

О внесении изменения в приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 7 декабря 2015 года № 998 "О некоторых вопросах реализации кадровой политики в органах внутренних дел Республики Казахстан"

Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 10 мая 2024 года № 383. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 10 мая 2024 года № 34352

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 7 декабря 2015 года № 998 "О некоторых вопросах реализации кадровой политики в органах внутренних дел Республики Казахстан" (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов № 12679) следующее изменение:

Методику осуществления кадрового прогноза в органах внутренних дел Республики Казахстан, утвержденную указанным приказом, изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. Департаменту кадровой политики Министерства внутренних дел 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 внутренних дел Республики Казахстан после его официального опубликования;

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

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на курирующего заместителя министра внутренних дел Республики Казахстан и Департамент кадровой политики Министерства внутренних дел Республики Казахстан.

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

*Министр внутренних дел
Республики Казахстан*

Е. Саденов

Приложение к приказу
Министр внутренних дел
Республики Казахстан
от 10 мая 2024 года № 383
Приложение 4 к приказу

Методика осуществления кадрового прогноза в органах внутренних дел Республики Казахстан

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).

Кадровый прогноз по каждому из указанных направлений осуществляется на основе результатов анализа кадровой ситуации за текущий год и двух предыдущих лет.

11. Прогноз количественной потребности в кадрах рассчитывается по следующей формуле:

$$P = a + b$$

P – средний показатель количественной потребности;

a – средний показатель количества кадров, поступивших на службу за текущий год и двух предыдущих лет;

b – средний показатель дефицита кадров за текущий год и двух предыдущих лет.

При отсутствии дефицита кадров, количественная потребность в кадрах определяется с учетом только количества кадров, принятых на службу в соответствующем году.

Количественная потребность в кадрах на год прогнозирования не должна превышать суммы среднего показателя выбытия кадров и среднего показателя некомплекта органа внутренних дел за текущий год и двух предыдущих лет.

При определении прогноза количественной потребности в кадрах также учитываются тенденции и закономерности в деятельности органа внутренних дел, влияющие на количественную потребность в кадрах.

12. Прогноз качественной потребности в кадрах осуществляется на основе анализа вакантных должностей и квалификационных требований к лицам, претендующим на их замещение. При определении прогноза качественной потребности в кадрах также учитываются тенденции и закономерности в деятельности органа внутренних дел, влияющие на качественную потребность в кадрах.

13. Кадровый прогноз завершается составлением план – прогноза и планом мероприятий по формам согласно приложениям 5 и 6 к настоящей Методике.

Приложение 1
к Методике осуществления
кадрового прогноза
в органах внутренних дел
Республики Казахстан
форма

Статистические сведения о сотрудниках органа внутренних дел по возрасту, стажу службы и уровню образования

Период: _____

№ п.п.	Наименование	Фактически	Состав сотрудников				
			по возрасту				

	органа внутренних дел	Штатная численность	численность	до 30 лет	от 30 до 40 лет	от 40 до 48 лет	от 48 до 55 лет	свыше 55 лет
	Итого:							
	В % отношении							

Продолжение таблицы

Состав сотрудников								
по стажу службы					по уровню образования			
до года	от 1 до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет	среднее	среднее специальное, техническое и профессиональное	высшее	послевузовское

Приложение 2
к Методике осуществления
кадрового прогноза
в органах внутренних дел
Республики Казахстан
форма

Статистические сведения о количественном некомплекте органа внутренних дел

Период: _____

№ п.п.	Наименование органа внутренних дел	Штатная численность			Некомплект								
					Общий некомплект			Некомплект с учетом стажеров			в том числе в разрезе служб		
		год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год
	Итого:												
	В % отношении												

Продолжение таблицы

Некомплект												
в том числе в разрезе служб												
подразделения по борьбе с организованной преступностью			подразделения по борьбе с экстремизмом			подразделения по борьбе с наркобизнесом			оперативно-криминалистическая служба			
год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год

Продолжение таблицы

Некомплект												
------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

в том числе в разрезе служб

следственная служба			административная полиция			уголовно-исполнительная система			УССО			прочие службы		
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	специальное	техническое и профессиональное	высшее	послевузовское

Приложение 4
к Методике осуществления
кадрового прогноза

Статистические сведения о принятых на службу в орган внутренних дел с градацией по источникам поступления и уровню образования

Период: _____

№ п.п.	Наименование органа внутренних дел	Штатная численность			Принято						
					всего			из ведомственных организаций образования			
		год	год	год	год	год	год	год	год	год	год
	Итого:										
	В % отношении										

Продолжение таблицы

Принято											
из вневедомственных вузов			прибывшие из других правоохранительных органов и воинских формирований			лица, ранее проходившие службу на должностях в правоохранительных органах и военнослужащие			восстановлено на службу по решению суда		
год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год

Продолжение таблицы

Принято											
по уровню образования											
среднее			среднее специальное, техническое и профессиональное			высшее			послевузовское		
год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год	год

Приложение 5
к Методике осуществления
кадрового прогноза
в органах внутренних дел
Республики Казахстан
форма

План-прогноз потребности в кадрах органа внутренних дел

Период: _____

№ п.п.	Наименование органа	Потребность				
			и з ведомственных организаций	и з вневедомс	по уровню образования	
						среднее специальное,

	внутренних дел	общая потребность	и й образования	твенных вузов	среднее	техническое и профессиональное	высшее	послевузовское
	Итого:							
	В % отношении							

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
--------	--------------------------	-----------------------------	-----------------	------------------