

**НАЦИОНАЛЬНЫЙ ДОКЛАД
О СОСТОЯНИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН**

г. Нур-Султан,

2022 год

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
I. Текущее кадровое состояние.....	5
II. Совершенствование системы отбора.....	11
III. Президентский молодежный кадровый резерв.....	14
IV. Прохождение государственной службы.....	17
V. Мотивация и развитие персонала на государственной службе.....	20
VI. Этические стандарты государственной службы.....	25
VII. Качественное оказание государственных услуг.....	28
Заключение.....	31

ВВЕДЕНИЕ

2021 год ознаменовался важной страницей в истории становления и развития нашей родины – 30-летием Независимости. За эти годы Казахстан заявил о себе как о демократическом, светском и зрелом государстве со сформировавшимися государственными институтами и конкурентоспособной экономикой.

Наряду с этим, сформирован стабильный госаппарат, усовершенствованы институты государственной службы, приняты меры по повышению эффективности управленческого состава, осуществлен переход системы к карьерной модели с элементами позиционной.

Вместе с тем, для решения государственных задач на среднесрочную перспективу дальнейший вектор развития госслужбы будет направлен на решение вопросов излишней бюрократии госаппарата, усиления коммуникации и взаимодействия с населением, привлечения на госслужбу талантливой молодежи, автоматизации кадровых процессов и переориентации служб управления персоналом на усиление кадрового потенциала госорганов.

В этом направлении уже принят ряд конкретных шагов, в частности, утверждены указы «О мерах по дебиюрократизации деятельности государственного аппарата», «О проведении встреч акимов с населением», «О проведении встреч руководителей центральных исполнительных органов с населением».

Уполномоченным органом по делам госслужбы во взаимодействии с госорганами проведен очередной отбор в Президентский молодежный кадровый резерв, оптимизирована численность госслужащих на 15%, обеспечен переход местных исполнительных органов на новую систему оплаты труда, в рамках Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года продолжается реализация 8 проектов по развитию потенциала госслужбы и повышению ее привлекательности как работодателя.

На заседании Мажилиса Парламента 11 января текущего года Президент

поручил Агентству усовершенствовать систему отбора, убрать излишние барьеры для поступления на госслужбу, а также упростить порядок увольнения госслужащих.

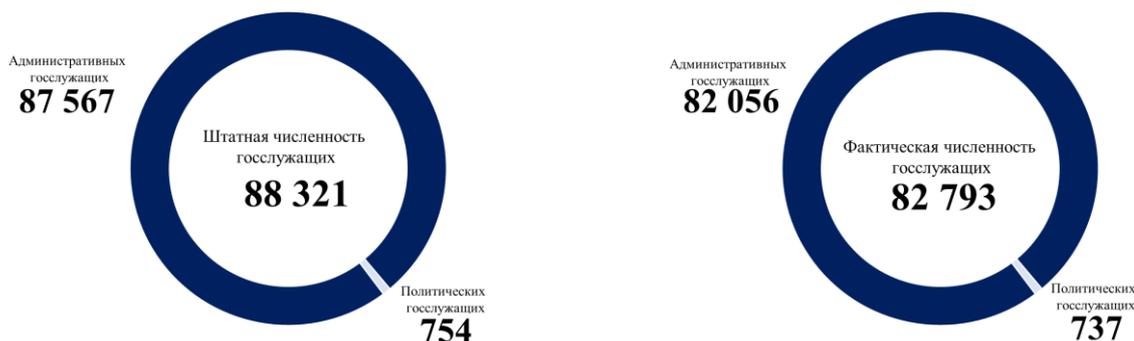
Национальный доклад содержит подробную информацию о текущем кадровом состоянии госслужбы, достигнутых результатах и предложения по дальнейшему совершенствованию данной сферы.

Настоящий доклад подготовлен во исполнение подпункта 7-4) пункта 2 статьи 5 Закона «О государственной службе Республики Казахстан» и состоит из введения, основной части и заключения.

I. ТЕКУЩЕЕ КАДРОВОЕ СОСТОЯНИЕ

По состоянию на 1 января 2022 года штатная численность госслужащих составила 88 321 единицу. При этом фактическая численность госорганов сократилась на 6,4 %.

Диаграмма 1. Численность госслужащих



Создание Агентства по финансовому мониторингу не обусловило рост штата служащих, поскольку госоргану переданы функции и полномочия Министерства финансов *(в сфере противодействия легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма и др.)*. В свою очередь, в целях укрепления кадрового потенциала и усиления функционала увеличена численность Счетного комитета *(на 51 ед.)*.

Во исполнение поручения Главы государства в 2021 году лимиты штатной численности госорганов оптимизированы на 15% или 9 589 единиц. При этом 79% сокращенных должностей приходится на вакансии. Госорганами приняты необходимые меры по трудоустройству и социальной защите уволенных госслужащих. В частности, в подведомственные организации или на временно-вакантные должности назначены 1 153 человека, выходное пособие выплачено 1 720 служащим *(в размере четырех окладов)*.

Агентством приняты соответствующие меры по соблюдению прав госслужащих при сокращении *(отменен приказ необоснованного увольнения 1 сотрудника, выплачено выходное пособие – 1)*.

В 2022 году будут приняты меры по оптимизации госслужащих в аппаратах акимов областей и городов республиканского значения в зависимости от численности населения, а также по сокращению количества заместителей акимов регионов.

Вместе с тем, по-прежнему сохраняется диспропорция между руководящим и исполнительским составом. К примеру, в 154 структурных подразделениях госорганов должности исполнительского уровня отсутствуют, по одному исполнителю имеется в 1 806, по два исполнителя в 3 834 подразделениях.

В целях рационализации структуры госуправления требуется регламентация соотношения руководящих и других работников госорганов. Агентством данный вопрос прорабатывается, нормативы численности служащих будут закреплены в соответствующем правовом акте.

Дальнейшая оптимизация госаппарата будет проводиться по мере передачи государственных функций в конкурентную среду *(в настоящее время проводится работа по формированию Реестра государственных функций)*.

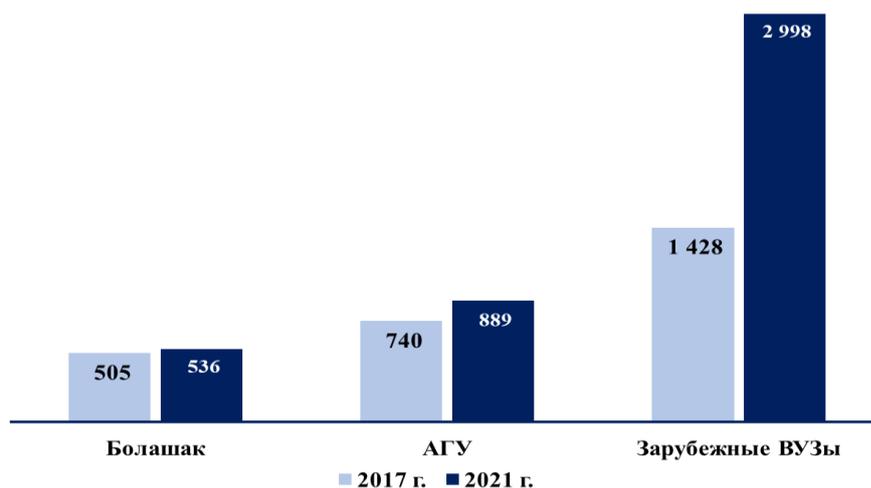
Несмотря на проведенную оптимизацию, образование госслужащих остается на должном уровне, как важный элемент обеспечения качества человеческого капитала. Так, 92% служащих имеют высшее образование *(8% – среднее и среднее профессиональное, которые представлены на районном и сельском уровне)*.

Диаграмма 2. Образование госслужащих в разрезе специальностей



В сравнении с 2017 годом доля стипендиатов программы «Болашак» выросла на 6 %, выпускников Академии государственного управления при Президенте – на 20 %, зарубежных ВУЗов – в 2 раза.

Диаграмма 3. Сравнительный анализ количества выпускников «Болашак», АГУ и зарубежных ВУЗов

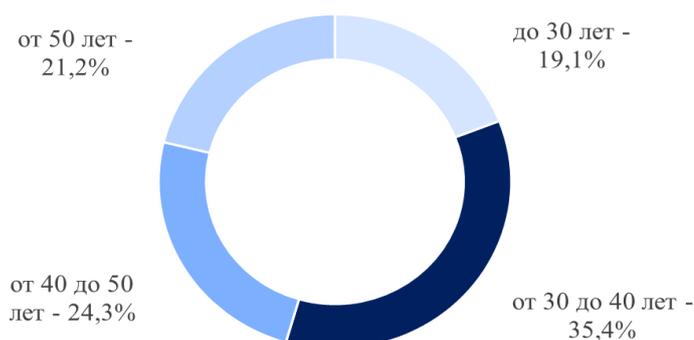


Послевузовское образование имеют порядка 5,2 тыс. служащих, что на 24 % выше аналогичного показателя 2017 года.

Доля женщин на госслужбе остается стабильной и составляет 55,7% (в 2019 г. – 55,7%, в 2020 г. – 55,5%). При этом руководящие должности занимают 39 % женщин. Для сравнения в странах ОЭСР представленность женщин в госсекторе составляет в среднем 58%, на руководящих должностях – 37%.

Средний возраст госслужащих на протяжении последних лет находится в пределах 38-39 лет.

Диаграмма 4. Возраст госслужащих



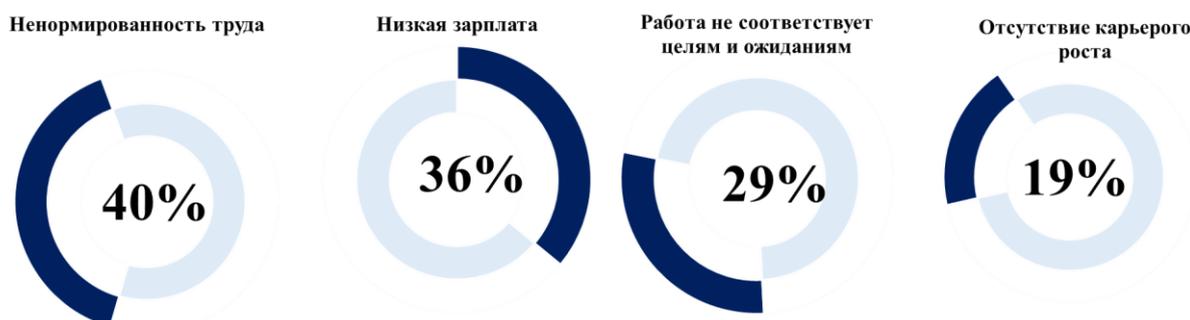
В среднем госслужащие имеют стаж работы в пределах 10-11 лет.

Также был сохранен стабильный уровень чистой сменяемости госслужащих в пределах 6,2%.

Однако ряд госорганов имеют высокий показатель сменяемости, в частности, министерства национальной экономики (19,5%), цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности (15,1%), Агентство по защите и развитию конкуренции (14,6%) и др.

Согласно опросу, проведенному с увольняемыми служащими, основными причинами ухода с госслужбы отмечены: ненормированность труда, низкая оплата труда, несоответствие работы целям и ожиданиям, а также отсутствие перспективы карьерного роста. При этом 72% уволенных по собственному желанию работали в должности менее 3-х лет.

Диаграмма 5. Основные причины ухода с госслужбы



В ходе опроса служащих 40% респондентов в качестве причин ухода отметили переработки. Агентством с целью контроля нормированности труда госслужащих продолжается работа по интеграции «Е-кызмет» с системами контроля управления доступом госорганов (далее – СКУД).

Справочно: На сегодняшний день интеграция реализована в 697 госорганах (из 4 079). По данным СКУД наблюдается снижение фактов переработок по сравнению с 2018 годом. К примеру, в МИД переработки уменьшились на 72%, МНЭ – 60%, МСХ – 66,7%, МЭ – 50%, в Акмолинской области – 51,7%, Актыбинской – 80%, СКО – 70%.

Совместно с органами правовой статистики и специальных учетов проработан вопрос проведения проверок местными инспекциями труда на

основании выгрузки данных СКУД.

Справочно: Агентством в местные инспекции труда представлены информация о нарушении нормированности труда госслужащих. В результате 65 госслужащим предоставлены дополнительные часы отдыха (отгулы), 3 руководителя госорганов привлечены к административной ответственности, 1 сотрудник – к дисциплинарной ответственности, 1 658 служащим выплачена денежная компенсация в размере 96,6 млн. тенге.

При этом Агентство будет наделено полномочиями по мониторингу за соблюдением госорганами режима рабочего времени и рассмотрению соответствующих дел об административных правонарушениях, которые позволят самостоятельно проводить проверки (*проект Закона по внесению поправок в КоАП находится на согласовании в госорганах*). По результатам мониторинга Агентством будет проводиться анализ причин переработок, выработка соответствующих рекомендаций и контроль вопросов оплаты за переработанное время.

Кроме того, в 2021 году в Трудовой кодекс внесены поправки, направленные на урегулирование вопроса дистанционной работы. В этой связи, в целях установления единообразных подходов разработаны соответствующие методические рекомендации.

В то же время, наблюдается тенденция уменьшения доли служащих до 30 лет (*с 25,7% в 2017 г. до 19,1% в 2021 г.*) и в целом снижение привлекательности госслужбы среди молодежи (*с 65,7% в 2017 г. до 44,4% в 2021 г.*). При этом число кандидатов, желающих работать в районных и сельских госорганах, остается на низком уровне (*конкурс на одно место на областном уровне – 2,3 чел., на районном – 1,5, на сельском – 1,1*).

В свою очередь, в «центре» наблюдается отсутствие регионального опыта работы (*в частности, опыт работы на местах имеет 21% сотрудников, в том числе на руководящих должностях – 18%*). За отчетный период только каждый четвертый участвовал в конкурсе для перемещения из «центра» в регионы (*97 из 392*).

В этой связи, Агентством в целях повышения привлекательности госслужбы будут приняты меры по укреплению меритократии. Кроме того, предусмотрено поэтапное повышение оплаты труда в центральных госорганах.

На сельском уровне продолжается работа по реализации проекта «С дипломом в село» для госслужащих. Так, в отчетном году 280 служащих получили подъемные пособия и кредиты на приобретение жилья *(по сниженной ставке)* на общую сумму более 439 млн. тенге.

Кроме того, будет упрощен «вход» для молодых специалистов на госслужбу районного и сельского уровней и в целом популяризация госслужбы среди студентов путем обучения в «Школе молодого государственного служащего».

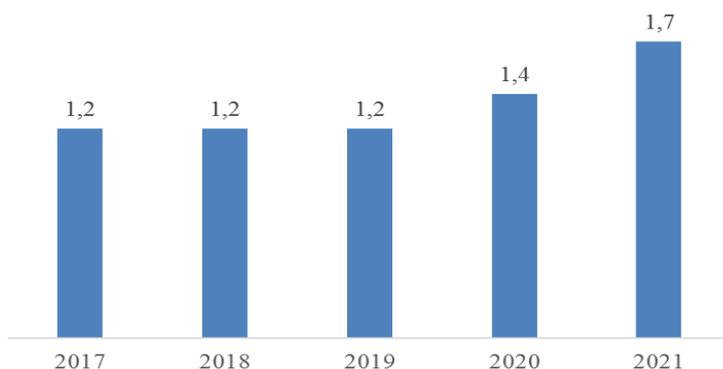
Справочно: Школы молодого госслужащего открыты при территориальных органах Агентства в целях привлечения талантливой и активной молодежи для обучения их навыкам теоретических и практических основ госслужбы. Также после завершения обучения предусмотрена стажировка в госорганах.

II. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОТБОРА

Введение конкурсной основы занятия государственных должностей обеспечило реализацию конституционных прав граждан на равный доступ к госслужбе, что способствовало повышению профессионализма и конкуренции кандидатов при назначении.

Согласно результатам опроса, проведенного в 2022 году, 95% госслужащих считают процедуру приема на работу прозрачной и справедливой, 92% отмечают, что на работу принимают талантливых и квалифицированных работников. За прошедшие 5 лет на 42% увеличился конкурс на одно место (*2021 году в систему госслужбы по конкурсу принято 9 953 гражданина*).

Диаграмма 6. Конкурс на одно место



Вместе с тем, требуется дальнейшее совершенствование процедур отбора. В этой связи, Агентством на основе изучения международного опыта принимаются меры по развитию инструментов отбора на административную госслужбу. В результате выработаны новые подходы, включающие в себя тестирование на способность работать с числовой и текстовой информацией, интервью по компетенциям и др.

При этом прозрачность и клиентоориентированность процесса отбора будет обеспечена путем полной цифровизации конкурсных процедур. Начаты работы по модернизации информационной системы «Е-қызмет», где будут автоматизированы все этапы отбора (*до 2024 года*).

Кроме того, в целях придания гибкости в выборе инструментов рекрутинга этапы отбора на госслужбу будут определены актом Президента. Соответствующий законопроект, в том числе предусматривающий исключение последовательности этапов отбора в Законе «О государственной службе Республики Казахстан» (кроме дополнительного этапа согласования участников конкурса перед этапом собеседования на должности в сфере культуры, физической культуры, спорта, образования и здравоохранения), в текущем году планируется внести на рассмотрение Парламента.

Во исполнение поручения Главы государства относительно исключения излишних барьеров для поступления на госслужбу госорганам будет предоставлено право **внеконкурсного назначения**:

- **на ряд руководящих должностей корпуса «Б»** (категории B-1, C-1, C-O-1, D-1, D-O-1) (по согласованию с Агентством), что усилит ответственность руководителей за работу своих подчиненных, в том числе за коррупционные правонарушения, а также позволит исключить формализм при проведении конкурса и повысит оперативность заполнения вакансий;

- **на исполнительские должности районного и сельского уровней** (кроме должности главного специалиста аппарата акима района) **выпускников учебных заведений с высокими результатами, обучившихся за счет государства**;

- **на следующую вышестоящую должность** служащих, при наличии **более 1 года стажа на нижестоящей должности**, получивших высокие результаты оценки на протяжении 4-х кварталов подряд;

Справочно: При этом действующий порядок повышения (возможность перевода) после двух лет на нижестоящей должности без согласования с Агентством также сохранится.

- **на должности местных исполнительных органов и территориальных подразделений центральных госорганов** (кроме г. Нур-Султана) выпускников Академии с высоким GPA (3,33 и выше). При этом такое назначение будет осуществляться по согласованию с Агентством и только в течение года после завершения обучения.

Также для привлечения профессионалов со специальными знаниями на период реализации государственных инициатив и отраслевых проектов госорганам будет предоставлена возможность найма контрактных служащих.

В реализацию данных подходов в текущем году будет проработан вопрос внесения соответствующих поправок в законодательство.

III. ПРЕЗИДЕНТСКИЙ МОЛОДЕЖНЫЙ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Инициатива Главы государства по формированию Президентского молодежного кадрового резерва позволила создать прозрачный социальный лифт для молодежи.

В 2021 году проведен второй отбор в ПМКР.

Основными требованиями к участникам, как и в предыдущем отборе, являлись гражданство, возраст (*не старше 35 лет*), образование (*высшее*) и стаж работы (*не менее 5 лет*). Также было введено новое требование по уровню владения государственным языком (*на уровне не ниже среднего*).

В этапы отбора были включены новые инструменты оценки претендентов. В частности, решение ситуационных задач и интервью с профессиональными HR экспертами.

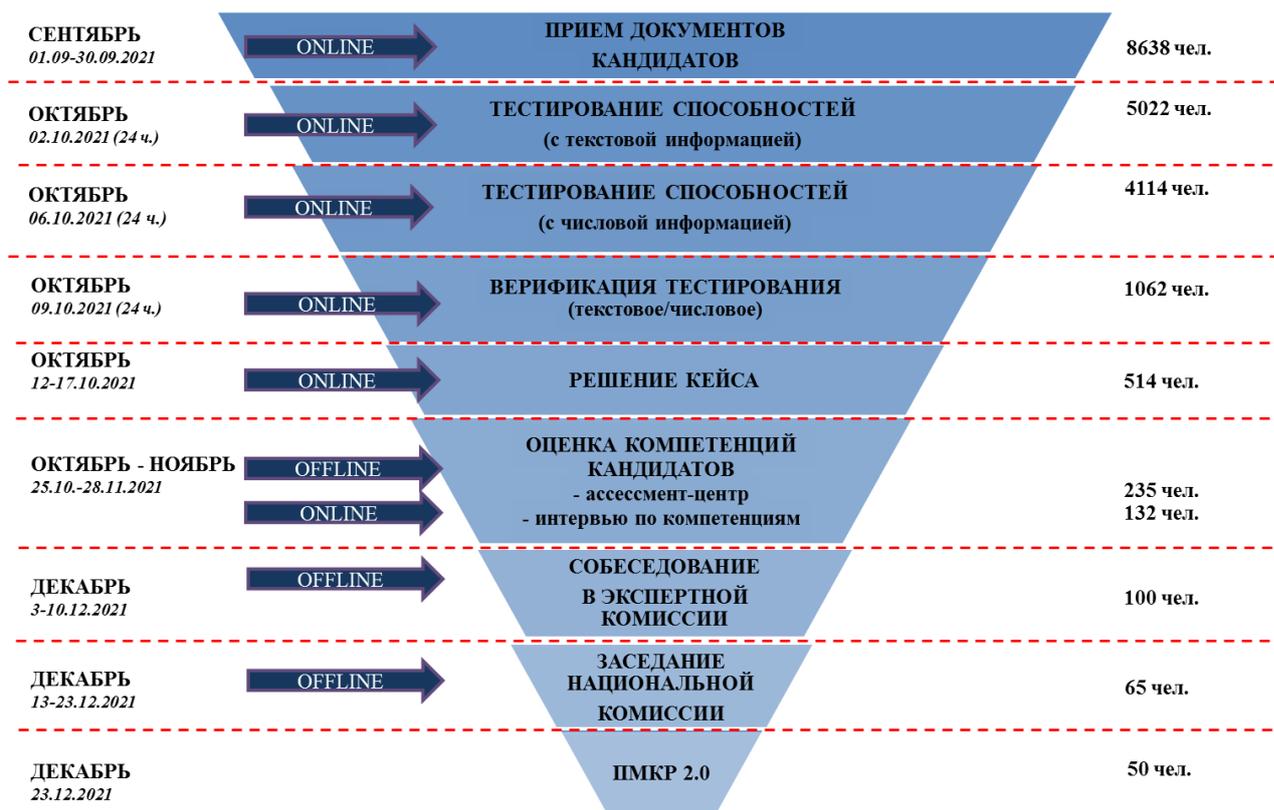
В свою очередь, база тестовых заданий в отборе 2021 года полностью обновлена (*по сравнению с 2019 годом*). При этом варианты тестов автоматически генерировались на платформе ПМКР. Также к следующему конкурсу будет рассмотрена возможность учета международной практики в системе отбора и расширения тестовых заданий (*к примеру, тесты на способность работать с вербальной и числовой информацией GMAT, GRE и т.д.*).

Набор компетенций кандидатов ПМКР приближен к международным стандартам (*страны ОЭСР, глобальный профессиональный стандарт Международной ассоциации школ госполитики NASPAA*) со свойственными отличиями казахстанской госслужбы. Так, в рамках отбора 2021 года определялись следующие компетенции: командное лидерство, убедительность, стратегическое мышление, проактивность, управление деятельностью и др.

При этом данные требования и механизм их оценки будет актуализирован к следующему конкурсу в ПМКР, в том числе с учетом разрабатываемых профессиональных стандартов в госуправлении.

Всего для участия в проекте подали документы 8 638 человек. По итогам конкурса в резерв зачислено 50 наиболее подготовленных кандидатов.

Диаграмма 7. Этапы и сроки проведения отбора в ПМКР



Из числа зачисленных в резерв зарубежное образование имеют 62%, (из 50 резервистов), казахстанское – 38%. Кроме того, 78% резервистов завершили обучение по программам магистратуры.

Опыт работы на руководящих должностях имеют 48%.

Среди резервистов доля мужчин – 82%, женщин – 18 %.

Средний возраст составляет 30 лет, при этом самому молодому резервисту 25 лет.

В региональном разрезе наибольшее количество резервистов представлено из городов Нур-Султан (35) и Алматы (3), а также Павлодарской области (3).

Среди лиц, зачисленных в резерв, имеются представители некоренной национальности (1 немец и 1 русский).

В целях реализации основной задачи формирования ПМКР продолжается работа по привлечению резервистов в систему госслужбы и квазигоссектор.

На сегодняшний день назначены на должности в рамках Президентского молодежного кадрового резерва 226 (65%) резервистов, из которых 17 уволены по собственному желанию.

В центральные госорганы назначены 111 резервистов, в местные – 41, в нацкомпании – 38, иные организации – 36. При этом политические должности занимают 20 резервистов, должности корпуса «А» – 8.

Кроме того, 1 резервист избран депутатом Мажилиса Парламента, 1 резервист депутатом маслихата. Также в состав политического совета партии «АМАНАТ» включены – 4, в состав Совета по молодежной политике при Президенте – 1. Должности внештатных советников руководства госорганов и организаций занимают 3 резервиста.

При этом в рамках ПМКР 56 резервистов получили повышения в должностях повторно (*2 раза – 39 резервистов, более 2 раз – 16*). Кроме того, 9 резервистов заняли топ-должности в квазигосударственном секторе.

Резервисты зачислены в резерв до 2024 года.

В целом для систематизации работы с резервистами Агентством разрабатывается алгоритм их рекрутинга на госслужбу, регламентирующий вопросы карьерного продвижения, развития навыков и оценки эффективности деятельности, а также карьерный трекинг.

IV. ПРОХОЖДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

После назначения на должность, госслужащий проходит ряд установленных законодательством процедур, направленных на его развитие.

Так, в целях оценки потенциала нового сотрудника, впервые поступающего на госслужбу, предусмотрен испытательный срок. Анализ показал, что с 2016 года его успешно преодолели и назначены на должность 99,9% испытуемых (*более 45 тыс.*). Высокое значение показателя может свидетельствовать о формальности данного этапа прохождения госслужбы.

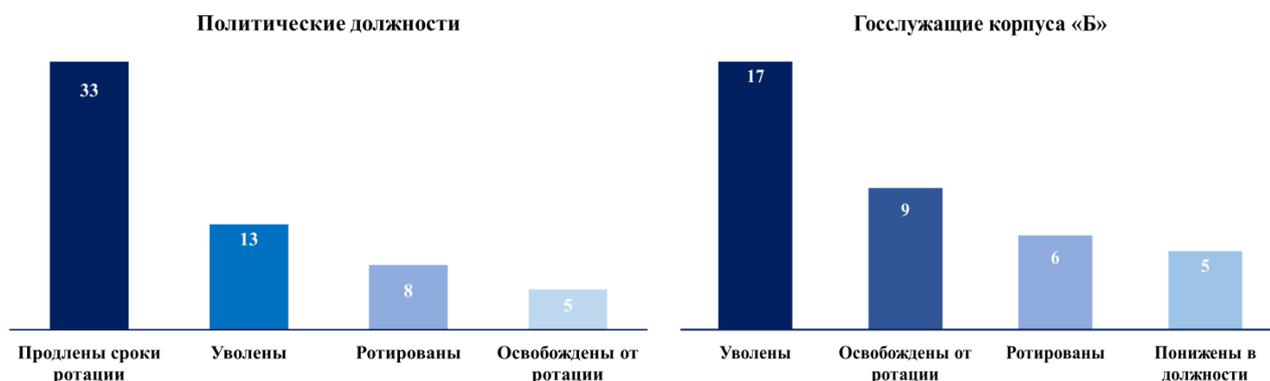
С учетом практики применения разработаны предложения, направленные на оптимизацию процедур испытательного срока. В частности, предлагается упразднить совет наставников и сократить излишнюю отчетность.

Кроме того, принимаются меры по укреплению института ротации служащих. В 2021 году ротация распространена на политических служащих и вакантные должности госорганов. Руководящему звену корпуса «Б» представлено право добровольной ротации, а для руководителей управлений акиматов возможность межрегиональной ротации.

При этом установлен максимальный срок нахождения служащих на занимаемых должностях (*8 лет*), по истечению которого принимается решение о проведении ротации, увольнении, либо их понижении в должности. В целях стимулирования ротации прорабатывается введение жилищных выплат ротируемым служащим.

В отчетном периоде ротированы 44 госслужащих, из них политических служащих – 8, служащих корпуса «Б» – 6. Кроме того, добровольно ротировались 10 сотрудников, на вакантные должности – 20. Межрегиональная ротация не осуществлялась.

Диаграмма 8. Ротация госслужащих

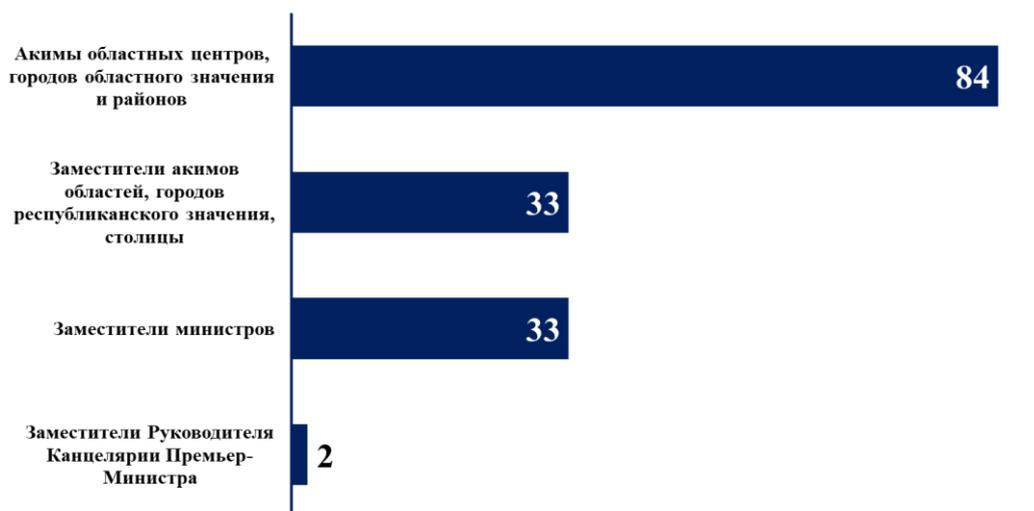


В 2021 году по итогам конкурсов повышение по принципу меритократии получили 57% служащих, в том числе по внутреннему конкурсу – 66,8%, общему – 41,1% (на руководящие должности – 74,4%, исполнительские – 46,6 %).

Среди госорганов наиболее высокие показатели наблюдаются в министерствах национальной экономики (75,2 %), иностранных дел (71,2 %), юстиции (69,2 %), а также в Кызылординской области (74,5 %).

Для дальнейшей профессионализации госаппарата на отдельные политические должности установлены квалификационные требования. В 2021 году согласно данным требованиям назначены 152 служащих.

Диаграмма 9. Политические служащие, назначенные в соответствии с квалификационными требованиями



В целом данные институты направлены на выявление, реализацию и повышение потенциала госслужащих, и их правильное применение требует должной работы служб управления персоналом (*далее – СУП*).

В рамках Концепции развития государственного управления до 2030 года (*далее – Концепция*) для профессионализации СУП реализуется проект «Трансформация кадровых служб».

По итогам проведенного исследования (*на базе Министерства торговли и интеграции*) определены дополнительные функции, необходимые для развития стратегического HR в госаппарате, выработаны рекомендации по структуре СУП и квалификационные требования к их должностям.

Также в ходе реализации проекта 40 сотрудников СУП прошли обучение по программе HR сертификации, разработанной в соответствии с казахстанскими профессиональными стандартами (*в Ассоциации HR менеджеров Казахстана*). В дальнейшем планируется поэтапное повышение квалификационных требований для руководителей СУП в части наличия HR сертификации.

Наряду с этим, в первом полугодии 2022 года будет завершена централизация вспомогательных служб согласно плану мероприятий, утвержденному Премьер-Министром. Подходы по централизации кадровых служб будут закреплены в Типовом положении о службах управления персоналом.

V. МОТИВАЦИЯ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Важным результатом реформы госслужбы станет новая система оплаты труда госслужащих, учитывающая их вклад и эффективность, а также сложность и специфику выполняемой работы. Ее внедрение позволило приблизить уровень зарплат служащих к частному сектору, нивелировать разницу в должностных окладах между центром и регионами и в целом повысить привлекательность госслужбы.

Справочно: пилот ФБШ реализовывался в 10 госорганах (с 2018 г. в АДГС, АПК, МЮ, акиматах гг. Нур-Султана, Алматы, Шымкента и Мангистауской области, с 2020 г. – в акиматах Атырауской, Карагандинской и Павлодарской областей).

Итоги апробации проекта показали, что в большинстве пилотных органов наблюдается повышение показателей эффективности их работы. К примеру, в Министерстве юстиции в сравнении с 2018 годом значительно улучшились показатели работы по направлению «Организационное развитие» (с 85,74 до 94,72 балла). В акиматах Карагандинской (с 55,03 до 65,98 балла), Мангистауской (с 44,39 до 62,81 балла) и Павлодарской (с 76,69 до 87,68 балла) областей наблюдается повышение эффективности при взаимодействии с физическими и юридическими лицами.

Также уровень сменяемости в местных госорганах снизился до 3-х раз, конкурс на одно место увеличился в 2,6 раза. В отдельных пилотных регионах оптимизировано количество структурных подразделений госорганов (на 9%).

По поручению Главы государства с 1 июля 2021 года местные госорганы перешли на новую систему оплаты труда. Переход центральных госорганов осуществляется поэтапно с 2022 года (в течение 3-х лет). При этом агентства по делам госслужбы, противодействию коррупции, Министерство юстиции перешли единовременно ввиду их нахождения в пилоте.

Должностной оклад госслужащих в среднем повысится в 1,9 раза. К примеру, минимальный оклад ведущего специалиста сельского уровня повысился с 81 тыс. тенге до 195 тыс. тенге и приблизился к окладу эксперта центрального госоргана (212 тыс. тенге).

Справочно: Переход местных госорганов на новую систему оплаты труда позволил сохранить низкий уровень сменяемости кадров в регионах (в 2020 г. – 4,5%, 2021 г. – 4,3%),

снизить количество увольнений за коррупционные нарушения на 67% (с 82 до 49). Также среди участников конкурса отмечается увеличение выпускников зарубежных ВУЗов на 43%, Академии – на 31%, лиц, имеющих ученые степени – более чем в 2 раза.

При этом на повышение должностных окладов членов Правительства, акимов регионов и депутатов установлен пятилетний мораторий.

По новой системе оплаты труда должности распределяются на 3 блока в зависимости от исполняемых функциональных обязанностей госслужащих, что напрямую влияет на уровень должностного оклада.

Справочно: В целом 63,7% должностей отнесены к функциональному блоку «А» (отраслевой персонал, реализующий миссию госоргана), 31% – к блоку «В» (содействующий персонал, косвенно влияющий на миссию), 5,3% – к блоку «С» (вспомогательный персонал, не влияющий на миссию).

Новая система оплаты труда также будет взаимоувязана с оценкой госслужащих. Агентством разработан соответствующий проект Типовой методики оценки деятельности служащих корпуса «Б», в том числе включающий метод оценки 360 на основе компетенций (*посредством опроса*). Так, оценка руководителей госорганов и структурных подразделений будет проводиться по ключевым целевым индикаторам, иных служащих – по методу ранжирования (*качество, своевременность выполнения обязанностей, инициативность, самостоятельность и соблюдение трудовой дисциплины*). В свою очередь, итоги опроса будут учитываться в обучении сотрудников.

Справочно: Данная система апробирована в марте текущего года в отдельных госорганах (МОН, АЗРК, акимате г. Шымкента, Карагандинской, Павлодарской областей, ЗКО и ВКО). Результаты апробации в настоящее время анализируются.

Оценка госслужащих будет осуществляться на ежеквартальной основе, в том числе с учетом автоматизации процесса ее проведения.

Согласно действующему законодательству, госслужащий может быть уволен только после получения двух неудовлетворительных годовых оценок. По поручению Президента в части упрощения порядка «выхода» из госслужбы, сотрудники, получившие неудовлетворительную оценку 2 квартала подряд, будут понижены в должности, а при отсутствии вакансии

– уволены. При этом лицам, получившим неудовлетворительную оценку, будет предоставляться ежеквартальная обратная связь в целях повышения их результативности.

Наряду с улучшением материального положения, одно из условий для удержания кадров является обеспечение непрерывной профессионализации сотрудников, в том числе путем их обучения.

В 2021 году переподготовку и повышение квалификации прошли 36 027 человек. При этом уровень их удовлетворенности качеством обучения составил 94 %.

Справочно: В рамках введения Административного процедурно-процессуального кодекса проведено обучение 68 905 служащих. Также ввиду выборов акимов сел создан Центр электорального обучения Академии, проведено обучение 5 747 членов избирательных комиссий и 608 избранных акимов.

Для оценки практикоориентированности обучения введен постмониторинг (опрос слушателей через 3 месяца после прохождения обучения). Согласно результатам, на практике применяют полученные знания 58,9% респондентов, частично используют – 27,7%, не применяют – 13,4%.

В то же время, введена оценка со стороны руководителей применяемости полученных знаний их подчиненными. Так, 89% руководителей отметили, что обучение повысило эффективность сотрудников.

Несмотря на то, что темы курсов формируются по запросам госорганов, а также учитывая программные документы страны, госслужащие нередко отмечают, что обучение не соответствует их профессиональной деятельности. В этой связи, будут приняты конкретные меры по формированию актуальной и востребованной тематики обучения.

В отчетном году по программе «Руководитель новой формации» прошли обучение 76 политических служащих.

Справочно: В рамках данного обучения разработаны проекты: «Повышение продолжительности жизни населения», «Представленность не менее 3-х казахстанских вузов в мировом рейтинге топ-200», «Увеличение реальных доходов казахстанцев», «Совершенствование

пенсионной системы», «Повышение доверия граждан через транспарентное распределение бюджета», «Улучшение мотивации госслужащих», «Совершенствование стратегического и бюджетного планирования», «Доступность медуслуг в рамках ОСМС», «Развитие МСБ в селах Туркестанской области».

В целях повышения уровня владения государственным языком введено новое требование для поступающих в Академию (*сертификаты Qazaq Resmî Test или Qaztest не ниже среднего уровня*). В 2021 году ввиду отсутствия сертификата 23 абитуриента (8,3%) не допущены к конкурсу.

В отчетном периоде по программам магистратуры и докторантуры завершили обучение 153 служащих. Вместе с тем, несмотря на увеличение региональной представленности среди абитуриентов (*с 48% в 2017 г. до 60% в 2021 г.*), *отмечается незаинтересованность служащих в обучении в Академии*. К примеру, в 2021 году на 120 мест в магистратуру (*госзаказ*) претендовал всего 121 кандидат. Данный факт свидетельствует о низкой заинтересованности к обучению в Академии. В этой связи, прорабатывается вопрос введения стимулирующих мер для повышения мотивации поступающих.

В реализацию Концепции создан ассессмент-центр, а также выработаны 8 инициатив по трансформации Академии. Кроме того, разрабатывается система непрерывного обучения для повышения профессионализма на системной основе. Также предлагается введение вечернего/выходного формата обучения по программе магистратуры «Государственное управление» (*на основе госзаказа, без выплаты стипендии*).

Справочно: *В настоящее время проводится обучение без отрыва от производства по магистратуре «Региональное развитие» и «Executive Государственное управление» за счет собственных средств обучающихся.*

В целях экономии государственных расходов будет рассмотрен вопрос увеличения количества дистанционных курсов обучения и возможности пересмотра их стоимости.

Также для повышения коммуникативных навыков при взаимодействии с населением на местах, в том числе в кризисных ситуациях, будет введено

обучение акимов и их заместителей, руководителей управлений внутренней политики, а также пресс-секретарей.

Кроме того, совместно с МОН прорабатывается вопрос разработки единого стандарта обучения в сфере госуправления с учетом компетенций, необходимых для госслужащих, на основе мирового опыта (*ОЭСР, NASPAA*).

VI. ЭТИЧЕСКИЕ СТАНДАРТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Одним из признаков профессионального государственного аппарата является безупречный имидж госслужбы, основанный на высоких этических стандартах. При этом любые дискредитирующие действия со стороны служащих незамедлительно сказываются на настроении граждан.

Вместе с тем, по итогам проверок Агентства выявлено более 10 тыс. нарушений норм законодательства в сфере госслужбы и служебной этики (*внесено 522 предписания, из них 96% исполнено*). Кроме того, по обращениям граждан восстановлены права 206 заявителей.

В целом в 2021 году к дисциплинарной ответственности привлечено 265 госслужащих (*в частности, за нарушение законодательства о госслужбе – 241, проступки, дискредитирующие госслужбу – 2, нарушение этических норм – 22*).

В целях дальнейшего улучшения морально-нравственного облика и деловых качеств госслужащих в феврале 2022 года принята новая редакция Этического кодекса, предусматривающая разделение этических требований от иных требований, не относящихся к служебной этике.

Вместе с тем, контрольная функция Агентства ограничена поступающими жалобами и, как следствие, вне контроля остаются негативные публикации в СМИ и социальных сетях в отношении госслужащих. В этой связи, в законодательство внесены поправки, исключающие необходимость проведения проверок в соответствии с Предпринимательским кодексом (*вводятся в действие с 2023 г.*).

Глава государства поставил задачу воплотить в жизнь концепцию «Слышащего государства», оперативно и эффективно реагировать на все конструктивные запросы населения. Кроме того, в целях демократизации общества, информирования населения о проводимых в стране реформах, первые руководители госорганов и акимы областей, городов республиканского значения, столицы будут проводить встречи с гражданами, в том числе по социальным вопросам, разъяснением путей и сроков решения проблем.

Во исполнение поручения Президента прорабатывается вопрос введения института увольнения госслужащих в связи с утратой доверия.

Кроме того, предусмотрено основание для прекращения госслужбы при выявлении двойного гражданства. В рамках комплексной проверки выявлено 3 госслужащих, имеющих иностранное гражданство, которые освобождены от занимаемых должностей.

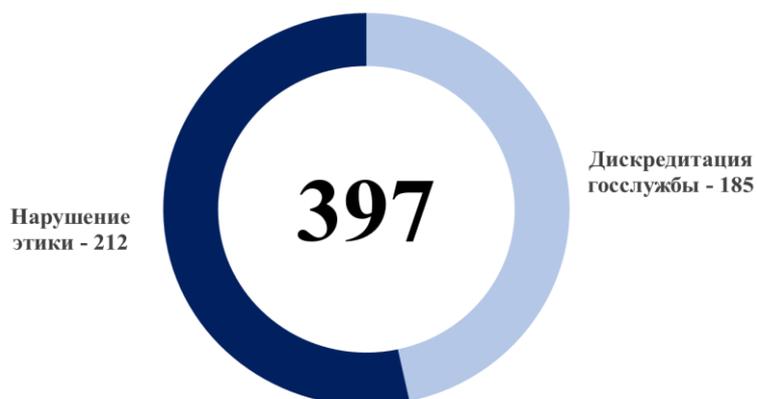
Справочно: Руководитель Управления спорта и физической культуры г. Шымкент Почивалов О.В., главный специалист Департамента Комитета технического регулирования и метрологии по Акмолинской области Точидловская И.А., ведущий специалист Департамента Бюро национальной статистики по Акмолинской области Мухамедиева А.Т.

В то же время, установлены законодательные ограничения для госслужащих в части владения счетами, хранения наличных денежных средств и ценностей в зарубежных банках.

В целом деятельность Агентства направлена на смещение акцента с карательных мер в сторону предупреждения нарушений посредством усиления деятельности Советов по этике и уполномоченных по этике.

В 2021 году Советами по этике проведено 176 заседаний, рассмотрено 1 129 вопросов (в том числе анализ коррупционных рисков (22), деятельность уполномоченных по этике (178), работа по профилактике нарушений законодательства о госслужбе и противодействию коррупции (136), работа дисциплинарных комиссий (95), дисциплинарные дела (542), иные вопросы (156).

Диаграмма 10. Количество госслужащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности



Члены Совета 7 796 раз выступили в СМИ (*на телевидении – 1 044, радио – 305, интернет-ресурсах – 4 613, в печатных изданиях размещено 1 834 публикации*).

В целях профилактики нарушений этики Академией разработана соответствующая программа обучения.

Уполномоченными по этике оказана индивидуальная консультационная помощь порядка 18 тыс. гражданам и госслужащим, восстановлены права 168 заявителей, проведено более 18 тыс. разъяснительных мероприятий (*семинары, лекции, выступления в СМИ*), в том числе 3,6 тыс. выездов в регионы.

Для оценки работ уполномоченных по этике на официальных сайтах госорганов проведен онлайн опрос. По итогам Агентством даны рекомендации по усилению работы по развитию морально-этических ценностей госслужащих.

Для дальнейшего развития института уполномоченного по этике будут выработаны соответствующие подходы (*в части наделения функциями по самостоятельному рассмотрению обращений госслужащих, вынесения самостоятельного заключения при рассмотрении дисциплинарной комиссией проступка госслужащего и др.*).

В отчетном году проведен конкурс «Лучший уполномоченный по этике», где оценивалась их работа по защите прав госслужащих, снижению переработок, влиянию на дисциплинарную практику, а также проекты, реализуемые совместно с гражданским обществом во взаимодействии со СМИ. Итоги конкурса размещены на официальном сайте Агентства.

VII. КАЧЕСТВЕННОЕ ОКАЗАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ

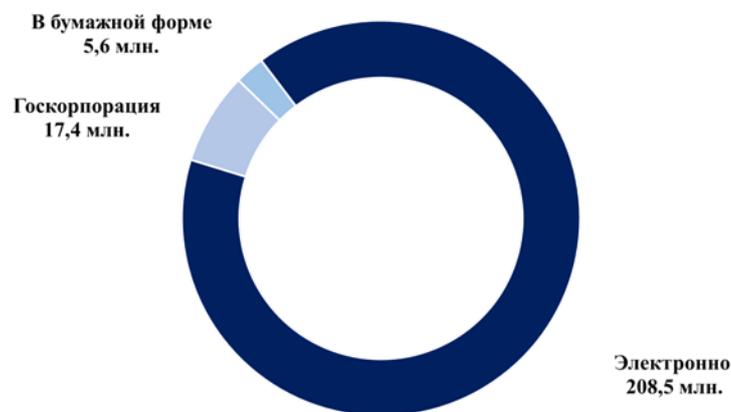
Главой государства поручено полностью перезагрузить систему госслужбы, чтобы она на деле стала сервисной и клиентоориентированной. В этой связи, необходимо обеспечить деbüroкратизированный и беспрепятственный доступ граждан к госуслугам.

Введение запрета на истребование информации, доступной в информационных системах, позволило за последние три года исключить отдельные справочные услуги (*15 услуг исключены из Реестра услуг*).

По итогам общественного мониторинга 75,4% граждан удовлетворены качеством оказания госуслуг. Следует отметить, что в целях увеличения охвата населения в 2021 году запущен онлайн-опрос на портале электронного правительства. Кроме того, в рамках данного мониторинга предполагается изучение вопроса деbüroкратизации госаппарата.

В целом в отчетном периоде 90% услуг, оказаны в электронной форме.

Диаграмма 11. Количество оказанных госуслуг



Справочно: При этом моментально оказываются 15 госуслуг, в однодневный срок – 99. Кроме того, 147 видов услуг можно получить с одним документом.

При этом всего 4% услуг (26), связанных преимущественно с выдачей справочной информации из оцифрованных баз данных, являются полностью автоматизированными.

На сегодня 9 госуслуг обрабатывается системой без участия услугодателя. При этом имеется потенциал для увеличения видов услуг,

оказанных в режиме автоподписания.

Более того, ряд информационных систем для оказания услуг требует доработки, поскольку в 2021 году в рамках проекта «Тыңдау» выявлено более 260 недоработок.

В то же время, не все услугодатели оснащены соответствующей материально-технической базой. Так, в 40% случаях требуется ее обновление. **39,8%** компьютерного парка, задействованного в оказании госуслуг, не соответствуют установленным требованиям. Доля изношенности таких компьютеров составляет **12,9%**.

Также требуется рассмотреть вопрос перехода к унификации правовых норм в сфере госуслуг. На сегодняшний день действуют 390 правил оказания госуслуг, которые определяют процедуру предоставления 694 видов госуслуг. Ряд схожих по своей процедуре услуг имеют различные стандарты их оказания. Такое многочисленное количество правил способствует бюрократии и коррупционным рискам.

Унификация правовых норм имеет ряд преимуществ (*понятные для услугополучателей правила, вопросы нормативной экономии, исключение возможностей для узковедомственных интересов*).

Для этого необходимо провести работу по классификации процессов оказания госуслуг исходя из формы их оказания.

Также необходимо введение института представительства при оказании электронных услуг. Отсутствие доступа к услугам через представителя создает неудобства гражданам, препятствует реализации их прав. Данный вопрос особо актуален для услуг предпринимательства.

С учетом поручения Главы государства наиболее приоритетным направлением при взаимодействии граждан с государством является недопустимость бюрократизации и волокиты. В этой связи, актуальной задачей является синхронизация подзаконных актов в сфере госуслуг с Административным процедурно-процессуальным кодексом в части закрепления процедуры заслушивания при отказе в оказании госуслуги.

Сегодня только по 51% госуслуг в правила внесены поправки по процедуре заслушивания.

При этом в целях исключения забюрократизированности процесса ведется работа по расширению списка ситуаций, не требующих проведения заслушивания. К примеру, когда услугодатель не имеет возможности повлиять на этот результат (*отрицательное заключение обязательной экспертизы, проводимой сторонней организацией*).

Также следует рассмотреть возможность возврата услугополучателю пошлины в случае отказа в оказании услуги по не зависящим от услугодателя причинам, а также снижения пошлин на половину для физических лиц при получении услуги в электронном формате.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В отчетном году проведен очередной отбор в ПМКР, введена новая система оплаты труда, выработаны подходы к отбору на госслужбу, принята новая редакция Этического кодекса, проведен конкурс «Лучший уполномоченный по этике», для поступления в Академию введено требование по знанию госязыка. Помимо этого, разработана методика оценки работодателями применимости служащими знаний, полученных при обучении, проведена сертификация сотрудников СУП и др. Исполнение задач, имеющих более длительный период реализации, будет продолжено в текущем году.

Анализ ключевых показателей кадровой ситуации показал, что ввиду проведенного в прошлом году сокращения численность госслужащих является минимальной за последние 20 лет.

Проект ПМКР позволил частично повысить интерес к госслужбе компетентных представителей молодежи. Однако, все еще остается актуальным вопрос качества кадрового потенциала госслужащих, повышения уровня образования, нехватки высококвалифицированных специалистов.

Наряду с этим, показатели чистой сменяемости в отдельных центральных госорганах остаются высокими. При этом 72% служащих, покинувших госслужбу по собственному желанию, работали в должности менее 3-х лет.

При этом из подлежащих ротации лишь 15% были фактически ротированы в отчетном году, что приводит к отсутствию у сотрудников центрального уровня регионального опыта работы.

Гендерная политика сохранила прежние показатели – несмотря на высокий удельный вес женщин на госслужбе, наблюдается недостаточное представительство женщин-управленцев в отдельных регионах, что свидетельствует о необходимости уделять больше внимания обеспечению гендерного равенства при отборе и продвижении кадров.

Также с целью выработки эффективных предложений планируется

на регулярной основе проводить встречи с представителями госорганов и опросы среди госслужащих по проводимым реформам.

В краткосрочной перспективе будут проработаны задачи по перезагрузке системы госслужбы, в том числе:

1) совершенствованию организационной структуры госорганов, в том числе путем:

- закрепления за Агентством функций по регламентации соотношения руководящих к исполнительским должностям;
- централизации служб управления персоналом госорганов;
- оптимизации госслужащих в аппаратах акимов областей и городов республиканского значения в зависимости от численности населения;
- сокращения количества заместителей акимов областей и городов республиканского значения;

2) упрощению порядка «входа» на госслужбу, в том числе путем внеконкурсного назначения:

- на исполнительские должности районного и сельского уровней выпускников учебных заведений с высокими результатами, обучившихся за счет государства;
- на должности в региональных органах выпускников Академии с высоким GPA;
- на отдельные руководящие должности корпуса «Б»;
- служащих, достигших высоких результатов оценки 4 квартала подряд, на вышестоящие должности;

3) выработке механизма привлечения талантов на госслужбу, в том числе путем ведения профориентационной работы в учебных заведениях;

4) совершенствованию института ПМКР, в том числе путем:

- разработки алгоритма рекрутинга резервистов на госслужбу и карьерного трекинга, регламентирующего вопросы карьерного продвижения, развития навыков и оценки эффективности их деятельности;

– привлечения резервистов к выработке и реализации проектов госорганов;

4) развитию человеческого капитала на госслужбе, в том числе путем:

– принятия правовых актов по установлению жилищных выплат ротируемым служащим;

– по совершенствованию института испытательного срока и наставничества;

– принятия мер по формированию актуальной и востребованной тематики обучения;

– введения обучения навыкам работы с населением в кризисных ситуациях;

– увеличения количества дистанционных курсов обучения с рассмотрением вопроса их стоимости;

– реализации полуторагодичной очной программы магистратуры «Государственное управление» с вечерним/выходным форматом обучения;

– пересмотра требований к руководителям HR-служб госорганов;

– наделения Агентства функцией по мониторингу за соблюдением режима рабочего времени;

5) упрощению порядка «выхода» из госслужбы, в том числе путем:

– введения ежеквартальной оценки деятельности госслужащих;

– понижения в должности служащих, получивших неудовлетворительную оценку 2 квартала подряд, а при отсутствии вакантной нижестоящей должности их увольнения;

6) повышения этических стандартов госслужащих, в том числе путем проработки вопросов:

– наделения уполномоченного по этике функциями по самостоятельному рассмотрению обращений госслужащих по вопросам этики;

– наделения уполномоченного по этике правом выражения своего

мнения в виде вынесения самостоятельного заключения при рассмотрении дисциплинарной комиссией проступка госслужащего;

– разработки Методических рекомендаций для уполномоченных по этике центральных государственных и местных исполнительных органов;

7) дебиюрократизации, формирования сервисного и клиентоориентированного госаппарата и совершенствования процессов оказания госуслуг, в том числе путем:

– расширения практики режима автоподписания при оказании госуслуг;

– доработки и интеграции информационных систем, посредством которых граждане получают госуслуги;

– унификации правовых актов в сфере госуслуг;

– введения института представительства;

– законодательного закрепления исключения процедуры заслушивания в случаях, независящих от позиции услугодателя;

– пересмотра механизмов возврата государственной пошлины, их размеров в отдельных случаях.

Реализация данных задач будет способствовать введению новых подходов в работе госаппарата и повышению его клиентоориентированности.

Во исполнение данного доклада будет принят соответствующий план мероприятий.
