

Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар
министрлігіПриказ Министра по
чрезвычайным ситуациям
Республики Казахстан от 24
августа 2026 года № 325Министерство по чрезвычайным ситуациям
Республики Казахстан

**Об утверждении Порядка и методов определения профессиональных
компетенций, ключевых показателей и расчета показателя
конкурентоспособности (цифрового рейтинга) военнослужащего органов
гражданской защиты**

В соответствии со статьей 21 Закона Республики Казахстан «О воинской службе и статусе военнослужащих», **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемые Порядок и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) военнослужащего 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.



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

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

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

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

Министр генерал-лейтенант

Ч. Аринов

Приложение к приказу

Порядок и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) военнослужащего органов гражданской защиты

Глава 1. Общие положения

1. Порядок и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) военнослужащего органов гражданской защиты (далее - Правила) разработаны в соответствии со статьей 21 Закона Республики Казахстан «О воинской службе и статусе военнослужащих» и определяют порядок и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей деятельности и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) военнослужащего органов гражданской защиты (далее - ОГЗ).

2. Основные понятия, используемые в настоящих Правилах:

1) показатель конкурентоспособности (цифровой рейтинг) – сформированное посредством цифровой кадровой системы формализованное числовое выражение профессионального потенциала военнослужащего, основанное на профессиональных компетенциях, а также ключевых для воинской должности показателях и объективных данных о профессиональных достижениях (критериях);

2) показатели профессиональных достижений - поощрения, классность, наличие академической или ученой степени, ученого звания, наличие спортивного разряда;

3) должностные требования - квалификационные требования должности, должностные инструкции, стандарты работ, модели профессиональных компетенций, ключевые показатели эффективности, показатели конкурентоспособности (цифрового рейтинга);

4) ключевые показатели должности - стаж службы в правоохранительных, специальных государственных органах и на воинской службе, стаж службы на управленческих должностях в правоохранительных, специальных

государственных органах и на воинской службе, ключевые показатели эффективности, уровень профессиональной служебной и физической подготовленности, результаты аттестации;

5) исполнительские компетенции - знания, умения, навыки, необходимые для эффективного осуществления исполнительской деятельности;

6) ключевой показатель эффективности - показатель, сформированный на основе стратегии правоохранительного органа и направленный на оценку деятельности военнослужащего по достижению оперативно-служебных целей и задач;

7) весовое значение - количественное (цифровое) выражение качественных показателей деятельности военнослужащего, влияющих на определение его эффективности и конкурентоспособности (цифрового рейтинга); положительное весовое значение присваиваются показателям конкурентоспособности (цифровому рейтингу) положительного характера (служебным достижениям и другие); отрицательное весовое значение присваивается показателям конкурентоспособности (цифровому рейтингу) отрицательного характера (взысканиям и другие) и выражаются цифровым обозначением со знаком «минус»;

8) типовая модель профессиональных компетенций военнослужащего - структурно оформленный перечень профессиональных компетенций, которыми необходимо обладать военнослужащему, замещающему (претендующему на замещение) должность, связанную с выполнением управленческой функции, с описанием содержания каждой компетенции, описанием форм и способов оценки военнослужащего на соответствие каждой компетенции;

9) профессиональные компетенции военнослужащего - знания, умения и навыки, необходимые для эффективного осуществления профессиональной деятельности в ОГЗ и в соответствующей должности; каждая профессиональная компетенция характеризуется совокупностью определенных знаний, умений, навыков.

3. Действие настоящих Правил распространяется в отношении военнослужащих органов гражданской защиты.

Глава 2. Порядок и методы определения профессиональных компетенций военнослужащего органов гражданской защиты

4. Профессиональные компетенции в ОГЗ определяются перечнем профессиональных компетенций военнослужащих согласно приложению 1 к настоящим Правилам (далее - Перечень).

5. На основе перечней профессиональных компетенций определена типовая модель профессиональных компетенций военнослужащих согласно приложению 2 к настоящим Правилам.

6. Оценка уровня профессиональных компетенций военнослужащего проводится ежегодно по итогам календарного года непосредственным руководителем на основе типовой модели профессиональных компетенций согласно приложению 2 к настоящим Правилам.

Военнослужащий оценивается по каждой позиции в графе «Описание компетенции» по соответствующей форме оценки в графе «Форма проверки военнослужащего на соответствие компетенции». В результате оценки, в зависимости от качества (уровня) показанных военнослужащим знаний, умений и навыков, в графе «Оценка» выставляется балл от «1» до «5», где: «1» - оценка «неудовлетворительно», «2» - оценка «плохо», «3» - оценка «удовлетворительно», «4» - оценка «хорошо», «5» - оценка «отлично».

Сумма оценок по каждой позиции составляет числовое выражение общей оценки уровня профессиональной компетентности военнослужащего.

Процентное выражение общей оценки уровня профессиональной компетентности военнослужащего рассчитывается по следующей формуле:

$$ПК = (C * 100) / Б$$

где,

ПК - общая оценка уровня профессиональной компетентности в процентном выражении,

С - общая оценка уровня профессиональной компетентности в числовом выражении,

Б - максимальный возможный балл в оценке уровня профессиональной компетентности в числовом выражении.

7. Уровень профессиональной компетентности военнослужащего признается высоким, если его оценка в процентном выражении составляет 90% и более.

Уровень профессиональной компетентности считается средним, если его оценка в процентном выражении составляет от 70% до 89,9%.

Уровень профессиональной компетентности признается низким, если его оценка в процентном выражении составляет от 50% до 69,9%.

Уровень профессиональной компетентности признается неудовлетворительным, если его оценка в процентном выражении составляет менее 50%.

Глава 3. Порядок определения ключевых показателей эффективности военнослужащего органов гражданской защиты

8. Для военнослужащих ОГЗ устанавливается единая система оценки ключевых показателей эффективности, предусматривающая определение ключевых показателей эффективности с учетом категории занимаемой воинской должности.

Для военнослужащих, замещающих исполнительские должности, ключевой показатель эффективности определяется как сумма показателей эффективности выполненных работ (циклов работ).

Показатель эффективности выполненной работы (цикла работ) выражается в весовом значении в зависимости от результата работы.

В случае полного достижения цели работы или цикла работ (качественного выполнения), присваивается весовое значение «2», в случае частичного (неполного) достижения цели (выполнение на среднем уровне качества) - весовое значение «1», в случае не достижения цели (некачественного выполнения) - весовое значение «0».

Сумма весовых значений составляет числовое выражение ключевого показателя эффективности военнослужащего, замещающего исполнительскую должность.

Процентное выражение ключевого показателя эффективности военнослужащего, замещающего исполнительскую должность, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{КПЭ} = (S * 100) / (\text{КР} * 2)$$

где,

КПЭ - ключевой показатель эффективности в процентном выражении,

S - сумма весовых значений эффективности согласно количеству выполненных работ,

КР - количество выполненных работ.

9. Для военнослужащего, замещающего управленческую должность, ключевой показатель эффективности определяется исходя из среднего значения показателей эффективности подчиненных военнослужащих вверенного подразделения.

Процентное выражение ключевого показателя эффективности военнослужащего, замещающего управленческую должность, составляет среднее значение показателя эффективности вверенного подразделения в процентном выражении.

Расчет производится по следующей формуле:

$$\text{СПЭП} = (\text{КПЭС1} + \text{КПЭС2} + \text{КПЭС3} \dots) / \text{КС}$$

где,

СПЭП - средний показатель эффективности подразделения в процентном выражении,

КПЭС - ключевой показатель эффективности подчиненного сотрудника в процентном выражении,

КС - количество подчиненных сотрудников.

10. Ключевой показатель эффективности военнослужащего признается высоким (высокоэффективным), если он составляет 90% и более от

максимального возможного показателя эффективности всех выполненных (учтенных при расчете) работ.

Ключевой показатель эффективности считается средним (эффективным), если он составляет от 60% до 89,9% максимального возможного показателя эффективности всех выполненных (учтенных при расчете) работ.

Ключевой показатель эффективности признается низким (неэффективным), если он составляет менее 59,9% максимального возможного показателя эффективности всех выполненных (учтенных при расчете) работ.

11. Ключевой показатель эффективности заносится в лист оценки эффективности военнослужащего по форме согласно приложению 3 к настоящим Правилам.

Ключевой показатель эффективности военнослужащего учитывается при принятии решений по премированию, поощрению, обучению и карьерному росту.

Глава 4. Порядок определения и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) военнослужащего органов гражданской защиты

12. Формирование баллов военнослужащих осуществляется посредством информационной кадровой системы (далее - Система).

13. Система автоматически рассчитывает показатель конкурентоспособности (цифровой рейтинг) военнослужащих согласно приложению 4 к настоящим Правилам по следующим критериям:

Положительные критерии:

образование;

повышение квалификации;

владение государственным языком по результатам Qazaq resmi test/Qaztest;

владение иностранным языком, подтвержденное действующим сертификатом;

стаж;

стаж работы по функциональным направлениям (карьерный рост);

оценка/тестирование профессиональных компетенций;
оценка индивидуально-психологических свойств;
результаты аттестации;
награды;
достижения, подтвержденные документально;
участие в социально-общественной деятельности, подтвержденное документально;

положительные результаты работы, отмеченные руководством на международном, государственном и региональном уровнях.

Отрицательные критерии:

дисциплинарные взыскания;
дисциплинарные проступки, дискредитирующие воинскую службу и нарушение служебной этики;
отрицательные результаты аттестации;
сведения об увольнении;
выведение в распоряжение;
правонарушения;
отрицательная характеристика.

14. Каждому показателю конкурентоспособности (цифрового рейтинга) присваивается весовое значение (баллы).

Баллы военнослужащего рассчитываются автоматически Системой на основании сведений, внесенных кадровыми подразделениями ОГЗ в электронное личное дело.

15. Показатель конкурентоспособности (цифровой рейтинг) отражает уровень профессиональной конкурентоспособности военнослужащего на дату проведения оценки.

16. Показатель конкурентоспособности (цифровой рейтинг) является одним из критериев оценки военнослужащего при рассмотрении вопросов продвижения по службе и карьерного роста в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Приложение 1
к Порядку и методам определения
профессиональных компетенций, ключевых
показателей и расчета показателя
конкурентоспособности (цифрового рейтинга)
военнослужащего органов гражданской защиты

Перечень профессиональных компетенций военнослужащих

№	На- имено- вание компе- тенции	Описание компетенции
Исполнительские компетенции		
1	Про- фесси- ональ- ная гра- мот- ность	Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность органов гражданской защиты (далее - ОГЗ). Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ведомства, подразделения (службы), учреждения ОГЗ по месту прохождения службы. Знание и понимание должностных обязанностей согласно должностным инструкциям. Умение эффективно осуществлять на практике действия и мероприятия, предусмотренные должностными обязанностями. Знание и понимание требований режима секретности. Владение навыками грамотной устной речи, необходимыми для эффективного исполнения служебных обязанностей военнослужащего. Владение навыками грамотной письменной речи, необходимыми для эффективного ведения делопроизводства в занимаемой должности. Способность своевременно принимать правильные и точные решения необходимые для эффективной реализации служебных задач. Знания и умения в сфере информационных технологий, необходимые для выполнения служебных обязанностей военнослужащего.
2	Про- фесси- ональ- ная дисци- плини- рован- ность (орга- низо- ван- ность, испол- ни- тель- ность)	Знание и способность точно соблюдать служебные регламенты, положения, правила, инструкции, приказы, уставы и другие нормативные правовые акты в сфере организации деятельности ОГЗ. Способность выполнять служебные задачи качественно, последовательно и в установленный срок. Способность грамотно планировать выполнение служебной задачи, рационально, эффективно распоряжаться служебным временем. Способность распределять и перераспределять рабочую нагрузку (корректировать план работы) в зависимости от изменения ситуации на службе. Аккуратность в отношении государственного имущества.
3	Ори- ента- ция на каче- ство	Способность понимать служебную задачу. Способность определять направление и этапы выполнения служебной задачи. Способность планировать выполнение служебной задачи. Способность обеспечивать полное достижение цели выполняемой служебной задачи.
4	Со- труд- ниче- ство в	Способность рационально и тактически грамотно распределять направления и участки работы между собой и другими военнослужащими, участвующими в групповом (коллективном) выполнении служебной задачи. Умение точ-

	выполнении служебных задач	но определять объем и пределы собственного участка работы при групповом (коллективном) выполнении служебной задачи. Способность тактически грамотно организовывать и осуществлять связь и взаимодействие с другими военнослужащими при групповом (коллективном) выполнении служебной задачи.
5	Физическая подготовленность	Способность выдерживать физические нагрузки, знание теоретических основ пожарной аварийно-спасательной техники, пожарно-технического вооружения и оборудования, и связи, владение техникой и навыками применения пожарной аварийно-спасательной техники, пожарно-технического вооружения и оборудования и связи, необходимых для выполнения служебных обязанностей.
6	Стрессоустойчивость	Знание теоретических основ подготовки организма и сопротивления стрессовой нагрузке. Владение методикой и техниками сопротивления стрессовой нагрузке. Владение методикой и техниками снятия постстрессовых проявлений (постстрессового синдрома). Способность контролировать эмоции, сохранять ясность сознания и волевые способности в сложных стрессовых ситуациях.
7	Готовность к несению службы в особых условиях	Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ОГЗ в условиях чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера или военного положения, в ходе ликвидации (локализации) пожара, аварии, спасение людей, имущества физических и юридических лиц, в условиях высокой психологической и физической нагрузки, повышенного риска, прямой опасности для жизни и здоровья военнослужащих. Знание теоретических основ пожарной аварийно-спасательной техники, пожарно-технического вооружения и оборудования, и связи, в условиях чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера или военного положения, в ходе ликвидации (локализации) пожара, аварии, спасение людей, имущества физических и юридических лиц, в условиях высокой психологической и физической нагрузки, повышенного риска, прямой опасности для жизни и здоровья военнослужащих. Знание тактических основ, приемов и методов деятельности ОГЗ, подразделений и военнослужащих в условиях чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера или военного положения, в ходе ликвидации (локализации) пожара, аварии, спасение людей, имущества физических и юридических лиц, в условиях высокой психологической и физической нагрузки, повышенного риска, прямой опасности для жизни и здоровья военнослужащих.
8	Профессиональная этичность и приверженность корпоративной культуре ОГЗ	Знание и понимание норм Этического кодекса государственных служащих Республики Казахстан, утвержденного Указом Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 153 «О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан». Способность проявлять сдержанность, тактичность и другие требования Этического кодекса (по отношению к населению, коллегам и руководству) в эмоционально сложных служебных ситуациях. Способность поддерживать вербальный контакт (разговор) с представителями населения по общим и специальным служебным вопросам с соблюдением требований служебной этики, режима секретности.
Управленческие компетенции		
9	Целеполагание (стратегиче-	Знание положений Посланий Главы государства народу Казахстана, относящихся к сфере воинской службы и деятельности ОГЗ. Знание положений государственных программ, концепций, доктрин и других нормативных правовых актов, определяющих стратегию развития ОГЗ. Способность определять конкретные объективные недостатки организации и функционирования системы ОГЗ в целом, соответствующего органа (службы) и вверенного подразделения. Способность выдвигать конкретные и реальные меры по устранению недостатков и совершенствованию организации и функционирования системы ОГЗ в целом, соответствующего органа (службы) и вверенного подразделения.

	ское виде- ние)	
10	Организа-ция рабо-ты в под-разде-лении (служ-бе)	Знание цели, задач деятельности, функций и приоритетных направлений развития вверенного подразделения. Знание организационно-штатной структуры и численности вверенного подразделения, фактического объема и характера служебной нагрузки в подразделении. Знание проблем и недостатков деятельности вверенного подразделения, препятствующих его эффективности. Способность рационально определять организационно-штатную структуру и штатную численность вверенного подразделения. Способность подбирать конкурентоспособные кадры во вверено подразделение. Способность обеспечивать необходимые условия труда подчиненным сотрудникам для эффективно-го выполнения ими должностных обязанностей. Способность рационально определять и распределять объем функ-ций, задач и управленческих полномочий между собой и заместителями (другими подчиненными сотрудниками, выполняющими управленческую функцию). Способность рационально и эффективно планировать деятельность вверенного подразделения, деятельность на отдельных участках работы, деятель отдельного (каждого) подчиненно-го сотрудника. Умение ставить конкретные и объективно выполнимые (реальные) служебные задачи каждому под-чиненному сотруднику. Умение выявлять и исключать несвойственные и неэффективные задачи (участки работы). Умение рационально определять и распределять служебную нагрузку и сферы ответственности среди подчиненных (исключая дублирование служебных задач и функций). Умение эффективно перераспределять служебную нагрузку среди подчиненных сотрудников при возникновении сложных непредвиденных служебных ситуаций. Знание теоре-тических основ и владение тактическими навыками организации деятельности и управления подразделением ОГЗ в особых условиях несения службы (в условиях чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера или военного положения, в ходе ликвидации (локализации) пожара, аварии, спасение людей, имущества физических и юридических лиц, в условиях высокой психологической и физической нагрузки, повышенного риска, прямой опас-ности для жизни и здоровья сотрудников).
11	Кон-троль дея-тель-ности подчи-нен-ных со-труд-ников	Знание методов, способов выполнения, характера, содержания, цели и предполагаемых результатов работы, кото-рую подчиненный сотрудник необходимо выполнить в рамках решения поставленной служебной задачи (компе-тентность в сфере поставленных служебных задач). Умение рационально и эффективно планировать контрольные мероприятия, обеспечивая постоянную информированность о фактическом состоянии и степени эффективности де-ятельности вверенного подразделения в целом, деятельности на каждом участке работы и деятельности каждого подчиненного сотрудника. Способность в ходе контрольных мероприятий выявлять, обосновывать и объяснять под-чиненным сотрудникам ошибки и недостатки в работе, а также характер и степень влияния этих ошибок на сниже-ние эффективности вверенного подразделения. Владение навыками эффективного контроля деятельности подразде-ления и подчиненных сотрудников в особых условиях несения службы (в условиях чрезвычайных ситуаций природ-ного и техногенного характера или военного положения, в ходе ликвидации (локализации) пожара, аварии, спасе-ние людей, имущества физических и юридических лиц, в условиях высокой психологической и физической нагруз-ки, повышенного риска, прямой опасности для жизни и здоровья сотрудников).
12	Моти-вация подчи-нен-ных со-труд-ников к успеш-ной служ-бе	Способность создавать и поддерживать условия (предпосылки) для устойчивого положительного морально-психо-логического климата в коллективе вверенного подразделения. Способность принимать справедливые и обоснован-ные решения по применению поощрений и дисциплинарных взысканий в отношении подчиненных сотрудников. Способность своевременно защищать (отстаивать) права и законные интересы подчиненных сотрудников в случае их нарушения.

Приложение 2

к Порядку и методам определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) военнослужащего органов гражданской защиты

Типовая модель профессиональных компетенций военнослужащих

№	Наименование компетенции	Описание компетенции	Форма проверки военнослужащего на соответствие компетенции	Оценка
1	Профессиональная грамотность	Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность органов гражданской защиты (далее - ОГЗ). Знание и понимание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ведомства, подразделения (службы), учреждения ОГЗ по месту прохождения службы. Знание и понимание должностных обязанностей согласно должностным инструкциям. Умение эффективно осуществлять на практике действия и мероприятия, предусмотренные должностными обязанностями. Знание и понимание требований режима секретности. Владение навыками грамотной устной речи, необходимыми для эффективного исполнения служебных обязанностей военнослужащего. Владение навыками грамотной письменной речи, необходимыми для эффективного ведения делопроизводства в занимаемой должности. Способность своевременно принимать правильные и точные решения необходимые для эффективной реализации служебных задач. Знания и умения в сфере информационных технологий, необходимые для выполнения служебных обязанностей военнослужащего.	Изложение и разъяснение положений Конституции и законодательных актов, регламентирующих деятельность ОГЗ. Ответы на контрольные вопросы. Прохождение тестирования. Изложение и разъяснение положений нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность ведомства, подразделения (службы), учреждения ОГЗ по месту прохождения службы. Ответы на контрольные вопросы. Прохождение тестирования. Изложение и разъяснение должностных обязанностей согласно должностным инструкциям. Ответы на контрольные вопросы. Прохождение тестирования. Демонстрация способности осуществлять на практике действия и мероприятия, предусмотренные должностными обязанностями на примере смоделированной служебной ситуации. Изложение и разъяснение порядка (алгоритма), тактики и других особенностей выполнения профессиональных действий, необходимых для эффективного выполнения служебной задачи, на примере смоделированной служебной ситуации. Изложение и разъяснение Закона «О государственных секретах» и других нормативных правовых актов, регламентирующих порядке обращения с секретной информацией и служебной информацией ограниченного распространения. Ответы на контрольные вопросы. Прохождение тестирования. Демонстрация навыков устной речи при собеседовании. Выполнение письменного задания в сфере служебной деятельности либо предоставление служебных материалов, содержащих тексты, выполненные военнослужащим. Ответы на вопросы по смоделированной служебной ситуации (в части оперативного принятия эффективных решений).	

			Практическая демонстрация навыков работы с информационно-вычислительной (компьютерной) техникой и программами.	
2	Профессиональная дисциплинированность (организованность, исполнительность)	Знание и способность точно соблюдать служебные регламенты, положения, правила, инструкции, приказы, уставы и другие нормативные правовые акты в сфере организации деятельности ОГЗ. Способность выполнять служебные задачи качественно, последовательно и в установленный срок. Способность грамотно планировать выполнение служебной задачи, рационально, эффективно распоряжаться служебным временем. Способность распределять и перераспределять рабочую нагрузку (корректировать план работы) в зависимости от изменения ситуации на службе. Аккуратность в отношении государственного имущества.	Ответы на вопросы по содержанию нормативных правовых актов, определяющих регламент и вопросы организации деятельности ОГЗ. Оценка производится на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме).	
3	Ориентация на качество	Способность понимать служебную задачу. Способность определять направление и этапы выполнения служебной задачи. Способность планировать выполнение служебной задачи. Способность обеспечивать полное достижение цели выполняемой служебной задачи.	Изложение и разъяснение цели и содержания служебной задачи на примере смоделированной служебной ситуации. Изложение и разъяснение направлений, способов (методов) и этапов выполнения служебной задачи на примере смоделированной служебной ситуации. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме).	
4	Сотрудничество (групповое выполнение служебных задач)	Способность рационально и тактически грамотно распределять направления и участки работы между собой и другими военнослужащими, участвующими в групповом (коллективном) выполнении служебной задачи. Умение точно определять объем и пределы собственного участка работы при групповом (коллективном) выполнении служебной задачи. Способность тактически грамотно организовывать и осуществлять связь и взаимодействие с другими военнослужащими при групповом (коллективном) выполнении служебной задачи.	Изложение и разъяснение схемы организации выполнения группового задания с распределением направлений и участков работы между собой и другими военнослужащими на примере смоделированной служебной ситуации. Разъяснение объема и пределов собственного участка работы, обоснование причины и целесообразности выбора этого участка. Изложение и разъяснение схемы организации связи и взаимодействия группы при выполнении группового задания на примере смоделированной служебной ситуации. Обоснование данной схемы.	
5	Физическая подготовленность	Способность выдерживать физические нагрузки, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей. Владение и навыки применения пожарной аварийно-спасательной техники, пожарно-технического вооружения и оборудования, и связи, необходимых для вы-	Выполнение зачетов по физической подготовке (оценка проводится в соответствии с нормативными правовыми актами МЧС, регламентирующими профессиональную служебную и физическую подготовку). Прохождение тестирования и устные ответы на вопросы по теоретическим основам специальных средств, принятых на вооружение ОГЗ. Разъяснение и демонстрация приемов, способов ношения и применения специальных средств, принятых на вооруже-	

		полнения служебных обязанностей (в стандартных и нестандартных служебных ситуациях). Знание теоретических основ специальных средств, необходимых для выполнения служебных обязанностей. Владение техникой и навыками применения специальных средств, необходимыми для выполнения служебных обязанностей (в стандартных и нестандартных служебных ситуациях).	ние ОГЗ (с моделированием стандартных и нестандартных служебных ситуаций).	
6	Стрессоустойчивость	Знание теоретических основ подготовки организма и сопротивления стрессовой нагрузке. Владение методикой и техникой сопротивления стрессовой нагрузке. Владение методикой и техниками снятия постстрессовых проявлений (постстрессового синдрома). Способность контролировать эмоции, сохранять ясность сознания и волевые способности в сложных стрессовых ситуациях.	Изложение и разъяснение рекомендованных военнослужащим психологических техник, приемов, методов подготовки организма к стрессовой нагрузке и сопротивления стрессу, методов снятия постстрессовых проявлений (постстрессового синдрома). Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании заключения психофизиологического освидетельствования и характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме).	
7	Профессиональная этичность и приверженность корпоративной культуре ОГЗ	Знание и понимание норм Этического кодекса государственных служащих Республики Казахстан, утвержденного Указом Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 153 «О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан». Способность проявлять сдержанность, тактичность и другие требования Этического кодекса (по отношению к населению, коллегам и руководству) в эмоционально сложных служебных ситуациях. Знание и понимание положений имиджевой политики ОГЗ. Способность поддерживать вербальный контакт (разговор) с представителями населения по общим и специальным служебным вопросам с соблюдением требований служебной этики, режима секретности и имиджевой политики ОГЗ.	Изложение и разъяснение положений Этического кодекса. Оценка на соответствие данному показателю осуществляется на основании заключения психофизиологического освидетельствования и характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме). Ответы на вопросы о содержании, значении, целях и задачах имиджевой политики ОГЗ. Ответы на вопросы должностного лица, имитирующего поведение представителя общественности.	
Управленческие компетенции				
8	Целеполагание (стратегическое видение)	Знание положений Посланий Главы государства народу Казахстана, относящихся к сфере воинской службы и деятельности ОГЗ. Знание положений государственных программ, концепций, доктрин и других нормативных правовых актов, определяющих стратегию развития ОГЗ.	Изложение и разъяснение положений Посланий Главы государства народу Казахстана, относящихся к сфере воинской службы и деятельности ОГЗ. Ответы на вопросы по содержанию государственных программ, концепций, доктрин и других нормативных правовых актов, определяющих стратегию развития ОГЗ. Изложение, разъяснение и обоснование объективных недостатков организации и функционирования системы ОГЗ в	

		Способность определять конкретные объективные недостатки организации и функционирования системы ОГЗ в целом, соответствующего органа (службы) и вверенного подразделения. Способность выдвигать конкретные и реальные меры по устранению недостатков и совершенствованию организации и функционирования системы ОГЗ в целом, соответствующего органа (службы) и вверенного подразделения.	целом, соответствующего органа (службы) и вверенного подразделения, конкретных и реальных мер по устранению вышеобозначенных недостатков, а также по совершенствованию организации и функционированию системы ОГЗ в целом, соответствующего органа (службы) и вверенного подразделения. Ответы на контрольные вопросы.	
9	Организация работы в подразделении (службе)	Знание цели, задач деятельности, функций и приоритетных направлений развития вверенного подразделения. Знание организационно-штатной структуры и численности вверенного подразделения, фактического объема и характера служебной нагрузки в подразделении. Знание проблем и недостатков деятельности вверенного подразделения, препятствующих его эффективности. Способность рационально определять организационно-штатную структуру и штатную численность вверенного подразделения. Способность подбирать конкурентоспособные кадры во вверенное подразделение. Способность обеспечивать необходимые условия труда подчиненным сотрудникам для эффективного выполнения ими должностных обязанностей. Способность рационально определять и распределять объем функций, задач и управленческих полномочий между собой и заместителями (другими подчиненными сотрудниками, выполняющими управленческую функцию). Способность рационально и эффективно планировать деятельность вверенного подразделения, деятельность на отдельных участках работы, деятельность отдельного (каждого) подчиненного сотрудника. Умение ставить конкретные и объективно выполнимые (реальные) служебные задачи каждому подчиненному сотруднику. Умение выявлять и исключать несвойственные и неэффективные задачи (участки работы). Умение рационально определять и распределять служебную нагрузку и сферы ответственности среди подчиненных (исключая дублирование служебных задач и функций). Умение эффективно перераспределять служебную нагрузку среди	Изложение и разъяснение цели, задач деятельности, функций и приоритетных направлений развития вверенного подразделения. Доклад по организационно-штатной структуре и численности вверенного подразделения, фактическом объеме и характере служебной нагрузки в подразделении. Изложение, разъяснение и обоснование проблем и недостатков деятельности вверенного подразделения, препятствующих его эффективности. Ответы на контрольные вопросы. Обоснование предложений по изменению (совершенствованию) организационно-штатной структуры и штатной численности вверенного подразделения. В случае отсутствия таких предложений, обоснование оптимальности существующей организационно-штатной структуры и штатной численности подразделения. Обоснование принципов и критериев отбора кадров во вверенное подразделение. Оценка осуществляется на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме) и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников. Оценка осуществляется на основании изучения проверяющим планов и результатов эффективности деятельности подразделения, а также на основе характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме) и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников.	

		подчиненных сотрудников при возникновении сложных непредвиденных служебных ситуаций.		
10	Контроль деятельности подчиненных сотрудников	Знание методов, способов выполнения, характера, содержания, цели и предполагаемых результатов работы, которую подчиненный сотрудник должен выполнить в рамках решения поставленной служебной задачи (компетентность в сфере поставленных служебных задач). Умение рационально и эффективно планировать контрольные мероприятия, обеспечивая постоянную информированность о фактическом состоянии и степени эффективности деятельности вверенного подразделения в целом, деятельности на каждом участке работы и деятельности каждого подчиненного сотрудника. Способность в ходе контрольных мероприятий выявлять, обосновывать и объяснять подчиненным сотрудникам ошибки и недостатки в работе, а также характер и степень влияния этих ошибок на снижение эффективности вверенного подразделения. Владение навыками эффективного контроля деятельности подразделения и подчиненных сотрудников в особых условиях несения службы (в условиях чрезвычайного положения).	Ответы на вопросы в сфере профессиональных компетенций подчиненных сотрудников. На примере конкретных служебных задач (которые обязаны выполнять подчиненные сотрудники) разъяснение содержания и порядка действий по их выполнению, ожидаемых результатов и форм (способов) контроля. Составление плана контрольных мероприятий на примере смоделированной служебной ситуации. Оценка осуществляется на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме) и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников. Ответы на вопросы по организации контроля деятельности подчиненных в особых условиях несения службы (в условиях чрезвычайного положения).	
11	Мотивация подчиненных сотрудников к успешной службе	Способность создавать и поддерживать условия Способность создавать и поддерживать условия (предпосылки) для устойчивого положительного морально-психологического климата в коллективе вверенного подразделения. Способность принимать справедливые и обоснованные решения по применению поощрений и дисциплинарных взысканий в отношении подчиненных сотрудников. Способность своевременно защищать (отстаивать) права и законные интересы подчиненных сотрудников в случае их нарушения.	Оценка осуществляется на основании характеризующих материалов (характеристика непосредственного руководителя в произвольной форме) и анализа результатов анонимного опроса подчиненных сотрудников.	
Общая оценка: в числовом и процентном выражении				

Приложение 3
к Порядку и методам определения
профессиональных компетенций, ключевых
показателей и расчета показателя
конкурентоспособности (цифрового рейтинга)
военнослужащего органов гражданской защиты

Форма

Утверждаю

(звание, фамилия, имя, отчество
(при его наличии), должность
непосредственного руководителя
подразделения органа
гражданской защиты
« ____ » _____ 20__ года
(подпись) (дата))

Лист оценки эффективности военнослужащего

(звание, фамилия, имя, отчество (при его наличии), должность
военнослужащего)

Период: с _____ 20__ года по _____ 20__ года

№ п /п	Фамилия, имя, отчество (при его наличии) во- еннослужащего	Ключевой показатель эффективности военнослужащего (в числовом и про- центном выражении)
1		
2		
Показатель эффективности (в числовом и процент- ном выражении)		
Вывод: (высокоэффективен, эффективен, недостаточно эффективен, неэффективен)		

Руководитель кадровой службы органа гражданской защиты _____
(подпись) (расшифровка подписи).

« ____ » _____ 20__ г.

Ознакомлен _____
(подпись военнослужащего (расшифровка подписи) подлежащего оценке).

Приложение 4
к Порядку и методам определения
профессиональных компетенций, ключевых
показателей и расчета показателя
конкурентоспособности (цифрового рейтинга)
военнослужащего органов гражданской защиты

Шкала баллов

Критерии	Балл	Мак- си- мум
Положительные критерии		
Образование		
Высшее образование	1	1
Магистр	0,5	0,5
Доктор PhD, доктор по профилю	1	1
Кандидат наук	1,5	1,5
Доктор наук	2	2
Повышение квалификации		
Сертификат/удостоверение специализированных учебных заведений, соответствующие профилю деятельности во- еннослужащего (за последние 5 лет) 0,1 балл за 1 сертификат, при наличии 2 и более – максимум 0,2 балла	0,1	0,2
Действующий сертификат международного образца, соответствующий профилю деятельности военнослужащего 0,25 балл за 1 сертификат, при наличии 2 и более – максимум 0,5 баллов	0,25	0,5
Владение государственным языком по результатам Qazaq resmi test/Qaztest		
B2 (выше среднего)	0,25	0,5
C1 (высокий)	0,5	
Владение иностранным языком, подтвержденное действующим сертификатом		
Свободно 0,5 баллов за каждый язык	0,5	∞
Стаж		
На государственной/правоохранительной/воинской службе:		
на политических должностях (за каждый год)	0,3	∞
в центральных государственных органах (за каждый год)	0,2	∞
на областном (межобластном) уровне (за каждый год)	0,15	∞
на районном (межрайонном) уровне (за каждый год)	0,1	∞
в том числе на руководящих должностях:		
в центральных государственных органах (за каждый год)	0,3	∞
на областном (межобластном) уровне (за каждый год)	0,25	∞
на районном (межрайонном) уровне (за каждый год)	0,2	∞
Вне государственной службы (за каждый год)	0,1	∞

в том числе на руководящих должностях (за каждый год)	0,2	∞
Стаж работы по функциональным направлениям (карьерный рост)		
Непрерывный стаж работы на следующей нижестоящей должности в курируемой сфере данного государственного органа, не менее 1 года (за каждый год)	0,5	∞
Оценка/тестирование профессиональных компетенций		
Результаты оценки профессиональных компетенций	1	2
Оценка индивидуально-психологических свойств		
Прохождение психофизиологического исследования	1	1
Результаты аттестации		
Прохождение аттестации (очередная, внеочередная) с указанием выводов при положительных результатах:		
соответствует занимаемой должности и рекомендуется для выдвижения на вышестоящую должность	1	1
соответствует занимаемой должности	0,75	0,75
Награды		
Государственные награды	1	1
Ведомственные награды (по профилю работы) 0,5 баллов за 1 награду, при наличии 2 и более – максимум 1 балл (не учитываются юбилейные медали, медали за выслугу лет)	0,5	1
Достижения		
Личные достижения, связанные с профессиональной деятельностью (реализованные проекты) 0,5 баллов за 1 достижение, при наличии 2 и более – максимум 1 балл	0,5	1
Социальная общественная деятельность и способности		
Участие в социально-общественной деятельности/волонтерство	0,25	0,25
Способности в сферах науки, культуры, искусства и спорта с получением призовых мест не ниже республиканского значения 0,25 баллов за каждое призовое место, при наличии 2 и более – максимум 0,5 баллов	0,25	0,5
Положительные результаты работы, отмеченные руководством на международном, государственном и региональном уровнях		
Грамота, благодарность Президента Республики Казахстан (кроме почетной грамоты Республики Казахстан), Премьер-Министра Республики Казахстан, председателей Палат Парламента Республики Казахстан, Құрылтай Республика Казахстан, Администрации Президента Республики Казахстан, первых руководителей центральных государственных органов, акимов столицы, городов республиканского значения и областей, а также знаки отличия, выданные международными организациями и (или) зарубежными государственными структурами 0,5 баллов за 1 грамоту, благодарность, знак отличия, при наличии 2 и более – максимум 1 балл	0,5	1
Отрицательные критерии		
Дисциплинарные взыскания		
Замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, снижение в должности на одну ступень, снижение в воинском звании на одну ступень -0,25 баллов за каждое дисциплинарное взыскание, при получении 4 и более – -1 балл	-0,25	-1
Дисциплинарные проступки, дискредитирующие воинскую службу и нарушение служебной этики		
Сведения о дисциплинарных взысканиях за проступки, дискредитирующие воинскую службу и нарушение служебной этики	-0,5	-1
Отрицательные результаты аттестации		
не соответствует занимаемой должности и рекомендуется к понижению в должности	-0,25	-1
не соответствует занимаемой должности и рекомендуется к ротации	-0,5	
не соответствует занимаемой должности и рекомендуется к увольнению	-1	
Сведения об увольнении		

Сведения об увольнении с воинской службы или службы в специальных и правоохранительных органах по результатам проверки (по служебному несоответствию, выявившемуся по итогам аттестации, в связи с отчислением из военного, специального учебного заведения, за исключением случаев отчисления выпускников военных учебных заведений, реализующих программы технического и профессионального образования, а также военных интернов, военных врачей-резидентов, магистрантов, докторантов и адъюнктов, по отрицательным мотивам, в дисциплинарном порядке)	-1	-1
Выведение в распоряжение		
Выведение в распоряжение командира (нахождение в распоряжение с нарушениями установленных сроков)	-0,5	-0,5
Правонарушения		
Административное взыскание на должностное лицо за каждое -0,5 баллов, при наличии 2 и более – максимум -1,5 балла	-0,5	-1,5
Уголовное правонарушение	-2	-2
Отрицательная характеристика		
Сведения о нареканиях к профессиональной деятельности военнослужащего со стороны руководства за каждое -0,5 баллов, при наличии 2 и более – максимум -1 балл	-0,5	-1