

Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар
министрлігіПриказ Министра по
чрезвычайным ситуациям
Республики Казахстан от 20
февраля 2026 года № 70Министерство по чрезвычайным ситуациям
Республики Казахстан

Об утверждении Правил и методики проведения ежегодного социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в подразделениях органов гражданской защиты

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

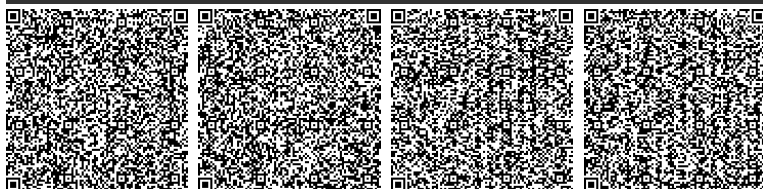
1. Утвердить прилагаемые Правила и методику проведения ежегодного
социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в
подразделениях органов гражданской защиты.

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

1) в течение пяти рабочих дней со дня подписания настоящего приказа
направление его на казахском и русском языках в Республиканское
государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Институт
законодательства и правовой информации Республики Казахстан» Министерства
юстиции Республики Казахстан для официального опубликования и включения в
Эталонный контрольный банк нормативных правовых актов Республики
Казахстан;

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

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на
курирующего вице-министра по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан.



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



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

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

Министр генерал-лейтенант

Ч. Аринов

Утверждены
приказом Министра
по чрезвычайным ситуациям
Республики Казахстан
от « » 2026 года
№

**Правила и методика проведения ежегодного социологического мониторинга
состояния морально-психологического климата в подразделениях органов
гражданской защиты**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящие Правила и методика проведения ежегодного социологического мониторинга состояния морально-психологического климата в подразделениях органов гражданской защиты (далее – Правила) определяют порядок и методику проведения ежегодного социологического мониторинга морально-психологического климата в подразделениях органов гражданской защиты (далее – ОГЗ).

2. Основные понятия и термины, используемые в настоящих Правилах:

1) стиль руководства – индивидуально-типические особенности целостной, относительно устойчивой системы способов, методов, приемов воздействия руководителя на коллектив с целью эффективного и качественного выполнения управленческих функций;

2) профессиональная деятельность – род труда, следствие его дифференциации. Успех профессиональной деятельности предполагает владение ее операционной, организаторской, психологической и нравственной сторонами, а также обобщенными профессиональными знаниями и готовностью к реализации оптимальных способов выполнения трудовых заданий;

3) морально-психологический климат в подразделениях ОГЗ – психологический настрой, характеризующийся правильным пониманием задач, стоящих перед ОГЗ;

4) социологический мониторинг состояния в подразделениях ОГЗ (далее – мониторинг) – системное изучение социальных процессов и явлений, направленных на получение информации о состоянии морально-психологического климата в ОГЗ;

5) методика проведения мониторинга – совокупность различных методов исследования, порядка получения, применения и интерпретации полученных данных;

6) анкетирование – метод, в котором в качестве средства для сбора сведений от респондентов используется специально оформленный список вопросов – анкета.

3. Мониторинг проводится в следующих целях:

1) выявления проблемных подразделений, определения структуры отношений;

2) повышения мотивации труда сотрудников, организации служебной деятельности, оптимизации процесса управления, повышения сплоченности подразделений;

3) повышения эффективности деятельности сотрудников;

4) эффективного использования профессионального и управленческого опыта сотрудников;

5) разработки мероприятий по улучшению психологической атмосферы.

Глава 2. Порядок и методика проведения мониторинга

4. Мониторинг проводится ежегодно психологами подразделений в четвертом квартале календарного года, в первой половине дня, конфиденциально, с предварительным разъяснением, опрашиваемым лицам целей и анонимности исследования, на государственном либо на русском языках по желанию сотрудника.

5. Длительность опроса составляет от двадцати до шестидесяти минут. Для объективной оценки результатов исследования необходимо участие не менее 70% от фактической численности сотрудников, за исключением вакантных

должностей, сотрудников, находящихся в декретном, трудовом отпуске, командировке, на излечении, а также руководящего состава и сотрудников, проходящих службу в опрашиваемом подразделении ОГЗ меньше шести месяцев. В случае участие сотрудников меньше 70% от фактической численности, результаты исследования признаются недействительными.

6. Ежегодный социологический мониторинг состояния морально-психологического климата в подразделениях ОГЗ проводится путем:

- 1) стандартизированные тесты – психологические тесты с четко определенными вопросами с инструкцией проведения и обработки результатов;
- 2) анкета – набор вопросов, каждый из которых логически связан с центральной задачей мониторинга;
- 3) беседа – психологический вербально-коммуникативный метод, заключающийся в ведении диалога с целью получения сведений.

7. Мониторинг проводится с автоматизированной информационной системой или на бумажных носителях.

В случае анкетирования, либо тестирования на бумажных носителях, заполненную анкету сотрудник собственноручно помещает в опечатанный контейнер (урну).

По завершению опроса контейнер вскрывается и анкеты пересчитываются в присутствии комиссии из трех человек (психолог и два респондента, участвовавших в опросе) без ознакомления с содержанием анкет и составлением акта о вскрытии.

Анкеты после завершения исследований хранятся у психолога подразделения ОГЗ в течение года, после подлежат уничтожению.

8. Проведение мониторинга включает следующие этапы:

- 1) подготовительный – организация, выбор методик для исследования;
- 2) основной – проведение инструктажа для личного состава;
- 3) заключительный – анализ и обобщение, обработка полученных данных, выводы о состоянии морально-психологического климата и рекомендации.

9. Проведение мониторинга (время и место) согласовывается с руководителем подразделения.

10. Интерпретация результатов мониторинга основывается на субъективном мнении и отношении сотрудника к окружающей его на службе обстановке:

- 1) организация и условия труда;
- 2) профессиональный и должностной рост;
- 3) удовлетворенность трудовой деятельностью;
- 4) отношения с руководством (к стилю руководства);
- 5) отношения с коллегами;
- 6) психологический климат.

11. По результатам мониторинга определяются показатели благоприятного, среднеблагоприятного (удовлетворительного) и неблагоприятного климата.

12. Показатели благоприятного климата с пороговым значением более 70% и выше опрошенных респондентов по следующим критериям:

- 1) высокий и выше среднего уровни удовлетворенности профессиональной деятельностью;
- 2) высокий и выше среднего степень согласованности мнений;
- 3) благоприятные взаимоотношения руководителей и подчиненных.

13. Показатели среднеблагоприятного (удовлетворительного) уровня морально-психологического климата с пороговым значением от 50% до 70% опрошенных респондентов по следующим критериям:

- 1) сохраняется относительно стабильная атмосфера, но наблюдаются признаки конфликта (скрытые);
- 2) взаимоотношение в коллективе носит формальный характер, нет единой позиции в решении общих задач;
- 3) сотрудники выполняют свои обязанности, но без особого энтузиазма и дополнительной инициативы.

14. Показатели неблагоприятного климата с пороговым значением менее 50% опрошенных респондентов по следующим критериям:

- 1) текучесть кадров, связанная с изменением мотивации профессиональной деятельности сотрудников, профессиональным выгоранием, с ухудшением профессионального здоровья, низкой оценкой удовлетворенности

профессиональной деятельностью, отсутствием перспектив в работе, тяжелыми условиями труда, низким уровнем заработной платы, ухудшением социальной защищенности;

2) низкая эффективность служебной деятельности коллектива, низкий уровень профессиональной подготовки сотрудников, авторитарный стиль руководства коллективом, низкий уровень исполнительской дисциплины;

3) конфликты между сотрудниками.

15. Процедуру проведения и выводы (результаты) мониторинга состояния морально-психологического климата обеспечивает психолог подразделения.

16. По результатам мониторинга, в случае недостаточной выборки, либо вынесения вывода «неблагоприятный морально-психологический климат», проводится через шесть месяцев повторный мониторинг.

17. Обобщенная информация в виде справки психолог предоставляет начальнику подразделения.

18. Информация о результатах морально-психологического климата в подразделениях представляются в Департамент кадровой и воспитательной работы до 20 числа отчетного месяца.

Департамент кадровой и воспитательной работы формирует общую справку для руководства Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан (далее – Министерство) с выводами и рекомендациями.

19. При необходимости (по жалобе сотрудника, коллективного обращения, конфликтной ситуации) психологи Департамента кадровой и воспитательной работы по решению руководства Министерства проводят дополнительный мониторинг.
