

Қазақстан Республикасының Ішкі істер министрлігі

Приказ и.о. Министра внутренних
дел Республики Казахстан от 30
ноября 2022 года № 921.Зарегистрирован в Министерстве
юстиции Республики Казахстан 30
ноября 2022 года № 30844Министерство внутренних дел Республики
Казахстан

**Об утверждении Правил организации воспитательной,
психологической и идеологической работы с личным составом
органов внутренних дел**

В соответствии с пунктом 6 статьи 54-1 Закона Республики Казахстан «О правоохранительной службе» **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемые Правила организации воспитательной, психологической и идеологической работы с личным составом органов внутренних дел (далее – Правила).

2. Председателям комитетов, департаментов полиции, уголовно-исполнительной системы, организаций образования, самостоятельных подразделений и подведомственных учреждений Министерства внутренних дел Республики Казахстан организовать изучение личным составом настоящих Правил и принять к исполнению.

3. Департаменту идеологической и имиджевой работы Министерства внутренних дел Республики Казахстан (Махамбетова А.С.) в установленном законодательством 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 первого официального опубликования;



QR-код содержит данные ЭЦП должностного лица РГП на ПХВ «ИЗПИ»

QR-код содержит ссылку на
данный документ в ЭКБ НПА РК

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

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на курирующего заместителя Министра внутренних дел Республики Казахстан.

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

И.о министра

М. Кожаев

Приложение к приказу
И.о министра
от 30 ноября 2022 года
№ 921

**Правила организации воспитательной, психологической и идеологической
работы с личным составом
органов внутренних дел**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящие Правила организации воспитательной, психологической и идеологической работы с личным составом органов внутренних дел (далее – Правила) разработаны в соответствии с пунктом 6 статьи 54-1 Закона Республики Казахстан «О правоохранительной службе».

2. Правила определяют порядок организации воспитательной, психологической и идеологической работы с личным составом органов внутренних дел Республики Казахстан (далее – ОВД) и направлены на обеспечение единых подходов к данной работе руководителей ОВД, их заместителей по кадровой и воспитательной работе, а также сотрудников подразделений, ответственных за организацию воспитательной, психологической и идеологической работы с личным составом.

Глава 2. Порядок организации воспитательной работы в ОВД

Параграф 1. Организация воспитательной работы в ОВД

3. Воспитательная работа является одной из наиболее действенных форм обучения и воспитания личного состава, посредством которой оказывается положительное воздействие на результативность оперативно-служебной деятельности, укрепление служебной дисциплины и законности, а также укрепление морально-психологического климата в коллективах.

4. Воспитательная работа нацелена на формирование у сотрудников патриотических чувств, высоких профессиональных, духовно-нравственных, морально-психологических качеств на основе утверждения в сознании и поведении общественно значимых идеалов, идей патриотизма, мотивов служения Отечеству.

5. Основными задачами воспитательной работы в ОВД являются:

1) привитие личному составу высокой духовной культуры и нравственности, государственного мировоззрения и социальной активности;

2) повышение степени правовой информированности и грамотности путем разъяснения им основ государственной политики и мер, принимаемых руководством страны в сфере развития и преобразования казахстанского общества;

3) воспитание у сотрудников глубокого понимания предназначения ОВД, особенностей его функционирования и своего места в выполнении стоящих перед ними задач;

4) формирование и поддержание у сотрудников моральной и психологической готовности к защите Республики Казахстан, гордости и ответственности за принадлежность к ОВД;

5) развитие постоянного стремления к овладению профессиональными умениями и навыками.

6. К основным формам воспитательной работы относятся:

1) социально-правовая работа;

2) информирование личного состава;

3) прослушивание и просмотр информационных телепередач, радиопередач, хронико-документальных фильмов, аудио и видеоматериалов;

4) обучение руководителей (командиров) и их заместителей формам и методам воспитательной работы с подчиненными;

5) тематические вечера и собрания личного состава;

6) встречи сотрудников с руководящим составом, ветеранами ОВД, войны и труда, героями, государственными деятелями и известными людьми;

7) обмен опытом организации воспитательной работы;

- 8) культурно-досуговая работа;
- 9) индивидуально-воспитательная работа;
- 10) подготовка и выпуск аудио и видеоматериалов, информационно-справочных материалов, памяток;
- 11) проведение открытых судебных заседаний с участием личного состава и доведение судебных приговоров в отношении сотрудников, осужденных за коррупционные преступления.

7. К основным средствам воспитательной работы относятся:

- 1) культурно-досуговые учреждения;
- 2) комнаты информационно-воспитательной работы;
- 3) библиотеки;
- 4) музеи;
- 5) полиграфическое оборудование;
- 6) технические средства воспитания;
- 7) передвижные информационные комплексы;
- 8) наглядные средства информации.

8. Основными методами воспитательной работы являются:

- 1) информирование;
- 2) обучение;
- 3) убеждение;
- 4) пропаганда;
- 5) агитация;
- 6) инструктаж;
- 7) дискуссия.

9. Воспитательная работа в ОВД организуется и проводится на основе текущих и перспективных планов.

10. Контроль и координация воспитательной работы возлагается на заместителей начальников, курирующих кадровую и воспитательную работу.

Параграф 2. Организация социально-правовой работы в ОВД

11. Социально-правовую работу обеспечивают руководители ОВД, их заместители по кадровой и воспитательной работе, сотрудники подразделений, ответственных за организацию кадровой, воспитательной, идеологической работы и профессиональной подготовки.

12. К средствам социально-правовой работы относятся методические пособия (брошюры, буклеты, памятки) по вопросам укрепления дисциплины и законности, а также обеспечения социальных гарантий сотрудников, уголки правовых знаний, документальные фильмы и рубрики в средствах массовой информации на социально-правовую тематику, наглядные и технические средства информации.

13. Реализация мероприятий по социально-правовой работе предполагает комплексный системный подход, предусматривающий единство и согласованность форм и методов воспитательного воздействия на сознание сотрудников в интересах поддержания благоприятного морально-психологического климата в коллективах, высокого уровня служебной дисциплины и законности в ОВД.

14. Основными задачами социально-правовой работы в ОВД являются:

- 1) социально-правовое просвещение сотрудников;
- 2) ориентирование сотрудников в вопросах государственной политики;
- 3) информирование об изменениях в законодательных и нормативных актах, регламентирующих деятельность ОВД, реформах и событиях, происходящих в системе;
- 4) изучение и прогнозирование социально-психологических процессов в коллективах;
- 5) обучение руководителей (командиров) правовым основам служебной деятельности;
- 6) укрепление социальной защищенности сотрудников и членов их семей;

7) публичное поощрение отличившихся сотрудников на разводах, инструктажах, совещаниях, торжественных мероприятиях в целях мотивации и стимулирования личного состава к добросовестному исполнению служебных обязанностей;

8) взаимодействие с органами государственной власти и местного самоуправления, общественными объединениями и благотворительными организациями в целях эффективного решения социальных проблем сотрудников и членов их семей.

15. Основными формами социально-правовой работы в ОВД являются:

1) индивидуальное и коллективное консультирование личного состава по социально-правовым вопросам;

2) занятия со всеми категориями сотрудников по социально-правовой тематике (лекции, информирования, семинары, беседы);

3) тестирование по итогам учебного года;

4) социологические опросы (анкетирования);

5) работа с членами семей сотрудников.

16. Работа с членами семей сотрудников организуется с целью строгого соблюдения дисциплины и законности, обеспечения высокого боевого духа сотрудников путем принятия комплекса мер по укреплению семейных ценностей и оздоровлению морально-психологического климата в их семьях.

17. Основными задачами в работе с семьями сотрудников являются:

1) изучение жилищно-бытовых условий и морально-психологической обстановки в семьях, выявление факторов, негативно влияющих на морально-психологическое состояние сотрудников и качество несения службы;

2) оказание семьям сотрудников консультативной, психологической, социально-правовой и иной необходимой помощи;

3) выработка и внесение предложений руководству ОВД для принятия своевременных мер в разрешении возникающих проблемных вопросов.

18. Основными направлениями деятельности руководителей в организации работы с семьями сотрудников являются:

1) оказание помощи начальникам (командирам), подразделениям кадровой, воспитательной и идеологической работы в формировании у сотрудников и членов их семей высоких морально-деловых и духовно-нравственных качеств, семейной культуры и этики поведения;

2) повышение имиджа и престижа службы в ОВД, привитие членам семей сотрудников чувства гордости и уважения к профессии защитника Отечества;

3) психологическая поддержка и сплочение семей сотрудников для создания здоровой морально-психологической атмосферы в служебных коллективах;

4) религиозное просвещение сотрудников и членов их семей с целью разъяснения политики светского, правового и социального государства, основ межнационального и межконфессионального согласия, сущности деструктивной и радикальной идеологии;

5) оказание помощи многодетным и молодым семьям, семьям погибших сотрудников в решении социальных, семейно-бытовых проблем;

6) организация досуга семей сотрудников, популяризация позитивных обычаев и традиций, пропаганда здорового образа жизни, вовлечение в народное творчество, художественную самодеятельность;

7) взаимодействие с общеобразовательными и дошкольными учреждениями по вопросам обучения, предоставления мест детям сотрудников, организации их оздоровительного отдыха и досуга;

8) взаимодействие с местными исполнительными органами, общественными объединениями и благотворительными организациями для решения поставленных задач.

19. Основополагающими принципами в работе с семьями сотрудников являются:

- 1) индивидуальный и дифференцированный подходы;
- 2) соблюдение конфиденциальности сведений личного характера;
- 3) установление устойчивых и доверительных отношений с членами семей сотрудников на основе взаимного уважения, согласия и дружелюбия;
- 4) развитие принципов социального партнерства, гендерного равенства, конструктивного взаимодействия и обмена передовым опытом работы.

20. Основными формами работы с семьями сотрудников являются:

- 1) изучение морально-психологического климата в семьях сотрудников путем проведения разъяснительной и психолого-социологической работы с членами семей (беседы и лекции воспитательного, профилактического и правового характера, индивидуальные собеседования, социологические опросы, анонимные анкетирования, тренинги, консультации и формы неформального общения);
- 2) посещение семей сотрудников с целью изучения жилищно-бытовых условий, морально-психологической атмосферы, наличия проблем в сфере семейных взаимоотношений;
- 3) учебно-методические сборы с должностными лицами по вопросам работы с членами семей сотрудников (с выездом в регионы);
- 4) вечера вопросов и ответов, встречи с членами семей сотрудников с участием руководства ОВД, приглашением представителей местных исполнительных и правоохранительных органов, банковского сектора;
- 5) тематические вечера различной идейной и гуманитарной направленностей по укреплению патриотических, духовно-нравственных и семейных ценностей;
- 6) проведение для членов семей сотрудников «Дня открытых дверей», «Уроков мужества», круглых столов, диспутов, встреч, смотров-конкурсов художественной самодеятельности, вечеров-портретов, вечеров отдыха, молодежных и офицерских балов, экскурсий, благотворительных и памятных акций, спортивных состязаний, театрализованных представлений и концертов, детских утренников.

Параграф 3. Организация культурно-досуговой работы в ОВД

21. Культурно-досуговая работа является частью воспитательной и социально-правовой работы в ОВД и проводится в тесном взаимодействии с другими ее направлениями, важнейшими среди которых являются идеологическое, патриотическое, нравственное и эстетическое воспитание.

22. Культурно-досуговая работа в ОВД располагает разнообразными формами, методами, силами и средствами, умелое использование которых способствует формированию у сотрудников высоких эстетических, морально-нравственных качеств, поддержанию их духовно-эмоционального состояния, мобилизации на успешное решение служебных задач.

23. Система форм и методов организации культурно-досуговой работы в ОВД включает в себя:

- 1) теле, радио, кино, аудио и видео обслуживание личного состава;
- 2) обеспечение личного состава литературой и периодическими изданиями;
- 3) организация выступлений профессиональных и самодеятельных коллективов, деятелей культуры, спорта, агитационных, художественных и творческих коллективов;
- 4) проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, способствующих отдыху и поднятию морального духа личного состава;

5) экскурсии по историческим и сакральным местам родного края;

6) сбор материалов для музеев ОВД, организация тематических выставок.

24. К основным средствам культурно-досуговой работы относятся:

- 1) дома культуры;
- 2) культурные центры;
- 3) передвижные информационные комплексы;
- 4) музеи;
- 5) комнаты и уголки боевой славы.

25. Культурно-досуговая работа отражается отдельным разделом в документах по планированию воспитательного процесса.

26. Одним из действенных элементов культурно-досуговой работы, способствующим патриотическому, нравственному и эстетическому воспитанию сотрудников является использование визуальной наглядной агитации.

Параграф 4. Организация индивидуально-воспитательной работы в ОВД

27. Индивидуально-воспитательная работа (далее – ИВР) – является важной составной частью воспитательной работы с личным составом, проводимой руководителями и направленной на формирование в коллективах здорового морально-психологического климата, предупреждение нарушений дисциплины и законности, воспитание у сотрудников высоких морально-нравственных и культурных качеств, повышение их профессионализма и ответственности за выполнение служебных обязанностей.

28. Под ИВР подразумеваются целенаправленные меры воспитательного воздействия на конкретного сотрудника, с целью всестороннего изучения его личностных качеств, способностей, индивидуальных особенностей, интересов, потребностей, характера, социально-бытовых проблем, имеющие особое значение при выполнении служебных задач.

29. Используя принципы индивидуальной работы, руководитель имеет возможность быстро и эффективно донести до своего подчиненного специфику профессии, особенности корпоративной культуры, формы и методы решения на практике служебных задач, корректировать деятельность и поведение сотрудника, указать на его ошибки, оказать помощь в их исправлении.

30. Основными целями ИВР являются:

1) приобретение необходимых профессиональных знаний, умений и навыков;

2) выработка добросовестного отношения к выполнению служебных обязанностей;

3) соблюдение служебной дисциплины и законности;

4) воспитание патриотизма и гражданственности.

31. Задачами ИВР являются:

учет сотрудников, требующих проведения ИВР;

осуществление анализа и контроля состояния ИВР;

обобщение и распространение положительного опыта ИВР.

32. ИВР проводится сроком до одного года со следующими лицами:

- 1) сотруидники, впервые принятые на службу в ОВД;
- 2) выпускники ведомственных учебных заведений;
- 3) сотруидники, склонные к нарушениям служебной дисциплины;
- 4) сотруидники, имеющие неблагополучное семейно-бытовое положение.

При возникновении обоснованной необходимости руководители проводят ИВР с любым из своих сотруидников.

33. Наряду с руководящим составом к проведению ИВР привлекаются психологи, наставники, ветераны ОВД.

34. ИВР осуществляется на основе использования рекомендаций педагогики и психологии, с учетом индивидуальных особенностей личности сотруидника в тесной связи с выполняемыми им служебными задачами.

35. Изучение личности сотруидника служит основой для проведения ИВР, выбора эффективных форм и методов воспитательного воздействия.

36. Для изучения личности конкретного сотруидника используются такие методы, как познавательная беседа, наблюдение, изучение характеристик.

- 1) При проведении познавательной беседы необходимо:
 - заранее определить цель беседы, ее задачи;
 - изучить имеющиеся документы, характеризующие подчиненного, мнения о нем непосредственных начальников;
 - выбрать место и время, способствующие доверительной беседе;
 - в ходе беседы создать обстановку непринужденности, доброжелательности, не превращать беседу в допрос;
 - беседа носит творческий характер, сопровождается рассказом самого руководителя;
 - в ходе беседы необходимо соблюдать тактичность, учитывать мнение, реакцию собеседника, не делать при ее проведении записей;
 - данные, полученные в ходе беседы, следует проанализировать, сравнить с имеющимися сведениями, что повысит объективность выводов;
 - познавательная беседа является не только источником сведений о подчиненном, но и носит воспитательный характер.

2) Наблюдение – позволяет изучать сотрудника в различных ситуациях при выполнении служебных задач, в личное время, при общении с гражданами, сослуживцами.

Наблюдение бывает длительным или кратковременным. Длительное (сплошное) наблюдение позволяет определить основные индивидуальные особенности сотрудника, черты его личности в целом. Кратковременное (выборочное) наблюдение помогает изучению отдельных качеств личности сотрудника.

Результативность наблюдения зависит от соблюдения следующих условий:

точное определение задач наблюдения;

выбор ситуаций, подлежащих изучению, в ходе которых сотрудник проявляет себя наиболее ярко;

систематичность наблюдения;

фиксация результатов наблюдения и их анализ;

сопоставление данных, полученных в результате наблюдения с другими сведениями о сотруднике.

3) Методы обобщения мнений руководителей, коллег применяются для более полного и всестороннего изучения личности сотрудника. При этом учитываются данные, содержащиеся в аттестациях, характеристиках с прежнего места службы (работы). Результаты, полученные методом обобщения необходимо сравнивать с данными, полученными с помощью предыдущих методов.

37. В ИВР применяются следующие формы:

1) изучение материалов личного дела, других характеризующих документов – проводится с целью получения первичной информации о сотруднике и заполнения журнала ИВР;

2) психолого-педагогическое наблюдение за деятельностью и поведением сотрудника – используется с целью накопления и обобщения фактов о социально-психологических особенностях личности, с одновременным определением побудительных мотивов, чувств и намерений сотрудника;

3) индивидуальная беседа – самая распространенная форма, предусматривающая доверительный, товарищеский характер общения,

направленная на развитие или выработку у сотрудника определенных положительных качеств, в ходе которой сотруднику разъясняются основные требования нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОВД, необходимость соблюдения служебной дисциплины и законности, этических норм поведения, повышения профессионального и культурного уровня. Результаты индивидуальной беседы с ее кратким содержанием заносятся в журнал ИВР, с которыми сотрудник ознакомливается под роспись.

4) индивидуальная помощь – применяется при решении различных вопросов служебной деятельности, личной жизни, изучении нормативных правовых актов и должностных обязанностей, овладении навыками профессионального мастерства (техникой, табельным оружием). Индивидуальная помощь оказывается в виде разъяснений, советов, проведения дополнительных занятий, совместного выполнения отдельных поручений, заданий;

5) индивидуальные задания и поручения – включают в себя постановку служебных и общественных поручений с целью воспитания ответственности за оказанное руководителем доверие;

6) индивидуальный контроль – проводится в форме личной проверки руководителем несения службы, выполнения заданий, поручений, проверки качества подготовки материалов, определения профессиональных компетенции, ключевых показателей конкурентоспособности сотрудника;

7) заслушивание отчетов и сообщений сотрудников – проводится на совещаниях личного состава подразделения (службы);

8) посещение сотрудников по месту жительства – применяется при изучении его жилищно-бытовых условий, морально-психологического климата в семье, круга общения, досуга, их влияние на состояние дисциплины, отношение к службе;

9) методы морального, материального стимулирования и дисциплинарного воздействия – применяются в качестве оценки служебной деятельности сотрудника, соблюдения дисциплины и законности, профессиональных и общечеловеческих норм поведения.

38. Руководители планируют ИВР ежеквартально в специальных разделах журналов ИВР.

39. В планах ИВР отражаются следующие мероприятия:

- 1) изучение индивидуальных особенностей личности подчиненных, с целью определения форм и методов воспитательного воздействия на них;
- 2) повышение профессионального мастерства, образовательного и культурного уровня подчиненных, их социально-правовой и физической подготовки;
- 3) укрепление дисциплины, воспитание высоких морально-нравственных качеств, ограждение от нежелательного круга общения.
- 4) консультации со специалистами (психологами, педагогами, юристами);
- 5) оказание помощи в изучении основных прав и обязанностей, нормативных правовых актов и служебных документов, необходимых для выполнения функциональных обязанностей;
- 6) доведение требований антикоррупционного законодательства, норм этического кодекса;
- 7) организация досуга подчиненных, привлечение к активному участию в общественной жизни коллектива;
- 8) индивидуальные задания и поручения.

40. Составлению плана ИВР предшествует всесторонний анализ морально-психологического климата в коллективе, состояния дисциплины и законности, соблюдения этических норм, результатов служебной деятельности и воспитательной работы за предыдущий период.

41. Результаты ИВР отражаются в журнале ИВР по форме, согласно приложению 1 к настоящим Правилам, который ведется каждым руководителем лично на протяжении всего периода нахождения в должности.

Журнал ИВР содержит необходимые информационные данные на всех подчиненных сотрудников, оформляется руководителем лично и хранится строго в его хранилище. Доступ подчиненных сотрудников либо посторонних лиц (за исключением проверяющих) к журналу ИВР исключается.

После окончания ИВР журнал хранится в данном подразделении для объективности оценки проведения ИВР, в том числе при инспектировании органа (подразделения) внутренних дел.

Журнал ИВР прошивается и пронумеровывается.

42. Контроль за организацией ИВР возлагается на заместителей начальников, курирующих кадровую и воспитательную работу, которые не реже одного раза в квартал осуществляют проверку их деятельности.

43. Результаты проверки организации ИВР отражаются в журналах руководителей служб, справках по итогам проверки органа (подразделения) внутренних дел, а также рассматриваются на оперативных и аппаратных совещаниях.

44. По результатам организации ИВР заместители начальников, курирующих кадровую и воспитательную работу вносят предложения уполномоченному руководителю о поощрении либо наказании руководителей служб.

45. При рассмотрении дисциплинарных проступков сотрудников, в обязательном порядке принимается во внимание состояние организации ИВР руководителем.

46. Роль руководителей в проведении ИВР оценивается при аттестации либо выдвижении на вышестоящую должность.

47. Кадровые службы постоянно анализируют состояние ИВР с личным составом, обучают руководителей структурных подразделений теории и практике данной работы, обобщают и распространяют передовой опыт, добиваются качественного выполнения каждым начальником (командиром) требований МВД по организации ИВР.

48. Обучение руководителей методам организации индивидуально-воспитательной работы проводится на курсах повышения квалификации, учебно-методических сборах, а также в системе профессиональной подготовки. Наряду с лекциями в программу включаются практические занятия, деловые игры, семинары по обмену опытом.

Глава 3. Порядок организации психологической работы в ОВД

Параграф 1. Цели и задачи психологической работы

49. Психологическая работа проводится должностными лицами, имеющими высшее психологическое (послевузовское) образование в рамках организации сопровождения и психологической подготовки личного состава ОВД к выполнению оперативно-служебных задач.

50. Психологическая работа строится в соответствии с принципами законности, профессиональной этики, уважения прав и свобод личности, гуманизма и обеспечения конфиденциальности при оказании психологической помощи.

51. Основной целью психологической работы является мониторинг состояния морально-психологического климата в коллективах, изучение и развитие у сотрудников профессионально-важных психологических качеств, поддержание психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач, в том числе в экстремальных условиях.

52. Основные направления организации психологической работы в ОВД:

- 1) психологическая диагностика индивидуально-личностных особенностей сотрудников;
- 2) психологическая подготовка личного состава;
- 3) психологическая помощь личному составу;
- 4) психокоррекционная работа с сотрудниками;
- 5) психологическая профилактика.

53. Основные задачи психологической работы в ОВД:

- 1) изучение причин и условий возникновения социально-психологических процессов в коллективах ОВД путем проведения ежегодного социологического мониторинга, разработка предложений и рекомендации по улучшению морально-психологического климата;
- 2) психологическое сопровождение и подготовка личного состава на выполнение оперативно-служебных задач, в том числе в период военного и чрезвычайного положения, проведения антитеррористических операций;
- 3) осуществление психодиагностики индивидуально-психологических особенностей личности сотрудников, определение соответствия психологических и психофизиологических качеств сотрудника занимаемой должности;

4) психологическая поддержка и оказание психологической помощи сотрудникам в адаптации к условиям оперативно-служебной деятельности, предупреждение межличностных конфликтов, психоэмоциональных расстройств, вызванных спецификой и условиями служебной деятельности, бытовыми и семейными ситуациями;

5) психологическая коррекция социально-психологических установок и ценностных ориентаций индивидуального и группового поведения сотрудников, осуществление коррекции негативных психических состояний, в том числе аутоагрессивного поведения сотрудников;

6) проведение психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психологическом внимании;

7) проведение психологической реабилитации, направленной на восстановление профессиональной работоспособности сотрудников после выполнения ими оперативно-служебных задач;

8) организация психологической работы по повышению управленческой компетентности руководителей ОВД, разработка рекомендаций для применения в работе с личным составом.

54. Результаты психологической работы (информация о ходе и результатах исполнения приказов, указаний министерства, касающихся деятельности психологов, другие информационные материалы и сведения, необходимые для разработки проектов, управленческих решений, аналитических, отчетных документов) представляются ежеквартально, а также в случаях устного запроса должностных лиц, ответственных за общую координацию психологической работы.

55. В целях создания доверительной обстановки, способствующей повышению эффективности профессиональной деятельности, при исполнении своих функциональных обязанностей должностные лица, ответственные за психологическую работу находятся в гражданской форме одежды (деловой стиль).

Параграф 2. Психологическая диагностика индивидуально-личностных особенностей сотрудников

56. Психологическая диагностика заключается в углубленном, объективном и всестороннем изучении индивидуальных психологических особенностей сотрудников для определения уровня профессионально-психологической подготовки сотрудников (далее – диагностика).

57. Психологическая диагностика реализуется посредством применения специальных психодиагностических методов (анализ документов и биографических данных, тестирование, беседа, опрос, наблюдение и т.д.) изучения личности и психологических алгоритмов обработки и интерпретации полученной информации.

58. При осуществлении диагностики используются научные методы и стандартизированные методики психологической диагностики, которые прошли апробацию в рамках психологической науки и имеющие соответствующие психометрические характеристики (надежность, валидность, репрезентативность, достоверность).

59. Диагностика проводится в индивидуальной и групповой формах:

- 1) с личным составом ОВД – один раз в год;
- 2) с сотрудниками, находящимися в «группе психологического наблюдения»;
- 3) с курсантами и слушателями – по прибытии в учебное заведение, включающее первичное и последующее изучение;
- 4) при формировании кадрового резерва – перед назначением на вышестоящую должность;
- 5) при закреплении табельного оружия.

60. Критерии оценки уровня профессионально-психологической подготовки сотрудников (слушателей) определяются в следующем порядке:

- 1) «высокая степень психологической подготовленности» характеризуется благоприятными прогностическими признаками в стрессовых ситуациях, а также высокой продуктивностью психических процессов;
- 2) «средняя степень психологической подготовленности» характеризуется благоприятными прогностическими признаками в повседневных условиях, с возможными выраженными эмоциональными проявлениями в ситуациях

повышенной сложности, дефицита времени, внезапности, неопределенности, высокого риска, чрезмерной, длительной нагрузки и средней продуктивностью психических процессов;

3) «низкая степень психологической подготовленности».

61. Лица, получившие оценку «низкая степень психологической подготовленности» подлежат психокоррекционным мероприятиям.

62. Психологическое заключение по форме, согласно приложению 2 к настоящим Правилам готовится в течение 15 календарных дней после проведения психологической диагностики.

63. Психологическое заключение содержит информацию:

1) о выявленных индивидуальных психологических особенностях (психологический портрет);

2) рекомендации по индивидуальным психологическим особенностям;

3) выводы о пригодности к службе;

64. Рекомендации по индивидуальным психологическим особенностям сотрудников, находящихся в «группе психологического наблюдения» направляются должностному лицу с отметкой о необходимости проведения психологической работы с сотрудником и сопровождения его в процессе служебной деятельности.

65. В психологическом заключении выносятся один из следующих выводов:

1) «рекомендуется в первую очередь»;

2) «рекомендуется»;

3) «рекомендуется условно»;

4) «не рекомендуется».

66. По завершению психологической диагностики психолог вносит сведения в индивидуальную карточку сотрудника по форме, согласно приложению 3 к настоящим Правилам и журнал учета психодиагностических работ по форме, согласно приложению 4 к настоящим Правилам.

67. По итогам психологической диагностики определяются лица, подлежащие углубленному психологическому изучению. Сотрудники с высоким

уровнем суицидального риска, имеющие признаки нервно-психической неустойчивости, нарушения адаптации и депрессии, переживающие негативные жизненные события, семейно-бытовые и финансовые трудности, психофизиологические, личностные и другие проблемы включаются в «группу психологического наблюдения» с занесением в журнал динамического наблюдения по форме, согласно приложению 5 к настоящим Правилам.

68. Сотрудник включается в «группу психологического наблюдения» сроком на шесть месяцев согласно мотивированному рапорту психолога на имя первого руководителя с пометкой «ДСП».

В случае отсутствия динамики психологического состояния сотрудника, срок нахождения в «группе психологического наблюдения» продлевается три месяца.

В случае отрицательной динамики психологического состояния сотрудника, срок нахождения в «группе психологического наблюдения» продлевается до шести месяцев.

В случае положительной динамики, сотрудник исключается из «группы психологического наблюдения» мотивированным рапортом психолога на имя первого руководителя. При этом, в рапорте кратко отражаются проведенные с сотрудником психологические мероприятия.

69. При перемещении сотрудника в другое подразделение, включенного в «группу психологического наблюдения» индивидуальная карточка направляется к месту перемещения фельдъегерской службой и оформляется с пометкой «ДСП» и «психологу лично в руки», без вскрытия конверта посторонними лицами. Индивидуальная карточка содержит психологическую характеристику и причины нахождения сотрудника в «группе психологического наблюдения».

70. Диагностические и профилактические беседы, проведенные психологами учитываются в журнале индивидуальных форм работ (консультации) по форме, согласно приложению 6 к настоящим Правилам.

Параграф 3. Психологическая подготовка сотрудников

71. Психологическая подготовка представляет собой целенаправленный комплекс воздействий на сотрудников с целью формирования у них устойчивости к психическим перегрузкам на основе самосовершенствования личностных и развития профессионально-важных качеств, приобретения опыта успешных действий в моделируемых условиях оперативно-боевой обстановки, обеспечивающих надежное выполнение профессионально-служебных задач.

72. Задачами психологической подготовки являются:

- 1) психологическая подготовка сотрудников, путем повышения их лидерских качеств, включающих в себя стрессоустойчивость, адаптационный потенциал, коммуникативный потенциал, организаторские способности;
- 2) определение и формирование профессионально-важных качеств, а также повышения их психологической компетентности (тренинговая работа, моделирование экстремальных ситуаций);
- 3) анализ и практическое применение, а также совершенствование методов психологической работы с личным составом;
- 4) разработка методических пособий в интересах профессиональной подготовки сотрудников при решении оперативно-боевых задач, в том числе военного и чрезвычайного положения, проведения антитеррористических операций;
- 5) обучение сотрудников методам самодиагностики, психической саморегуляции и психологической взаимопомощи, преодолению психологических трудностей, возникающих в ходе оперативно-служебных задач;
- 6) оказание психологической помощи личному составу после выполнения оперативно-служебных задач в экстремальных условиях, применения и использования оружия, гибели сотрудников при исполнении служебных обязанностей;
- 7) организация реабилитационных мероприятий, направленных на снижение последствий неблагоприятного влияния экстремальных условий служебной деятельности на состояние здоровья сотрудников.

73. В ходе проведения тренинговых работ используются различные формы: лекции, беседы, анализ ситуации, практические занятия, упражнения, деловые и оперативные игры, психологический практикум, тестирование и иные формы пропаганды психологических знаний.

Для проведения занятий используются теоретические и практические разработки, методическая база для психологов ОВД, а также составляется персональная программа с учетом специфики задач и экстремальности ситуации.

74. Проведенная работа по психологической подготовке сотрудников учитывается в журнале групповых форм работ (тренинги) по форме, согласно приложению 7 к настоящим Правилам.

Параграф 4. Изучение морально-психологического климата в подразделениях органов внутренних дел

75. Изучение морально-психологического климата в подразделениях ОВД проводится ежеквартально на добровольной основе, конфиденциально, в строгом соблюдении порядка проведения исследования.

76. Для объективной оценки результатов исследования необходимо участие не менее 70% от фактической численности сотрудников.

77. По результатам исследования психологами разрабатываются рекомендации по формированию благоприятного морально-психологического климата в служебных коллективах, совершенствованию стиля и методов управления.

Глава 4. Порядок организации идеологической работы в ОВД

78. Идеологическая работа в ОВД организуется и проводится в целях формирования у сотрудников психологической устойчивости, высоких морально-нравственных качеств и патриотических чувств, любви к Родине, верности присяге и служебному долгу, чувства гордости за избранную профессию, противодействия деструктивной идеологии.

79. Задачами идеологической работы являются:

1) организация и проведение в ОВД воспитательной, социально-правовой, психологической и идеологической работы с личным составом, разъяснение государственной политики, принимаемых руководством страны мер по укреплению обороноспособности, обеспечению межнационального и межконфессионального согласия;

2) формирование у сотрудников морально-психологической устойчивости и готовности к действиям в экстремальных условиях, их невосприимчивости к идеологии деструктивных религиозных течений;

3) формирование у сотрудников верности политике государства, присяге, служебному долгу, воспитание любви к Родине, своему народу, патриотических чувств и морально-нравственных качеств, необходимых для защиты Республики Казахстан;

4) формирование через средства массовой информации позитивного общественного мнения о деятельности ОВД;

5) регулярный анализ морально-психологического состояния личного состава;

6) обобщение и распространение в ОВД передового опыта организации идеологической работы.

80. Идеологическая работа в сфере недопущения проникновения деструктивных идей в ОВД организовывается и проводится в следующем порядке:

1) планирование идеологической работы в сфере противодействия религиозному экстремизму;

2) организация и проведение комплекса мероприятий по моральной и материальной поддержке сотрудников и членов их семей, повышения престижа ОВД, созданию атмосферы уважения к защитникам Отечества;

3) принятие оперативных мер по реализации обращений сотрудников по фактам попыток проникновения религиозных идей в коллективы ОВД и информирование личного состава о принятых решениях;

4) принятие мер по защите личного состава от негативного информационного воздействия.

Приложение 1
к Правилам организации
воспитательной, психологической
и идеологической работы
с личным составом органов
внутренних дел

Форма

ЖУРНАЛ
индивидуально-воспитательной работы

ДОЛЖНОСТЬ, звание

фамилия, имя, отчество (при его наличии)

подразделение

Список личного состава

(наименование подразделения)

[illegible]

Данные о подчиненном сотруднике

Фамилия, имя, отчество (при его наличии)

Дата рождения _____

Место рождения

[illegible]

[illegible]

Приложение 2
к Правилам организации
воспитательной, психологической
и идеологической работы
с личным составом органов
внутренних дел

Форма

Психологическое заключение

1. Фамилия:
2. Имя:
3. Отчество (при его наличии):
4. Возраст на момент тестирования:
5. Основание для проведения:
6. Психодиагностическое обследование проходило с использованием
следующих методик:
7. Результаты (портрет):
8. Рекомендации:
9. Предложения:

Психолог _____ Фамилия, имя, отчество (при его наличии)

Ознакомлен(а) _____

**Данная информация является конфиденциальной, разглашению не
подлежит.**

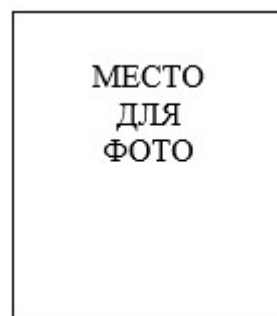
Использовать только в служебных целях.

Приложение 3
к Правилам организации
воспитательной, психологической
и идеологической работы
с личным составом органов
внутренних дел

Форма

Индивидуальная карточка
сотрудника № -

Фамилия _____
Имя _____
Отчество (при его наличии): _____
Дата рождения _____
Дополнительная информация (психологическая характеристика) _____



Результаты
прохождения психологического тестирования у психолога

Причина	Название методики	Интерпретация, выводы	Примечание
---------	-------------------	-----------------------	------------

Выводы _____

Психолог _____

Приложение 4
к Правилам организации
воспитательной, психологической
и идеологической работы
с личным составом органов
внутренних дел

Форма

Журнал учета психодиагностических работ

№	Да- та	Фамилия, имя, отчество (при его наличии), должность сотрудника	Методы психологиче- ской работы	Результаты обследования, выводы	Приме- чание

Приложение 5
к Правилам организации
воспитательной, психологической
и идеологической работы с личным
составом органов внутренних дел

Форма

Журнал динамического наблюдения

№	Фамилия, имя, отчество (при его наличии), подразделение	Дата взятия на учет	Дата снятия с учета	Причина учета	Вид психокоррекционной работы	Примечание

Приложение 6
к Правилам организации
воспитательной, психологической
и идеологической работы с личным
составом органов внутренних дел

Форма

Журнал индивидуальных форм работ (консультации)

№	Да- та	Фамилия, имя, отчество (при его наличии), должность /подразделение сотрудника	Основание проведения консультации	Результаты/ реко- мендации	Приме- чание

Приложение 7
к Правилам организации
воспитательной, психологической
и идеологической работы с личным
составом органов внутренних дел

Форма

Журнал групповых форм работ (тренинги)

№	Дата проведения	Подразделение	Количество человек	Вид работы	Цель	Примечание