

Қазақстан Республикасының Ішкі істер министрлігі

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

**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»**

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;



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 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 Министра
внутренних дел
Республики Казахстан
от 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 путём 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. Основопологающим 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 учётом показателей текущего года и двух предыдущих лет. Периодом кадрового прогноза является четвёртый 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 путём:

- 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 путём 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 путём 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 учётом 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 учётом 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 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		
											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 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 ор- гана внутренних дел	Потребность						
		общая потреб- ность	из ведомственных ор- ганизаций образова- ния	из вневе- домствен- ных вузов	по уровню образования			
					сред- нее	среднее специальное, тех- ническое и профессио- нальное	выс- шее	по- сле- ву- зов- ское
	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
--------	--------------------------	-----------------------------	-----------------	------------------