**Концепция**

**проекта Закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам государственной службы»**

**1. Название проекта закона.**

Проект закона «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам государственной службы» *(далее – законопроект).*

**2. Обоснование необходимости разработки проекта закона.**

Глава государства в Послании народу «Казахстан в новой реальности: время действий» поставил конкретную задачу по изменению подходов к государственному управлению, кадровой политике, системе принятия решений и ответственности за их выполнение.

Вопросы совершенствования системы государственного управления также отражены в Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года: построение «человекоцентричной» модели – «Люди прежде всего», утвержденной Указом Президента от 26 февраля 2021 года № 522.

Согласно данной Концепции на сегодняшний день весь мир вступил в эпоху турбулентности, возрастающей волатильности, неопределенности социального, экономического и политического развития.

В ходе преодоления странами масштабных вызовов особую важность приобретает вопрос общественного доверия к государству, его готовности к изменениям. Устойчиво формируется запрос на более эффективное государственное управление, участие граждан в принятии управленческих решений.

Вместе с тем действующая модель государственного управления, основанная на административно-контрольной форме взаимодействия государства и населения, не в полной мере отвечает ожиданиям населения.

Вследствие чего назрела необходимость формирования сервисной и «человекоцентричной» модели государственного управления, в которой главными ценностями являются граждане и их благополучие.

Вместе с тем, резолюцией Заместителя Руководителя Администрации Президента от 15 июня 2021 года № 41-17.818 ПАБ-1 поручено Агентству по делам государственной службы (далее – Агентство) в целях неотвратимости наказания и соблюдения основных принципов государственной службы рассмотреть вопрос внесения изменения в законодательство, что в случае увольнения работника по отрицательным мотивам из государственной службы он не вправе поступить на госслужбу снова либо вправе по истечении определенного времени.

В соответствии с протоколом совещания по новой системе оплаты труда государственных служащих под председательством Первого заместителя Премьер-Министра от 23 апреля 2021 года поручено Агентству (по согласованию) совместно с Министерством финансов проработать вопрос выделения бюджетных средств для жилищных выплат при проведении ротации государственных служащих с разработкой соответствующих поправок в нормативные правовые акты.

Работа государственных органов в период пандемии показала, что требуется повысить мобильность государствеенного аппарата.

Так, в период ЧС поднимались вопросы в части ускоренного назначения государственных служащих на должности *(к примеру, сотрудников органов здравоохранения в регионах)* и вопросы рассмотрения дисциплинарной ответственности государственных служащих, основания приостановления сроков рассмотрения ответственности и течение сроков наложения взыскания в условиях режима чрезвычайного положения.

В связи с чем, законопроект также направлен на упрощение процедур прохождения государственной службы и установления базовых требований с переводом промежуточных вопросов на уровень подзаконных актов.

Кроме того, анализ работы по рассмотрению обращений граждан и проблемные вопросы практики применения законодательства о государственной службе свидетельствуют о необходимости совершенствования отдельных положений Закона «О государственной службе Республики Казахстан» (далее – Закон).

Предлагается принятие следующего комплекса законодательных мер.

***Касательно корректировки понятийного аппарата Закона***

Для точного определения целей совершенствования законодательства в сфере государственной службы необходимо внесение поправок в понятийный аппарат в части корректировок понятий: «политический государственный служащий», «квалификационные требования», «государственная служба», «временная вакантная должность» и др.

В том числе, предлагается пересмотреть понятие «служебная этика государственных служащих» и определить основные требования к морально-этическому облику госслужащих стандартам служебной этики.

***Касательно норм распространения действия Закона***

Учитывая единство государственной службы предлагается предусмотреть нормы по распространению действия Закона наряду с государственными служащими, проходящими правоохранительную службу также и на государственных служащих, проходящих военную и специальную службу с особенностями, предусмотренными законодательными актами Республики Казахстан.

Также предлагается лиц, осуществляющих деятельность в государственных органах на основании трудового договора в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, в том числе иностранных работников государственных органов исключить из списка лиц, на которых действие настоящего Закона не распространяется.

***Касательно прохождения госслужбы***

1*.* Статья 12 Закона «О государственной службе Республики Казахстан» (далее – Закон) предусматривает полномочия руководителей аппаратов центральных государственных органов по назначению на госдолжность по итогам конкурса, которые требуют согласования с вышестоящими должностными лицами.

Данные согласования ставят под сомнение легитимность результатов конкурса, в связи с чем необходимо исключить согласование с вышестоящими должностными лицами при назначении на госдолжность по итогам конкурса.

Кроме того, в целях рационального распределения полномочий между заместителями первого руководителя и руководителем аппарата предлагается пересмотреть и другие нормы регулирующие полномочия руководителя аппарата.

2. Одним из принципов государственной службы в Республике Казахстан является профессионализм госслужащих.

В целях расширения применения принципа профессионализма госслужащих, а также обеспечения более эффективного использования профессионального потенциала госслужащих предлагается наложение дисциплинарного взыскания в виде понижения в государственной должности при наличии следующей вакантной нижестоящей государственной должности, за исключением временно вакантной государственной должности, и соответствии госслужащего квалификационным требованиям, установленным к данной государственной должности.

Данная мера позволит повысить привлекательность госслужбы за счет поддержки профессионалов. Например, по состоянию на 31 декабря 2020 года сменяемость государственных служащих по республике составляет 22 338 человек или 23,1 % от штатной численности государственных служащих, в том числе чистая сменяемость (уход в частный сектор, организации квазигосударственного сектора, в связи с подачей в отставку, с иными причинами по собственному желанию) – 4 823 человек или 5 %; в связи с уходом на пенсию сменяемость составила 896 или 4 % от общей сменяемости. Сменяемость по отрицательным мотивам в 2020 году составила 301 человек (0,3 % от штатной численности).

3. Необходимо определить единый подход при повторном назначении на госслужбу, в течение которого государственная служба не считается прерванной.

Пункт 8 статьи 27 Закона устанавливает, что лицо в течение тридцати календарных дней со дня увольнения с государственной службы, за исключением уволенных по отрицательным мотивам или по результатам оценки их деятельности, испытательного срока либо итогов аттестации, вправе занять по итогам конкурса административную государственную должность корпуса «Б» и (или) принять участие в конкурсе и выборах на занятие административной государственной должности корпуса «Б» без прохождения тестирования при условии, если оно не состояло в трудовых отношениях с иными физическими и юридическими лицами, не являющимися государственными органами, а также не выезжало за пределы Республики Казахстан.

В этой связи, законопроектом предлагается определить, что государственный служащий не считается вновь поступившим на государственную службу после ее прекращения, в случае занятия им государственной должности, не позднее следующего рабочего дня после его увольнения с предыдущей должности, за исключением случаев, указанных в пункте 8 статьи 27 настоящего Закона.

4. Политические государственные служащие и отдельные категории административных служащих корпуса «Б» оцениваются в специальном порядке, определенном законодательством, в связи с чем, оценка деятельности государственных служащих, предусмотренной статьей 33 Закона, не должна распространяться на политических государственных служащих.

5. В целях обеспечения эффективного использования профессионального потенциала при прохождении государственной службы и совершенствования управленческих компетенций служащих осуществляется ротация кадров. В 2019 году ротировано 12 служащих корпуса «Б», в том числе 5 служащих по схеме «регион-регион», 5 служащих - «центр-центр», 2 человека в пределах одного региона.

На законодательном уровне необходимо установить осуществление ротации государственного служащего в другую местность в пределах максимально допустимого срока их пребывания на занимаемой должности.

Предлагаемая норма затрагивает права государственных служащих, являющихся инвалидами, беременными, одинокими родителями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет, имеющими (являющимися опекунами) детей-инвалидов, в том числе усыновленных (удочеренных), многодетными родителями (опекунами) или на иждивении которых находятся престарелые родители.

Законопроектом также предлагается предоставление государственному служащему, ротируемому в другую местность, служебного жилища без права приватизации.

При этом, данная норма дополняется положением о том, что по истечении максимально допустимого срока пребывания на занимаемой должности (8 лет), государственный служащий подлежит ротации либо понижению в должности, либо освобождению от занимаемой должности, даже в случае отсутствия возможности предоставления служебного жилища.

6.Развитие системы государственной службы тесно связано с процессами трансформации общественных отношений. Динамика развития казахско-русского билингвизма в обществе также не может не оказать своего влияния на требования, предъявляемые к государственным служащим.

На сегодня в стране работают порядка 90 тыс. государственных служащих, деятельность которых охватывает практически все сферы жизнедеятельности нашего многонационального общества.

При этом активность применения государственными служащими того или иного языка во многом зависит от сферы деятельности и региона, в котором они работают, что, на наш взгляд, должно учитываться при введении требований по свободному владению языками.

Кроме того, отношение населения к государственному аппарату во многом зависит от качества и доступности государственных услуг и информации, получаемой из органов власти.

***Справочно:*** *по результатам общественного мониторинга качества оказания государственных услуг 8% услугополучателей оказались не удовлетворены из-за языкового барьера.*

В соответствии с подпунктом 1) статьи 26 Закона
кандидаты на должности корпуса «Б» проходят тестирование. Так, кандидаты проходят тестирование по законодательству и государственному языку.

При этом тестирование по государственному языку не имеет порогового значения. Таким образом, в настоящее время отсутствует требование по уровню владения государственным языком к кандидатам на должности корпуса «Б» (к примеру, кандидат, получивший 0 баллов по итогам тестирования по государственному языку, допускается к дальнейшим этапам отбора).

Вместе с тем, Государственной программой по реализации языковой политики (постановление Правительства от 31 декабря 2019 года № 1045), Агентству поручено введение до 2025 года тестирования кандидатов на должности корпуса «Б» по системе «Қазтест» с установлением пороговых значений.

Так, минимальные пороговые значения будут применены только для кандидатов на должности корпуса «Б», в обязанности которых входит оказание государственных услуг населению.

В связи с изложенным полагаем возможным установление порога на знание государственного языка для поступления на госслужбу.

Поскольку действующее законодательство не предусматривает требований к государственным служащим по свободному владению языками, считаем необходимым такие требования предусмотреть и в Законе «О языках в Республике Казахстан».

При этом, в соответствии с Законом «О правовых актах» данные требования не будут распространяться на служащих, занявших свои должности до их введения. То есть, действие требований будет распространяться исключительно на впервые поступающих, а не на действующих служащих.

7. Факт совершения уголовного проступка или преступлений небольшой и средней тяжести не препятствует лицам участвовать в конкурсе для поступления на государственную службу.

Следует отметить, что государственная служба в Республике Казахстан основывается на принципах равного права граждан на доступ к государственной службе.

В этой связи необходимо исключить пожизненное ограничение для поступления на государственную службу лиц, уволенных за совершение проступков, дискредитирующих государственную службу.

8. В целях внедрения персональной дисциплинарной ответственности непосредственных руководителей за совершение их подчиненными коррупционных правонарушений неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных полномочий по контролю за деятельностью подчиненных работников, совершивших коррупционные правонарушения, является дисциплинарным проступком.

Законопроектом предлагается установить ответственность госслужащих, занимающих должности заместителей первых руководителей государственных органов, руководителей аппаратов центральных и местных государственных органов и их заместителей, руководителей ведомств центральных государственных органов и их заместителей, руководителей межрегиональных и областных подразделений центральных государственных органов и их ведомств, подразделений центральных государственных органов и их ведомств в городах республиканского значения, столице и их заместителей, руководителей областных исполнительных органов, исполнительных органов городов республиканского значения, столицы, финансируемых из местного бюджета и их заместителей.

Вместе с тем, вопрос об ответственности руководителя должен рассматриваться взвешенно, после установления всех обстоятельств и условий совершения подчиненным коррупционного правонарушения (наличие возможности руководителя предупредить правонарушение; ранее принятые меры профилактического характера; системность нарушений; организационные особенности деятельности госоргана; личностные качества правонарушителя и т.д.).

9. В соответствии со статьей 13 Закона государственные служащие не вправе заниматься другой оплачиваемой (кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности) и предпринимательской деятельностью, в том числе участвовать в управлении коммерческой организацией (если это не входит в его должностные полномочия).

В настоящее время государственные служащие не получают достойную заработную плату, хотя в этом направлении предпринимаются определенные меры.

В этой связи, на наш взгляд, необходимо ослабить указанные ограничения и предоставить им возможность получения дополнительного дохода. При этом следует иметь в виду, чтобы дополнительная их деятельность не была направлена на дискредитацию государственной службы, против интересов государства и т.д.

При этом, видится целесообразным установить критерии, ограничивающие отдельные виды деятельности. К примеру, запрет целесообразно распространить на «иную» деятельность, которая препятствует выполнению государственными служащими должностных обязанностей, влечет возникновение конфликта интересов, дискредитирует государственную службу и (или) нарушает морально-этический облик государственного служащего, а также противоречит интересам государства.

Это также вытекает из Дорожной карты по реализации программы противодействия коррупции на 2020-2025 годы, утвержденной постановлением Бюро Политического Совета партии «Nur Otan» № 001 pq от
5 марта 2020 года, где поручено предусмотреть порядок осуществления государственными служащими творческой, а также иной оплачиваемой деятельности вне рабочего времени.

С учетом изложенного полагаем возможным проработать в соответствии законодательством вопрос о возможности занятия государственными служащими иной оплачиваемой деятельности с сохранением ограничения на занятие предпринимательской деятельностью.

10. В целях выработки единой практики предоставления отпусков государственным служащим предлагается предоставление оставшейся части неиспользованного отпуска в течение текущего и (или) следующего рабочего года в любое время.

Кроме того, по соглашению сторон вместо предоставления неиспользованной части отпуска в текущем рабочем году предлагается предусмотреть компенсационную выплату за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

11. В целях исполнения пунктов 12 и 13 Плана исполнения мероприятий по исполнению рекомендаций и поручений, выработанных по результатам внешнего государственного аудита, проведенного Счетным комитетом по контролю за исполнением республиканского бюджета за период с 1 января 2016 года по 1 июля 2020 года предлагается установить, что за одно и то же отличие государственному служащему может быть применено только один из видов поощрений, указанных в пункте 1 статьи 35 Закона, с указанием конкретных заслуг в акте государственного органа.

12. В целях формирования культуры взаимоотношений, соответствующей нормам этики, защиты прав и законных интересов, как отдельных граждан, так и государственных служащих, а также предупреждения нарушений норм служебной этики предлагается введение обязанности государственного служащего по соблюдению общепринятых морально-этических норм и иных стандартов служебной этики государственных служащих, предусмотренных Этическим кодексом государственных служащих.

Данный подход направлен на обеспечение соблюдения норм служебной этики и профилактики нарушений среди государственных служащих.

***Справочно:* *В 2020 году*** *Агентством и его территориальными департаментами проведено 744 проверок и профконтроля (15 Агентством и 729 территориальными департаментами).*

*По итогам проверок и профконтроля в государственные органы внесено 510 представлений, предписаний об устранении нарушений и предложений по отмене решений, принятых с нарушением законодательства, из которых 483 исполнено, в том числе с отменой 44 незаконно принятых актов (о наложении взыскания - 26, при нарушении Правил проведения конкурса 4 приказа, при поощрении госслужащих – 3, при внеконкурсной назначении (в т.ч. при реорганизации госоргана) – 2, при нарушении порядка назначения на государственную должность – 2, при оценке деятельности госслужащих - 1, а также отменено 6 иных актов госорганов) и 41 решения госорганов (конкурсных комиссий – 30, дискомиссии – 4, комиссии по подсчету стажа госслужбы – 2 и иных решений - 5).*

*По итогам принятых Агентством и его территориальными департаментами мер к дисциплинарной ответственности привлечено 360 государственных служащих.*

***В 2020 году*** *Советами проведено 174 заседаний, на которых рассмотрено 1071 вопроса, в том числе анализы коррупционных рисков – 27, результаты деятельности уполномоченных по этике – 152, итоги работы госорганов по профилактике нарушений законодательства о государственной службе и противодействию коррупции – 144, результаты анализа работы дисциплинарных комиссий госорганов – 75, дисциплинарные дела – 523, нур вопросы – 150 .*

*По итогам рассмотрения дисциплинарных дел к ответственности привлечено 371 должностных лиц, из них за совершение проступков, дискредитирующих госслужбу, – 171, за нарушение Этического кодекса – 200. По 137 материалам дисциплинарные дела прекращены.*

*Советами по этике в целях координации деятельности уполномоченных по этике, взаимодействия с дисциплинарными комиссиями государственных органов, совершенствования форм и методов предупреждения коррупции, а также по итогам рассмотрения дисциплинарных дел выработаны 2687 рекомендаций и предложений, из которых 2657 исполнено.*

13. Одним из факторов, влияющих на эффективную деятельность государственных служащих, являются условия труда. Соблюдение служебной дисциплины, рациональное использование рабочего времени являются его значимыми составляющими элементами.

Агентством в рамках исполнения пункта 88 Общенационального Плана мероприятий по реализации Послания Первого Президента Республики Казахстан – Елбасы Назарбаева Н.А. народу Казахстана от 5 октября 2018 года «Рост благосостояния казахстанцев: повышение доходов и качества жизни» в 2019 году проведена комплексная работа по искоренению фактов сверхурочной работы.

Решения, направленные на снижение количества подобных фактов, принимались и на уровне Премьер-Министра Республики Казахстан.

Так, его распоряжением от 6 ноября 2018 года № 140-р «О мерах по реализации распоряжения Президента Республики Казахстан от 25 августа 2017 года № 184 «Об утверждении Регламента работы Президента Республики Казахстан, его Администрации и Правительства Республики Казахстан» и сокращению документооборота» предусмотрены рекомендации по организации совещаний и заседаний консультативно-совещательных органов под председательством Премьер-Министра, его заместителей, а также в центральных и местных исполнительных органах.

Согласно информации государственных органов данные рекомендации

в основном соблюдаются, за исключением случаев исполнения срочных поручений, организации мероприятий по предотвращению и ликвидации случаев чрезвычайных ситуаций, организации общественно-политических мероприятий.

Центральные государственные и местные исполнительные органы постепенно начали практиковать гибкий рабочий график для отдельных работников.

Была введена система автоматического отключения компьютеров после окончания рабочего дня.

Профилактическая работа, проводимая Агентством и его территориальными департаментами, заметно дисциплинировала государственные органы в вопросах соблюдения режима работы.

Анализ получаемых от АО «Инженерно-технический центр» УДП данных показывает, что в результате принятых мер показатели сверхурочной работы уменьшились, но не во всех государственных органах одинаково.

В настоящее время сведения о задержках работников ежемесячно продолжают аккумулироваться, а результаты их анализа направляются в государственные органы.

Так, последующие анализы данных СКУД и проведенное анонимное анкетирование в период с июня по август месяцы т.г. среди государственных служащих показывают, что факты задержек служащих на работе и выхода их на работу в нерабочее время все еще продолжаются. Реальные меры по их недопущению не принимаются, допускаются факты не начисления компенсации или не предоставления отгулов за переработку, вакантные места не заполняются и т.д.

Постоянные задержки государственных служащих на работе порождают жалобы не только со стороны государственных служащих, но и от членов их семей.

В целях продолжения и повышения эффективности принимаемых мер по снижению переработок полагаем целесообразным наделить Агентство полномочиями по осуществлению мониторинга за соблюдением режима рабочего времени государственными органами и утверждению правил его проведения.

Вместе с тем, в целях реализации прав госслужащих законопроектом предлагается закрепить право госслужащего на обжалование в случае необоснованного привлечения к сверхурочной работе, принуждения к работе в выходные дни и задержки на рабочем месте и нарушения режима рабочего времени.

14. В связи с введением всеобщего декларирования полагаем целесообразным исключить с 1 января 2025 года норму по представлению деклараций государственными служащими (и их супругами).

15. В связи с объявлением в 2020 году Всемирной организацией здравоохранения пандемии коронавируса и введением Президентом Республики Казахстан на территории страны чрезвычайного положения, государственный аппарат работал в новых условиях, обеспечивая бесперебойную работу всех сфер жизнедеятельности.

В целях предотвращения массового распространения инфекции государственные органы временно приостанавливали свою деятельность или переходили на дистанционный режим работы.

Вместе с тем в законодательстве о государственной службе не предусмотрен особый порядок рассмотрения дисциплинарной ответственности государственных служащих и основания приостанавливать сроки рассмотрения ответственности и течение сроков наложения взыскания в условиях режима чрезвычайного положения.

Из-за отсутствия правового основания приостановления рассмотрения ответственности и течения сроков наложения взыскания при указанной ситуации, возникли риски истечения сроков, как рассмотрения ответственности, так и наложения взыскания.

В этой связи, возникает необходимость принятия законодательных мер по их устранению.

16. Анализ применения норм Административного процедурно-процессуального кодекса (далее – АППК) и текущего состояния рассмотрения обращений граждан свидетельствует о неоднозначности положений АППК и его несогласованности с некоторыми нормами Закона.

В частности, в соответствии с подпунктом 10) статьи 5 Закона, Агентство как уполномоченный орган «осуществляет государственный контроль **в соответствии с законодательством** Республики Казахстан за соблюдением законодательства Республики Казахстан в сфере государственной службы государственными органами, за соблюдением служебной этики государственными служащими, за качеством оказания государственных услуг». Указанный контроль выражается наряду с другими в реагировании Агентства на нарушения прав граждан при рассмотрении их обращений государственными служащими, в том числе путем проведения проверки и внесением представлений, предписаний, предложений по их устранению.

В целом, государственный контроль, являясь неотъемлемой частью государственного управления, позволяет Агентству как уполномоченному органу в сфере государственной службы, непосредственно подчиненному Президенту Республики Казахстан, проводить реформы, участвовать в развитии страны.

С введением АППК утратили силу законы «О порядке рассмотрения обращений физических и юридических лиц» и «Об административных процедурах», в соответствии с которыми ранее Агентство рассматривало обращения (жалобы) граждан, реализовывая свою контрольную функцию.

Благодаря нововведенному кодексу, Агентство осуществляет государственный контроль в соответствии с законодательством, точнее с АППК, поскольку указанные законы, составлявшие законодательство, утратили силу.

АППК, в свою очередь, установлен новый формат рассмотрения обращений граждан, при котором жалоба на госорган подается **только в вышестоящий орган** и далее в суд.

В этом контексте функция Агентства по рассмотрению жалоб физических и юридических лиц на действия и решения госорганов фактически не действует, возникает вопрос в целесообразности и правомерности проведения проверок.

АППК, в сущности, исключил уполномоченный орган в сфере государственной службы из процессов рассмотрения жалоб граждан на государственные органы.

Следует отметить, что в соответствии со статьей 1 АППК, Кодекс регулирует отношения, связанные с осуществлением административных процедур, **в части, не урегулированной законами** Республики Казахстан».

Из этого следует, что при наличии законодательного урегулирования административных процедур, действие АППК на эти процедуры не распространяется.

Столь неоднозначная формулировка статьи 1 АППК делает неясным роль самого АППК - главенствующая на правах кодифицированного акта в отношении законов или ситуативная в зависимости от наличия законодательно урегулированных административных процедур.

Полагаем, что Агентство должно отстоять свою основополагающую контрольную функцию, позволяющую реагировать на нарушения прав граждан государственными служащими, предусмотрев в Законе «О государственной службе Республики Казахстан» самостоятельный раздел, посвященный административным процедурам, регулирующим процессы рассмотрения жалоб граждан на действия государственных органов, проведения проверок и др.

В соответствии с АППК (статья 1), при наличии законодательного урегулирования административных процедур, действие АППК на эти процедуры распространяться не будут.

То есть сам АППК допускает законодательное урегулирование осуществления административных процедур вне АППК.

17. В целях повышения мобильности и мотивации государственных служащих, завершивших обучение в рамках государственного заказа по программам послевузовского образования по направлению государственного органа, предлагается исключить обязательную отработку государственного служащего именно в том государственном органе, который направил его на обучение. При этом общая отработка на государственной службе будет сохранена.

18. Пунктом 2-1 статьи 15 Закона предусмотрено, что государственный служащий не считается вновь поступившим на государственную службу после ее прекращения в случае занятия им государственной должности не позднее следующего рабочего дня после его увольнения с предыдущей должности.

Учитывая, что в статье 28 Закона определено, что лицо в течение тридцати календарных дней со дня увольнения с государственной службы, за исключением уволенных по отрицательным мотивам или по результатам оценки их деятельности, испытательного срока либо итогов аттестации, вправе занять по итогам конкурса административную государственную должность корпуса «Б» и (или) принять участие в конкурсе и выборах на занятие административной государственной должности корпуса «Б» без прохождения тестирования при условии, если оно не состояло в трудовых отношениях с иными физическими и юридическими лицами, не являющимися государственными органами, а также не выезжало за пределы Республики Казахстан, полагаем пункт 2-1 статьи 15 Закона излишним.

19. Правоохранительная служба также является государственной службой, в связи с чем, в статье 20 Закона необходимо исключить слово «административную», тем самым определить установление испытательного срока для граждан, впервые поступающих на государственную службу, в том числе правоохранительную.

20. В целях соблюдения принципа прозрачности в деятельности государственных органов в статье 44 Закона из определения вида дисциплинарного проступка полагаем целесообразным исключить нормы по «разглашению содержания тестовых заданий», так как предполагается тестовые задания перевести в свободный доступ населения для подготовки к тестам.

21. В соответствии с Законом «О государственной службе Республики Казахстан» государственные служащие обязаны не допускать действий, дискредитирующих государственную службу. Так, служащие, уволенные за проступок, дискредитирующий государственную службу, в последующем на государственную службу не допускаются.

При этом проступками, дискредитирующими государственную службу, как правило, признаются деяния, способные создать условия для коррупции *(превышение полномочий, протекционизм, принятие подарков, участие в азартных играх, неправомерное вмешательство, оказание предпочтения и др.)*. Так, с 2016 года
*(с введением нового законодательства)* за проступок, дискредитирующий государственную службу, уволены и не могут быть вновь приняты
на государственную службу **164** служащих *(в 2016 г. –* ***31****, в 2017 г.–* ***36****, в 2018 г.–* ***27****, в 2019 и 2020 гг. – по* ***25****, в 2021 г. –* ***20****)*.

Вместе с тем, следует отметить, что государственные служащие могут быть причастны к резонансным событиям, при этом, формально не совершая дисциплинарный проступок. В этом случае формальное отсутствие дисциплинарного проступка позволяет им вновь поступить на государственную службу.

Следует отметить, что повторное их принятие на государственную службу может создать условия для общественного резонанса и формирования у населения недоверия к власти.

К примеру, в 2019 году после инцидента в одной из школ
г. Тараз по поручению Главы государства уволен аким города. При этом через месяц данный служащий был принят на иную должность корпуса «Б».

Так, это стало возможным из-за формального отсутствия дисциплинарного проступка.

Учитывая изложенное, предлагается в Законе «О государственной службе Республики Казахстан» предусмотреть основание для увольнения в связи с утратой доверия. При этом для служащих, уволенных по данному основанию, будет ограничено последующее принятие на должности корпуса «Б».

Кроме того, увольнение служащего по данному мотиву будет отражено в системе «Е-қызмет», что позволит не допустить их повторное принятие на государственную службу.

Предлагаем распространить данные нормы на политических государственных служащих в случае:

1) совершения дисциплинарного проступка дискредитирующего государственную службу;

2) грубого нарушения этики государственного служащего;

3) осуществления политическим государственным служащим предпринимательской деятельности;

4) нарушения политическим государственным служащим, его супругой (супругом) запрета открывать и иметь счета (вклады), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Республики Казахстан, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами;

5) неэтичного высказывания в адрес проводимой политики государства, должностных лиц государства, органов государственного управления, других государственных служащих;

7) грубого допущения халатности и неисполнения своих должностных обязанностей и др.

22. В рамках пункта 5 «Улучшение качества человеческих ресурсов и профессионализация государственного аппарата» Концепции развития государственного управления Республики Казахстан до 2030 года (утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 522) поставлена задача по введению института контрактных служащих после оптимизации штата государственного аппарата, что позволит привлекать профессионалов со специальными знаниями на период реализации государственных инициатив и отраслевых проектов.

***Предоставление госорганам возможности привлечения HR-организаций в процесс отбора кадров***

Согласно действующей редакции пункта 2 статьи 26 Закона, конкурс включает в себя ряд последовательных этапов: публикация объявления о проведении конкурса; прием документов от лиц, изъявивших желание принять участие в конкурсе; рассмотрение документов участников конкурса на соответствие установленным квалификационным требованиям и требованиям, установленным настоящим Законом; собеседование с участниками конкурса, проводимое конкурсной комиссией государственного органа; заключение конкурсной комиссии государственного органа.

Таким образом, этапы и их последовательность закреплены Законом, что «сужает» возможности госорганов при отборе кандидатов. Так, госорганы не могут применять дополнительные этапы, которые позволили бы выявить наиболее подходящего кандидата с учетом специфики должности. Кроме того, у госорганов отсутствует возможность привлечения иных организаций в конкурсные процедуры (к примеру, HR-организации).

Учитывая изложенное, предлагаем исключить из Закона последовательность этапов конкурса, регламентировав их порядком проведения конкурса, определяемым уполномоченным органом, в зависимости от специфики должностей.

***Касательно наделения уполномоченного органа по делам государственной службы (далее – уполномоченный орган) дополнительными компетенциями***

Согласно пункту 4 статьи 15 Закона акимы города районного значения, села, поселка, сельского округа могут занять административные гос.должности корпуса «Б» в течение одного года после окончания срока полномочий по согласованию с уполномоченным органом или его территориальным подразделением без проведения конкурса.

При этом законодательно не оговорена процедура согласования (необходимый пакет документов, сроки рассмотрения, основания согласования или отказа в согласовании).

Вместе с тем, согласно пункту 3 статьи 27 Закона в случае создания единой службы управления персоналом (кадровой службы) объявления о проведении конкурса размещаются на интернет-ресурсе госоргана, в структуре которого она состоит.

В этой связи, по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков в деятельности структурных подразделений Агентства рекомендовано обеспечить внесение изменений в Закон, в части наделения уполномоченного органа по разработке правил согласования внеконкурсного назначения акимов сельского уровня и регламента размещения объявлений о проведении конкурса.

Кроме того, во исполнение задач, предусмотренных Национальным докладом 2020 года для повышения прозрачности и объективности принятия кадровых решений голосование членов конкурсной комиссии заменено на балльную систему, а также максимально расширен круг наблюдателей, участвующих в конкурсе.

Однако, в случае обнаружения нарушений в работе конкурсных комиссий, сотрудник уполномоченного органа, принимающий участие в качестве наблюдателя, не имеет полномочий для приостановления конкурса или признания конкурсных процедур недействительными либо возбуждения административного делопроизводства.

Как следствие, необходимо закрепление полномочий за уполномоченным органом по приостановлению либо признанию конкурсных процедур недействительными в случае обнаружения нарушений в работе конкурсных процедур.

Также, Закон предлагается дополнить компетенцией Агентства по определению соотношения количества руководящего и исполнительского состава в государственных органах.

Отмечая важность дальнейшей цифровизации системы государственной службы необходимо предусмотреть в Агентстве компетенцию на утверждение определения информационных систем электронного документооборота в сфере прохождения государственной службы.

Кроме того, учитывая, что Агентство является государственным органом непосредственно подчиненным и подотчетным Президенту Республики Казахстан, полагаем целесообразным определить в статье 5 Закона, что Агентство разрабатывает и вносит Национальный доклад о состоянии государственной службы в Республике Казахстан в Администрацию Президента по согласованию с Правительством.

***Касательно совершенствования работы единой службы управления персоналом***

В соответствии с резолюцией Руководителя Администрации Президента от 17 мая 2021 года № 21-62-29.11 (20-4963)-4 к записке Отдела государственного управления № 21-62-29.11 (20-4963)-4 от 12 мая 2021года необходимо законодательно урегулировать вопрос участия в качестве членов конкурсных комиссий представителей Агентства при отборе на должности руководителей служб управления персоналом.

**3. Результаты публичного обсуждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Предлагаемое решение** | **Отношение общественности (целевых групп)** |
|  | Вопросы эффективности государственного управления  | нейтральное |

**4. Цели принятия проекта закона.**

Законопроект разработан в целях исполнения поручений Президента и его Администрации, Правительства, а также дальнейшего совершенствования законодательства в сфере государственной службы, устранения правовых пробелов, коллизий,оптимизации.

**5. Предмет регулирования проекта закона.**

Общественные отношения, связанные с прохождением государственной службы Республики Казахстан.

**6. Структура и содержание проекта закона.**

Проект закона состоит из двух статей.

Статья 1 предусматривает внесение изменений и дополнений в следующие законодательные акты Республики Казахстан.

Закон Республики Казахстан от 11 июля 1997 года «О языках в Республике Казахстан»;

Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года «О государственной службе Республики Казахстан».

Структура проекта Закона корреспондируется с требованиями, предусмотренными статьей 23 Закона «О правовых актах».

**7. Предполагаемые правовые и социально-экономические последствия в случае принятия проекта закона.**

Принятие законопроекта направлено на приведение в соответствие норм отдельных законодательных актов Республики Казахстан, регулирующих вопросы государственной службы, с правоприменительной практикой, что исключает негативные правовые последствия в случае принятия законопроекта, а также направлено на создание необходимых правовых основ для регулирования вопроса прохождения государственной службы.

С точки зрения социально-экономических последствий от принятия законопроекта ожидается:

* повышение мобильности государственных органов в решении кадровых вопросов;
* снижение риска возможного кадрового дефицита.

В целом принятие законопроекта повлечет положительные правовые и социально-экономические последствия и должно привести к решению задач по совершенствованию общественных отношений в сфере государственной службы.

**8. Предполагаемые финансовые затраты, связанные с реализацией проекта закона.**

Принятие законопроекта потребует выделение дополнительных финансовых затрат из государственного бюджета по вопросу обеспечения ротации в 2021-2023 гг. около 589 млн. тенге.

**9. Необходимость одновременного (последующего) приведения других законодательных актов в соответствие с разрабатываемым законопроектом.**

Разрабатываемый законопроект потребует внесение изменений и дополнений в законодательные акты, перечисленные в разделе 5 настоящей Концепции.

Одновременное приведение других законодательных актов в соответствие с разрабатываемым проектом закона не потребуется.