

Қазақстан Республикасының Бас прокуратурасы

Приказ Генерального Прокурора
Республики Казахстан от 5

октября 2026 года № 158.

Зарегистрирован в Министерстве
юстиции Республики Казахстан 7
октября 2026 года № 40109

Генеральная прокуратура Республики Казахстан

**Об утверждении Правил и методов определения профессиональных
компетенций, ключевых показателей и расчета
показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата
на службу в органы прокуратуры**

В соответствии с пунктом 2 статьи 7 Закона Республики Казахстан «О
правоохранительной службе», **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемые Правила и методы определения
профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя
конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в органы
прокуратуры.

2. Департаменту кадровой работы Генеральной прокуратуры Республики
Казахстан обеспечить:

1) государственную регистрацию настоящего приказа в Министерстве
юстиции Республики Казахстан;

2) размещение настоящего приказа на интернет-ресурсе Генеральной
прокуратуры Республики Казахстан после его официального опубликования.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на
курирующего заместителя Генерального Прокурора Республики Казахстан.

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

Генеральный Прокурор Республики Казахстан**Б. Асыллов**

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

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

Приложение к приказу
Генеральный Прокурор
Республики Казахстан
от 5 октября 2026 года
№ 158

Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в органы прокуратуры

Глава 1. Общие положения

1. Настоящие Правила и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в органы прокуратуры (далее - Правила) определяют порядок и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей и расчета показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в органы прокуратуры.

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

1) информационная автоматизированная база данных (цифровая система) - программно-аппаратный комплекс, обеспечивающий сбор, хранение, передачу и обработку информации, предназначенной для автоматизации деятельности, связанной с отбором (приемом документов) и по вопросам поступления на правоохранительную службу;

2) показатель конкурентоспособности (цифровой рейтинг) – сформированное посредством цифровой кадровой системы правоохранительного органа формализованное числовое выражение профессионального потенциала кандидата на службу и сотрудника, основанное на профессиональных компетенциях, а также ключевых для должности показателях и объективных данных о профессиональных достижениях (критерии).

Глава 2. Порядок и методы определения профессиональных компетенций, ключевых показателей

3. К профессиональным компетенциям кандидатов на службу в органы прокуратуры относятся:

1) знание законодательства Республики Казахстан и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность правоохранительной службы, в том числе органов прокуратуры;

2) умение анализировать информацию и аргументированно излагать свою позицию;

3) применение знаний на практике;

4) ораторское мастерство (умение убедительного публичного выступления);

5) опыт работы по соответствующему профильному направлению.

4. На основе профессиональных компетенций осуществляется оценка степени соответствия к выполнению поставленных задач кандидатов на службу.

5. Кандидат на службу в органы прокуратуры оценивается по каждой позиции в графе «Наименование компетенции» по соответствующей форме оценки в графе «Форма проверки кандидата на соответствие компетенции» согласно приложению 1 к настоящим Правилам.

В результате оценки, в зависимости от качества (уровня) показанных кандидатом на службу в органы прокуратуры 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 кандидата на службу в органы прокуратуры.

Процентное выражение общей оценки уровня профессиональной компетентности кандидата на службу в органы прокуратуры рассчитывается по следующей формуле:

$$ПК = (A * 100) / B$$

где, ПК – общая оценка уровня профессиональной компетентности в процентном выражении,

A – общая оценка уровня профессиональной компетентности в числовом выражении,

B – максимальный возможный балл в оценке уровня профессиональной компетентности в числовом выражении.

6. Уровень профессиональной компетентности кандидата на службу в органы прокуратуры 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 %.

7. Для кандидатов на службу в органы прокуратуры устанавливается система ключевых показателей.

8. Ключевые показатели для кандидатов на службу в органы прокуратуры определяются для лиц, поступающих на службу на конкурсной основе либо через первоначальную профессиональную подготовку.

9. Ключевые показатели для кандидатов, поступающих на службу в органы прокуратуры содержат следующие сведения:

- 1) наличие соответствующего уровня образования;
- 2) результаты тестирования в уполномоченном органе по делам государственной службы;
- 3) итоги решения кейсовых задач (для кандидатов, поступающих на службу через первоначальную профессиональную подготовку);
- 4) результаты написания эссе (для кандидатов, поступающих на службу через первоначальную профессиональную подготовку);

5) результаты собеседования;

6) наличие опыта работы по профильному направлению (для кандидатов поступающих на службу на конкурсной основе).

Глава 3. Расчет показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) кандидата на службу в органы прокуратуры

10. Показатель конкурентоспособности (цифровой рейтинг) рассчитывается на основе ключевых показателей.

11. Каждый ключевой показатель рассчитывается следующим образом:

1) средневзвешенная оценка (GPA) обучения, указанная в приложении к диплому о высшем образовании;

2) итоговый балл тестирования в уполномоченном органе по делам государственной службы;

3) общий балл по итогам решения кейсовых задач;

4) итоговый балл по написанию эссе;

5) общий балл за презентацию на собеседовании (для кандидатов поступающих на службу через первоначальную профессиональную подготовку);

6) общий балл на ответы кандидатов, указанный в листе собеседования (для кандидатов поступающих на службу на конкурсной основе);

7) опыт работы по профильному направлению.

12. Показатель конкурентоспособности (цифровой рейтинг) кандидата на службу в органы прокуратуры рассчитывается по следующей формуле:

$$ЦР = K_1 + K_2 + K_3 + K_4 \text{ или } ЦР = K_{3A} + K_{3B} + K_{3B}$$

где, ЦР – показатель конкурентоспособности (цифровой рейтинг) кандидата на службу в органы прокуратуры;

K_1 – средневзвешенная оценка (GPA) обучения по профильному направлению;

K_2 – итоговый балл тестирования в уполномоченном органе по делам государственной службы;

K_3 – общий балл на ответы кандидатов, указанный в листе собеседования;

K_4 – балл за опыт работы;

K_{3A} – общий балл по итогам решения кейсовых задач;

K_{3B} – итоговый балл по написанию эссе;

K_{3B} – общий балл за презентацию на собеседовании.

13. Средневзвешенная оценка (GPA) обучения определяется на основании значения, указанного в приложении к диплому о высшем образовании.

14. Итоговый балл тестирования в уполномоченном органе по делам государственной службы определяется на основании значения, указанного в Сертификате о прохождении тестирования на знание государственного языка и законодательства Республики Казахстан.

15. Общий балл на ответы кандидатов, указанный в листе собеседования определяется на основании значения, указанного в приложении 4 к Правилам формирования и работы конкурсной комиссии, сроки проведения этапов конкурса, а также перечень документов, необходимых для участия в конкурсе на занятие вакантной и временно вакантной должности в правоохранительных органах, утвержденных совместным приказом Генерального Прокурора Республики Казахстан от 26 декабря 2022 года № 256, и.о. Председателя Агентства Республики Казахстан по финансовому мониторингу от 26 декабря 2022 года № 40, и.о. Министра внутренних дел Республики Казахстан от 28 декабря 2022 года № 1009, Министра по чрезвычайным ситуациям Республики Казахстан от 29 декабря 2022 года № 358 и Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 29 декабря 2022 года № 485 (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов под № 31638).

16. Общий балл за опыт работы определяется следующим образом: до 3-х лет – 1 балл; от 3-х до 5-и лет – 3 балла; от 5 и более лет – 5 баллов.

17. Общий балл по итогам решения кейсовых задач определяется исходя из количеством правильных ответов на них.

18. Итоговый балл по написанию эссе определяется согласно приложению 2 к настоящим Правилам.

19. Общий балл за презентацию на собеседовании определяется согласно приложению 3 к настоящим Правилам.

20. Расчет показателя конкурентоспособности (цифрового рейтинга) производится автоматически цифровой системой и (или) кадровой службой органов прокуратуры.

Приложение 1
к Правилам и методам определения
профессиональных компетенций,
ключевых показателей
и расчета показателя
конкурентоспособности
(цифрового рейтинга)
кандидата на службу
в органы прокуратуры

Перечень профессиональных компетенций кандидатов на службу в
органы прокуратуры

№	Наименование компетенции	Форма проверки кандидата на соответствие компетенции	Оценка
1.	Знание законодательства Республики Казахстан и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность правоохранительной службы, в том числе органов прокуратуры;	Прохождение тестирования, решение кейсовых задач	
2.	Умение анализировать информацию, аргументированно излагать свою позицию	Написание эссе, собеседование	
3.	Применение знаний на практике	Решение кейсовых задач, собеседование	
4.	Ораторское мастерство (умение убедительного публичного выступления)	Собеседование	
5.	Опыт работы по соответствующему профильному направлению	Предоставление подтверждающих документов (трудовая книжка, справка с места работы и другие документы)	

Приложение 2
к Правилам и методам
определения профессиональных
компетенций, ключевых
показателей и расчета
показателя конкурентоспособности
(цифрового рейтинга) кандидата
на службу в органы прокуратуры

Критерии оценки эссе

№	Критерии оценивания	Максимальные баллы
1	Понимание темы и соответствие содержания работы поставленной задачи	8
2	Структура (логичность, системность, последовательность изложения мыслей)	8
3	Качество аналитической работы (критическое мышление, аргументация, умозаключения и выводы)	8
4	Качество письма (академический стиль, грамотность)	8
5	Соответствие принципам правоохранительной службы, понимание проводимой государственной политики	8
6	Итого:	40

Приложение 3
к Правилам и методам
определения профессиональных
компетенций, ключевых
показателей и расчета показателя
конкурентоспособности
(цифрового рейтинга) кандидата
на службу в органы прокуратуры

Критерии оценки презентации кандидата

№	Критерии оценивания	Максимальные баллы
1	Коммуникабельность и культура речи	5
2	Поведенческая уравновешенность	5
3	Личные достижения	5
4	Мотивация и уверенность в выборе профессии	5
6	Итого:	20