирования системы ОГЗ в целом, соответствующего органа (службы) и вверенного подразделения. Ответы на контрольные вопросы. Изложение и разъяснение и обоснование конкретных и реальных мер по устранению выше обозначенных недостатков, а также по совершенствованию организации и функционированию системы ОГЗ в целом, соответствующего органа (службы) и вверенного подразделения.</p>	
			<p>Изложение и разъяснение цели, задач деятельности, функций и приоритетных направлений развития вверенного подразделения. Ответы на контрольные вопросы. Доклад по организационно-штатной структуре и численности</p>	

Знание цели, задач деятельности, функций и приоритетных направлений развития вверенного подразделения.

Знание организационно-штатной структуры и численности вверенного подразделения, фактического объема и характера служебной нагрузки в подразделении.

Знание проблем и недостатков деятельности вверенного подразделения, препятствующих его эффективности.

Способность рационально определять организационно-штатную структуру и штатную численность вверенного подразделения.

Способность подбирать конкурентоспособные кадры во вверенное подразделение.

Способность обеспечивать необходимые

вверенного подразделения, фактическом объеме и характере служебной нагрузки в подразделении.

Изложение, разъяснение и обоснование проблем и недостатков деятельности вверенного подразделения, препятствующих его эффективности.

Ответы на контрольные вопросы.

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.

Обоснование принципов и критериев отбора кадров во вверенное подразделение.

Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов (характеристика

Организация  
работы в  
подразделении  
службе)

<p>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, деятель отдельного (каждого) подчиненного сотрудника.</p> <p>Умение ставить конкретные и объективно выполнимые (реальные) служебные задачи каждому подчиненному сотруднику.</p> <p>Умение выявлять и исключать несвойственные и неэффективные задачи (участки работы).</p> <p>Умение рационально определять и</p>	<p>непосредственного руководителя в произвольной форме) и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников.</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме) и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников.</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании изучения проверяющим планов и результатов эффективности деятельности подразделения, а также на основе характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме) и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников.</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на</p>
--	---

		<p>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>основании характеризующих материалов ( характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме) и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов ( характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме) и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов ( характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме) и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников.</p>	
		<p>Знание методов, способов выполнения, характера, содержания, цели и предполагаемых результатов работы, которую</p>	<p>Ответы на вопросы в сфере профессиональных компетенций подчиненных сотрудников. На</p>	

Контроль  
деятельности  
подчиненных  
сотрудников

<p>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 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</p>	<p>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. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме) и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников. Ответы на вопросы по организации контроля деятельности подчиненных в особых условиях несения службы (в условиях</p>
--	--

		сотрудников в особых условиях несения службы (в условиях чрезвычайного).	чрезвычайного положения).	
11	Мотивация подчиненных сотрудников к успешной службе	Способность создавать и поддерживать условия Способность создавать и поддерживать условия (предпосылки) для устойчивого положительного морально-психологического климата в коллективе 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 (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме) и анализа результатов (анонимного опроса подчиненных сотрудников. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме) и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме) 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 гражданской защиты  
Республики Казахстан

### Типовая модель профессиональных компетенций кандидатов на службу в органы гражданской защиты

Сноска. Приложение 5 с изменением, внесенным приказом Министра по чрезвычайным ситуациям РК от 22.12.2023 № 697 (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
1	Профессиональная грамотность	Знание, понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность органов гражданской защиты (далее - ОГЗ). 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 ОГЗ.	Прохождение тестирования. Прохождение тестирования. Изложение и разъяснение порядка выполнения профессиональных действий, необходимых для эффективного выполнения служебной задачи, на примере смоделированной служебной ситуации. Демонстрация навыков устной	

		<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 ОГЗ.</p>	<p>речи при собеседовании.</p> <p>Выполнение письменного задания в пределах обязанностей, предусмотренных предполагаемой должностью.</p> <p>Прохождение тестирования.</p>	
2	<p>Дисциплинированность (организованность, исполнительность)</p>	<p>Способность грамотно планировать выполнение служебной задачи, рационально, эффективно распоряжаться служебным временем.</p>	<p>Изложение и обоснование общих подходов и принципов к планированию служебной деятельности.</p> <p>Оценка на соответствие данному показателю также осуществляется на основании заключения психофизиологического освидетельствования и характеризующих материалов (характеристика руководителя стажировки, с последнего места учебы (работы) в произвольной форме).</p>	
		<p>Способность и точно понимать служебную задачу.</p> <p>Способность определять</p>	<p>Изложение и разъяснение цели и содержания служебной задачи на примере смоделированной служебной ситуации.</p>	



3	Ориентация на качество	направление и этапы выполнения служебной задачи, необходимые и достаточные для эффективного достижения цели мероприятия.	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 ( 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 Ч С , регламентирующим и профессиональную служебную и физическую подготовку).	
6	Стрессоустойчивость	Способность контролировать эмоции, сохранять ясность сознания и волевые способности в сложных	Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании заключения психофизиологического освидетельствования и характеризующих материалов (	

		стрессовых ситуациях.	характеристика руководителя стажировки, с последнего места учебы (работы) в произвольной форме).	
7	Готовность к несению службы в особых условиях	Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОГЗ в условиях чрезвычайного или военного положения, в ходе массовых беспорядков, при проведении антитеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта.	Прохождение тестирования.	
8	Профессиональная этичность и приверженность корпоративной культуре ОГЗ	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" и Этического кодекса сотрудников правоохранительных органов, органов гражданской защиты и государственной фельдъегерской службы Республики	Прохождение тестирования. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании заключения психофизиологического освидетельствования и характеризующих	

	<p>Казахстан, утвержденного Указом Президента Республики Казахстан от 2 января 2023 года № 81 "Об утверждении Этического кодекса сотрудников правоохранительных органов, органов гражданской защиты и государственной фельдъегерской службы Республики Казахстан" (далее - Этический кодекс). Способность проявлять сдержанность, тактичность и другие требования Этического кодекса.</p>	<p>материалов ( характеристика руководителя стажировки, с последнего места учебы (работы) в произвольной форме).</p>
<p><b>Общая оценка: в числовом и процентном выражении</b></p>		

Приложение 6  
 к Правилам и методам  
 определения профессиональных  
 компетенций, ключевых  
 показателей и расчета показателя  
 конкурентоспособности в органах  
 гражданской защиты  
 Республики Казахстан  
 Форма  
 Утверждаю

\_\_\_\_\_  
 (звание, фамилия, имя, отчество  
 (при его наличии)  
 руководителя ведомства,  
 службы, самостоятельного  
 подразделения центрального  
 аппарата  
 Министерства по чрезвычайным  
 ситуациям  
 Республики Казахстан  
 " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 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)
---	---	---	--	--

Согласовано:

Курирующий заместитель руководителя ведомства, службы, самостоятельного подразделения центрального аппарата Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан \_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи) " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ год.

Непосредственный руководитель структурного подразделения ведомства, службы, самостоятельного подразделения центрального аппарата Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан \_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи) " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ год.

Приложение 7

к Правилам и методам определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности в органах гражданской защиты Республики Казахстан

Форма

Утверждаю

\_\_\_\_\_  
(звание, фамилия, имя, отчество (при его наличии),  
должность непосредственного руководителя подразделения органа гражданской защиты  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
(подпись) (дата)

**Лист оценки эффективности сотрудника ОГЗ, замещающего исполнительскую должность \_\_\_\_  
\_\_\_\_ (звание, фамилия, имя, отчество (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; не достижение цели – 0)
1				

2				
3				
Ключевой показатель эффективности (в числовом и процентном выражении)				
Вывод: (высокоэффективен, эффективен, недостаточно эффективен, неэффективен)				

Согласовано:

Руководитель кадровой службы органа гражданской защиты \_\_\_\_\_ (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 гражданской защиты Республики Казахстан  
Форма  
Утверждаю

\_\_\_\_\_  
(звание, фамилия, имя, отчество (при его наличии), должность непосредственного руководителя подразделения органа гражданской защиты  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года  
(подпись) (дата)

**Лист оценки эффективности сотрудника ОГЗ, замещающего управленческую должность \_\_\_\_\_ (звание, фамилия, имя, отчество (при его наличии), должность сотрудника)**

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

№	Оценка эффективности деятельности вверенного подразделения	
	Фамилия, имя, отчество (при его наличии) 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)		

Руководитель кадровой службы органа гражданской защиты \_\_\_\_\_ (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 гражданской защиты Республики Казахстан  
Форма  
Утверждаю

\_\_\_\_\_  
(звание, фамилия, имя, отчество (при его наличии), должность непосредственного руководителя подразделения органа гражданской защиты  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_ 20\_\_ года  
(подпись) (дата)

**Лист оценки конкурентоспособности сотрудника \_\_\_\_\_  
(звание, фамилия, имя, отчество (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		
1				2					3			4		
среднее	после среднее	высшее	после вузовское	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 показатель эффективности	средний показатель эффективности	низкий показатель эффективности
ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	- ВЗ

Продолжение таблицы

Уровень профессиональной служебной и физической подготовки в текущем году		Результаты аттестации		
5		6		
выполнение установленных	невыполнение установленных	соответствует занимаемой должности и рекомендуется для зачисления в кадровый резерв	соответствует занимаемой должности	отрицательные выводы аттестации

зачетов по всем видам подготовки	зачетов по одному из видов подготовки	или выдвижения на вышестоящую должность		
ВЗ	- ВЗ	ВЗ	ВЗ	- ВЗ

(продолжение таблицы)

Поощрения в отчетном году			Классность			Академические и ученые степени, ученые звания			Повыше ние квалифи кации	Спортив ный разряд
7			8			9			10	11
поощре ние, объявле нное уполном оченны м руковод ителем ОГЗ	поощре ние, объявле нное Минист ром	государс твенная награда	специал ист 2 класса	специал ист 1 класса	специал ист 1 класса - наставн ик	академи ческая степень "магистр "	академ. степень "доктор PhD" и др.	ученая степень или ученое звание	повыше ние квалифи кации за последн ие 3 года	кандида т в мастера спорта и выше
ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ	ВЗ

Продолжение таблицы

Действующие взыскания на момент оценки						Показатель конкурентосп особности
12						13
замечание	выговор	строгий выговор	предупрежден ие о неполном служебном соответствии	освобождение от занимаемой должности	понижение в специальном звании	
- ВЗ	- ВЗ	- ВЗ	- ВЗ	- ВЗ	- ВЗ	ВЗ

Примечание: ВЗ – весовое значение.

Непосредственный руководитель подразделения органа гражданской защиты \_\_\_\_\_ (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 гражданской защиты  
Республики Казахстан  
форма  
Утверждаю

\_\_\_\_\_  
(звание, Ф.И.О.)





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

Согласовано:

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

Ознакомлен \_\_\_\_\_

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