

**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 приказуМинистр внутренних делРеспублики Казахстанот 10 мая 2024 года № 383 |
|   | Приложение 4 к приказуМинистра внутренних делРеспублики Казахстанот 7 декабря 2015 года № 998 |

 **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 = а – b

      D – показатель дефицита кадров;

      а – 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 = а + b

      P – средний показатель количественной потребности;

      а – 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 1к Методике осуществлениякадрового прогнозав органах внутренних делРеспублики Казахстан |
|   | форма |

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

      Период: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|
№ п.п. |
Наименование органа внутренних дел |
Штатная численность |
Фактическая численность |
Состав сотрудников |
|
по возрасту |
|
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 2к Методике осуществлениякадрового прогнозав органах внутренних делРеспублики 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 |
|
криминальная полиция |
|
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 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

      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 3к Методике осуществлениякадрового прогнозав органах внутренних делРеспублики 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 |
|
Всего |
Уволено |
Выбыло в другие органы внутренних дел |
Выбыло в другие правоохранительные органы, воинские формирования |
|
всего |
на пенсию |
по другим причинам |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|
Итого: |  |  |  |  |  |  |  |
|
В % отношении |  |  |  |  |  |  |  |

      Продолжение таблицы

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

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 4к Методике осуществлениякадрового прогнозав органах внутренних делРеспублики Казахстан |
|   | форма |

 **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 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|
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 5к Методике осуществлениякадрового прогнозав органах внутренних делРеспублики Казахстан |
|   | форма |

 **План-прогноз потребности в кадрах органа внутренних дел**

      Период: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|
№ п.п. |
Наименование органа внутренних дел |
Потребность |
|
общая потребность |
из ведомственных организаций образования |
из вневедомственных вузов |
по уровню образования |
|
среднее |
среднее специальное, техническое и профессиональное |
высшее |
послевузовское |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |
Итого: |  |  |  |  |  |  |  |
|  |
В % отношении |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 6к Методике осуществлениякадрового прогнозав органах внутренних делРеспублики Казахстан |
|   | форма |

 **План мероприятий по обеспечению потребности в кадрах**

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

 © 2012. РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан» Министерства юстиции Республики Казахстан