

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ
МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІҢ
ЖАҒДАЙЫ ТУРАЛЫ
ҰЛТТЫҚ БАЯНДАМА**

**Нұр-Сұлтан қ.,
2022 жыл**

МАЗМҰНЫ

Кіріспе	3
I. Ағымдағы кадрлық жағдай	5
II. Іріктеу жүйесін жетілдіру	11
III. Президенттік жастар кадр резерві.....	14
IV. Мемлекеттік қызметті өткеру.....	17
V. Мемлекеттік қызметтегі персоналды ынталандыру және дамыту...	20
VI. Мемлекеттік қызметтің әдеп стандарттары.....	25
VII. Мемлекеттік қызметтерді сапалы көрсету.....	28
Қорытынды.....	31

КІРІСПЕ

2021 жылы отанымыздың қалыптасу мен дамуының тарихында маңызды беті – Тәуелсіздіктің 30 жылдығы болды. Осы жылдар ішінде Қазақстан өзі туралы демократиялық, зайырлы және жетілген мемлекеттік институттармен және бәсекеге қабілетті экономикамен қалыптасқан мемлекет ретінде мәлімдеді.

Сонымен қатар, тұрақты мемлекеттік аппарат құрылып, мемлекеттік қызмет институттары жетілдірілді, басқару құрамының тиімділігін арттыру үшін шаралар қабылданды, жүйенің позициялық элементтері бар мансаптық модельге көшуі жүзеге асырылды.

Сонымен қатар, мемлекеттік міндеттерді шешу үшін орта мерзімді перспективаға мемлекеттік қызметті дамытудың одан арғы векторы мемлекеттік аппараттың артық бюрократия мәселелерін шешуге, халықпен қарым-қатынасты және өзара іс-қимылды күшейтуге, мемлекеттік қызметке дарынды жастарды тартуға, кадр процестерін автоматтандыруға және персоналды басқару қызметтерін мемлекеттік органдардың кадрлық әлеуетін күшейтуге қайта бағдарлауға бағытталатын болады

Бұл бағытта бірқатар нақты қадамдар қабылданды, атап айтқанда, «Мемлекеттік аппараттың қызметін бюрократиядан арылту жөніндегі шаралар туралы», «Әкімдердің халықпен кездесулерін өткізу туралы», «Орталық атқарушы органдар басшыларының халықпен кездесулерін өткізу туралы» Жарлықтар бекітілді.

Мемлекеттік қызмет саласындағы уәкілетті орган мүдделі мемлекеттік органдармен бірлесіп есепті жылы Президенттік жастар кадр резервіне кезекті іріктеу жүргізді, мемлекеттік қызметшілер саны 15%-ға оңтайландырылды, жергілікті атқарушы органдар еңбекақы төлеудің жаңа жүйесіне көшуі қамтамасыз етілді, Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы шеңберінде мемлекеттік қызметтің әлеуетін дамыту және жұмыс беруші ретінде оның тартымдылығын арттыру бойынша 8 жобаны іске асыру жалғасуда.

Ағымдағы жылғы 11 қаңтарда Парламент Мәжілісінің отырысында Президент Агенттікке іріктеу жүйесін жетілдіруді, мемлекеттік қызметке түсу үшін артық кедергілерді жоюды, сондай-ақ мемлекеттік қызметшілерді жұмыстан босату тәртібін жеңілдетуді тапсырды.

Ұлттық баяндама Мемлекеттік қызметтің ағымдағы кадрлық жағдайы, қол жеткізілген нәтижелер туралы толық ақпаратты және осы саланы одан әрі жетілдіру жөніндегі ұсыныстарды қамтиды.

Осы баяндама «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңның 5-бабының 2-тармағының 7-4) тармақшасын орындау үшін дайындалған, кіріспеден, негізгі бөлім және қорытындыдан тұрады.

I. АҒЫМДАҒЫ КАДРЛЫҚ ЖАҒДАЙ

2022 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша мемлекеттік қызметшілердің штат саны 88 321 бірлікті құрады. Бұл ретте мемлекеттік органдардың нақты саны 6,4%-ға қысқарды.

1-диаграмма. Мемлекеттік қызметкерлер саны



Қаржы мониторингі агенттігін құру қызметшілер штатының өсуіне себеп болған жоқ, өйткені мемлекеттік органға Қаржы министрлігінің функциялары мен өкілеттіктері берілді (*қылмыстық жолмен алынған кірістерді заңдастыруға және терроризмді қаржыландыруға қарсы іс-қимыл саласында және т.б.*). Өз кезегінде, кадр әлеуетін нығайту және функционалын күшейту мақсатында Есеп комитетінің саны ұлғайтылды (*51 бірлікке*).

Мемлекет басшысының тапсырмасын орындау мақсатында 2021 жылы мемлекеттік органдардың штат санының лимиттері 15%-ға немесе 9 589 бірлікке оңтайландырылды. Бұл ретте қысқартылған лауазымдардың 79%-ы бос орындарға тиесілі. Мемлекеттік органдар жұмыстан босатылған мемлекеттік қызметшілерді жұмысқа орналастыру және әлеуметтік қорғау бойынша қажетті шаралар қабылдады. Атап айтқанда, ведомстволық бағынысты ұйымдарға немесе уақытша бос лауазымдарға 1 153 адам тағайындалды, жұмыстан шығу жәрдемақысы 1 720 қызметшіге (*төрт жалақы мөлшерінде*) төленді.

Агенттік қысқарту кезінде мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын сақтау бойынша тиісті шаралар қабылдады (*1 қызметкерді негізсіз жұмыстан шығару бұйрығы жойылды, 1 – жұмыстан шығу жәрдемақысы төленді*).

2022 жылы халық санына байланысты облыстар және республикалық маңызы бар қалалар әкімдерінің аппараттарында мемлекеттік қызметшілерді оңтайландыру, сондай-ақ өңірлер әкімдері орынбасарларының санын қысқарту бойынша шаралар қабылданады.

Сонымен қатар, бұрынғысынша басшылық пен орындаушылық құрам арасындағы сәйкессіздік сақталуда. Мысалы, мемлекеттік органдардың 154 құрылымдық бөлімшелерінде орындаушылық деңгейдегі лауазымдар жоқ, 1 806-да бір орындаушыдан, 3 834-те бөлімшеде екі орындаушыдан бар.

Мемлекеттік басқару құрылымын ұтымды ету мақсатында мемлекеттік органдардың басшы және басқа да қызметкерлерінің арақатынасын регламенттеу талап етіледі. Агенттік бұл мәселені пысықтауда, қызметшілер санының нормативтері тиісті құқықтық актіде бекітілетін болады.

Мемлекеттік аппаратты одан әрі оңтайландыру мемлекеттік функциялардың бәсекелес ортаға берілуіне қарай жүргізілетін болады (*қазіргі уақытта мемлекеттік функциялардың Тізілімін қалыптастыру бойынша жұмыс жүргізілуде*).

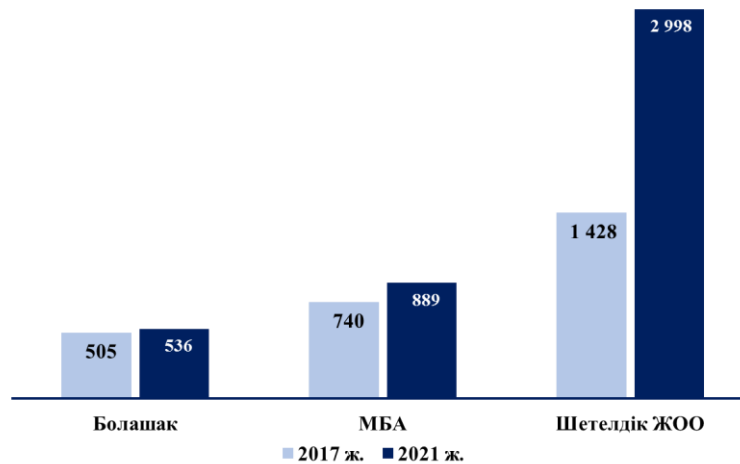
Жүргізілген оңтайландыруға қарамастан, мемлекеттік қызметшілердің білімі адами капиталдың сапасын қамтамасыз етудің маңызды элементі ретінде тиісті деңгейде сақталып отыр. Қызметшілердің 92%-ның жоғары білімі бар (8 % – аудандық және ауылдық деңгейде ұсынылған орта және орта кәсіптік).

2-диаграмма. Мемлекеттік қызметшілердің білімі мамандықтар бөлінісінде



2017 жылмен салыстырғанда «Болашақ» бағдарламасы стипендиаттарының үлесі 6%-ға, Президент жанындағы Мемлекеттік басқару академиясын бітірушілердің үлесі 20%-ға, шетелдік жоғары оқу орындарын бітірушілердің үлесі 2 есе өсті.

3-диаграмма. «Болашақ», МБА және шетелдік жоғары оқу орындары түлектерінің санын салыстырмалы талдау

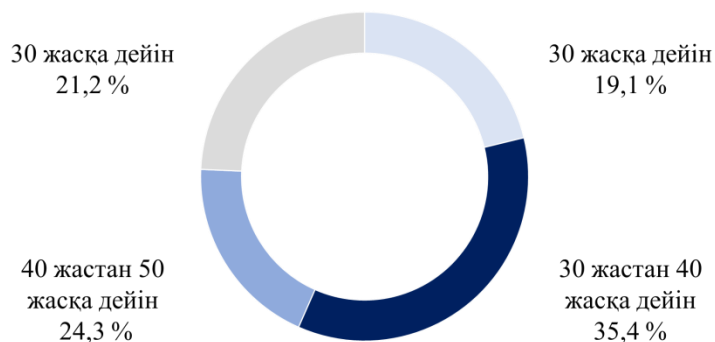


Жоғары оқу орнынан кейінгі білім беруде шамамен 5,2 мың қызметші бар, бұл 2017 жылдың ұқсас көрсеткішінен 24%-ға жоғары.

Мемлекеттік қызметтегі әйелдердің үлесі тұрақты және 55,7% құрайды (2019 ж. – 55,7%, 2020 ж. – 55,5%). Бұл ретте басшылық лауазымдарды әйелдердің 39%-ы атқарады. Салыстыру үшін ЭЫДҰ елдерінде әйелдердің ұсынылуы мемлекеттік секторда орта есеппен 58%, басшылық лауазымдарда 37% құрайды.

Соңғы жылдары мемлекеттік қызметшілердің орташа жасы 38-39 жас аралығында.

4-диаграмма. Мемлекеттік қызметшілердің жасы



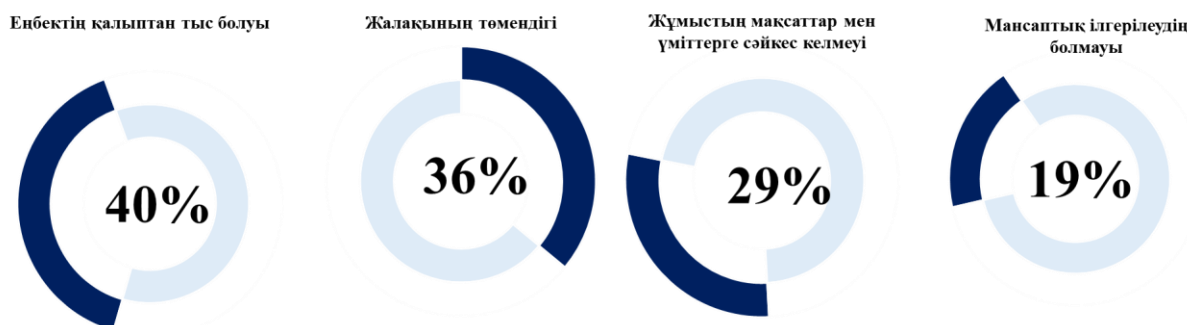
Орта есеппен мемлекеттік қызметшілердің 10-11 жыл жұмыс өтілі бар.

Сондай-ақ мемлекеттік қызметшілердің 6,2% шегінде тұрақты таза ауысымдылық деңгейі сақталды.

Алайда бірқатар мемлекеттік органдар ауысушылықтың жоғары көрсеткішіне ие, атап айтқанда, ұлттық экономика (19,5%), цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрліктері (15,1%), Бәсекелестікті қорғау және дамыту бойынша агенттік (14,6%) және т. б.

Жұмыстан босатылатын қызметшілермен жүргізілген сауалнамаға сәйкес мемлекеттік қызметтен кетудің негізгі себептері еңбектің қалыптан тыс болуы, жалақының төмендігі, жұмыстың мақсаттар мен үміттерге сәйкес келмеуі, сондай-ақ мансаптық өсу перспективасының болмауы болып табылады. Бұл ретте өз еркімен жұмыстан шығарылғандардың 72%-ы қызметте 3 жылдан аз жұмыс істеді.

5-диаграмма. Мемлекеттік қызметтен кетудің негізгі себептері



Сауалнама барысында респонденттердің 40%-ы кету себебі ретінде артық жұмыс істеуді атап өтті. Агенттік мемлекеттік қызметшілер еңбегінің нормалануын бақылау мақсатында «Е-қызмет» жүйесін мемлекеттік органдардың қолжетімділігін басқаруды бақылау жүйелерімен (бұдан әрі – ҚББЖ) интеграциялау бойынша жұмысты жалғастыруда.

Анықтама: Бүгінгі таңда интеграция 697 мемлекеттік органда іске асырылды (4 079-дан). ҚББЖ деректері бойынша 2018 жылмен салыстырғанда артық жұмыс істеудің төмендеуі байқалады. Мысалы, СІМ-де артық жұмыс 72%-ға азайды, ҰЭМ – 60%, АШМ – 66,7%, ЭМ – 50%, Ақмола облысында-51,7%, Ақтөбе – 80%, СҚО – 70%.

Құқықтық статистика және арнайы есепке алу жөніндегі органдармен бірлесіп, жергілікті еңбек инспекцияларының КБЖК деректерінің негізінде тексерулер жүргізу мәселесі пысықталды.

Анықтама: Агенттік қызметкерлердің қалыпты жұмысын бұзу туралы ақпаратты жергілікті еңбек инспекцияларына ұсынды Нәтижесінде 65 мемлекеттік қызметшіге қосымша демалыс сағаттары (демалыстар) берілді, мемлекеттік органдардың 3 басшысы әкімшілік жауапкершілікке, 1 қызметкер тәртіптік жауапкершілікке тартылды, 1 658 қызметшіге 96,6 млн. теңге көлемінде ақшалай өтемақы төленді.

Бұл ретте Агенттікке мемлекеттік органдардың жұмыс уақыты режимін сақтауы бойынша мониторинг жүргізуі және әкімшілік құқық бұзушылық туралы тиісті істерді қарауы (ӘҚБтК түзетулер енгізу жөніндегі заң жобасы мемлекеттік органдарда келісуде) бойынша өкілеттіктер беріледі, олар тексерулерді дербес жүргізуге мүмкіндік береді. Мониторинг нәтижелері бойынша Агенттік артық жұмыс жасау себептеріне талдау жүргізеді, тиісті ұсынымдар әзірлейді және артық жұмыс жасау уақыты үшін ақы төлеу мәселелерін бақылайды.

Бұдан басқа, 2021 жылы Еңбек кодексіне қашықтықтан жұмыс істеу мәселесін реттеуге бағытталған түзетулер енгізілді. Осыған байланысты, бірыңғай тәсілдерді белгілеу мақсатында тиісті әдістемелік ұсынымдар әзірленді.

Сонымен қатар, 30 жасқа дейінгі қызметкерлер үлесінің (2017 ж. 25,7%-ден 2021 ж. 19,1% дейін) және жалпы жастар арасында мемлекеттік қызметтің тартымдылығын төмендеу (2017 ж. 65,7%-ден 2021 ж. 44,4%-ке дейін) үрдісі байқалады. Бұл ретте аудандық және ауылдық мемлекеттік органдарда жұмыс істегісі келетін кандидаттар саны төмен деңгейде қалып отыр (облыстық деңгейде бір орынға конкурс – 2,3 адам, аудандық деңгейде – 1,5, ауылдық деңгейде – 1,1).

Өз кезегінде, «орталықта» өңірлік жұмыс тәжірибесінің жоқтығы байқалады (атап айтқанда, жергілікті жерлерде жұмыс тәжірибесінің 21%-ы, оның ішінде басшылық лауазымдарда 18%-ы бар). Есепті кезеңде тек әрбір төртінші ғана «орталықтан» өңірлерге ауысу үшін конкурсқа қатысты (392-ден 97).

Осыған байланысты, Агенттік мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыру мақсатында меритократияны нығайту бойынша шаралар қабылдайтын болады. Бұдан басқа, орталық мемлекеттік органдарда еңбекақыны кезең-кезеңімен арттыру көзделген.

Ауылдық деңгейде мемлекеттік қызметкерлер үшін «Дипломмен ауылға» жобансын іске асыру бойынша жұмыс жалғасуда. Мәселен, есепті жылы 280 қызметші көтерме жәрдемақы және тұрғын үй сатып алуға жалпы сомасы 439 млн.теңгеден астам кредит (*төмендетілген мөлшерлеме бойынша*) алды.

Бұдан басқа, жас мамандар үшін аудандық және ауылдық деңгейдегі мемлекеттік қызметке «кіру» оңайлатылатын және тұтастай алғанда студенттер арасында мемлекеттік қызметті танымал ету үшін «Жас мемлекеттік қызметші мектебінде» оқыту жүргізілетін болады.

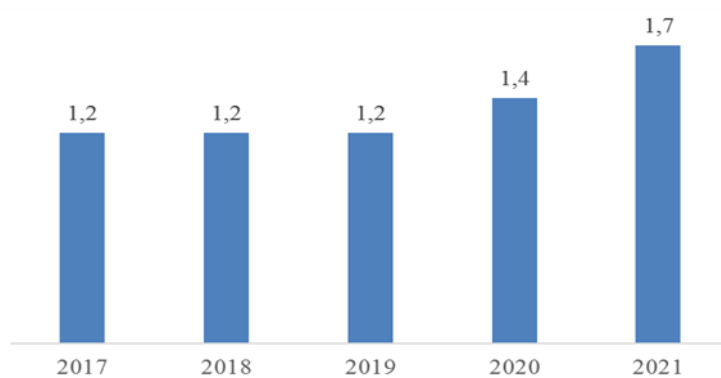
Анықтама: Жас мемлекеттік қызметшілердің мектептері талантты және белсенді жастарды мемлекеттік қызмет жүйесінде жұмыс істеудің теориялық және практикалық дағдыларына үйрету үшін Агенттіктің аумақтық органдары жанынан ашылған. Сондай-ақ оқуды аяқтағаннан кейін мемлекеттік органдарда тағылымдамадан өту көзделген.

II. ІРІКТЕУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ

Мемлекеттік лауазымдарға орналасудың конкурстық негізін енгізу азаматтардың тең қолжетімділікке конституциялық құқықтарының іске асырылуын қамтамасыз етті, бұл кандидаттарды тағайындау кезінде бәсекелестік кәсібилікті арттыруға ықпал етті.

2022 жылы жүргізілген сауалнама нәтижелеріне сәйкес, мемлекеттік қызметшілердің 95%-ы жұмысқа қабылдау рәсімін ашық және әділ деп санайды, 92%-ы жұмысқа талантты және білікті қызметкерлер қабылданатынын атап өтті. Өткен 5 жылда бір орынға конкурс 42%-ға ұлғайды (2021 жылы мемлекеттік қызмет жүйесіне конкурс бойынша 9 953 азамат қабылданды).

б-диаграмма. Бір орынға конкурс



Дегенмен, іріктеу жүйесін одан әрі жетілдіру қажет. Осыған байланысты, Агенттік халықаралық тәжірибені зерделеу негізінде әкімшілік мемлекеттік қызметке іріктеу құралдарын дамыту бойынша шаралар қабылдауда. Нәтижесінде мәтіндік ақпарат және санмен жұмыс істеу қабілетіне тестілеуді қамтитын, құзыреттіліктер бойынша сұхбат және т. б. жаңа тәсілдер әзірленді.

Бұл ретте, іріктеу процесінің ашықтығы мен клиентке бағдарлануы конкурстық рәсімдерді толық цифрландыру арқылы қамтамасыз етіледі. «Е-қызмет» ақпараттық жүйесін жаңғырту бойынша жұмыстар басталды, онда іріктеудің барлық кезеңдері автоматтандырылады (2024 жылға дейін).

Бұдан басқа, рекрутинг құралдарын таңдауда икемділік беру мақсатында мемлекеттік қызметке іріктеу кезеңдері Президент актісімен айқындалатын

болады. Тиісті, оның ішінде «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңда іріктеу кезеңдерінің бірізділігін алып тастауды көздейтін заң жоба *(конкурсқа қатысушыларды мәдениет, дене шынықтыру, спорт, білім беру және денсаулық сақтау саласындағы лауазымдарға әңгімелесу кезеңінің алдында келісудің қосымша кезеңінен басқа)* ағымдағы жылы Парламенттің қарауына енгізу жоспарлануда.

Мемлекет басшысының мемлекеттік қызметке кіру үшін артық кедергілерді алып тастау тапсырмасын орындау мақсатында мемлекеттік органдарға **конкурстан тыс тағайындау құқығы** беру ұсынылады:

- **«Б» корпусының бірқатар басшы лауазымдарына** *(B-1, C-1, C-O-1, D-1, D-O-1 санаттары бойынша) (Агенттікпен келісім бойынша)*, бұл мемлекеттік органдар басшыларының өз бағыныстыларының жұмысы, оның ішінде сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар үшін жауапкершілігін күшейтеді. Бұл формалды конкурстарды болдырмауға мүмкіндік береді және бос орындарды толтыру жеделдігін арттырады;

- **мемлекет есебінен жоғары нәтижемен білім алған оқу орындарының түлектерін аудандық және ауылдық деңгейдегі атқарушы лауазымдарына** *(аудан әкімі аппаратының бас маманы лауазымынан басқа)*;

- **келесі жоғары тұрған қызметші лауазымына**, бағалаудың жоғары нәтижелері 4 тоқсан қатарынан алған, **төмен тұрған лауазымдағы жұмыс өтілі 1 жылдан астам болған жағдайда**;

Анықтама: Бұл ретте екі жылдан кейін Агенттіктің келісімінсіз төмен тұрған лауазымға жоғарылатудың (ауысу мүмкіндігі) және оқытудың қолданыстағы тәртібі де сақталады;

- Президент жанындағы Академияның GPA деңгейі жоғары *(3,33 және одан жоғары)* түлектеріне *(Нұр-Сұлтан қаласынан басқа)* **орталық органдардың жергілікті атқарушы және аумақтық бөлімшелері лауазымдарына**. Бұл ретте мұндай тағайындау Агенттікпен келісім бойынша оқу аяқталғаннан кейін бір жыл ішінде ғана жүзеге асырылатын болады.

Сондай-ақ, мемлекеттік бастамалар мен салалық жобаларды іске асыру кезеңінде арнайы білімі бар кәсіби мамандарды тарту үшін мемлекеттік органдарға келісімшарттық қызметшілерді жалдау мүмкіндігі берілетін болады.

Осы тәсілдерді іске асыру үшін ағымдағы жылы заңнамаға тиісті түзетулер енгізу мәселесі пысықталатын болады.

III. ПРЕЗИДЕНТТІК ЖАСТАР КАДР РЕЗЕРВИ

Мемлекет басшысының Президенттік Жастар кадрлық резервін қалыптастыру жөніндегі бастамасы жастар үшін ашық әлеуметтік лифт жасауға мүмкіндік берді.

2021 жылы ПЖКР екінші іріктеу өткізілді.

Алдыңғы іріктеудегідей қатысушыларға қойылатын негізгі талаптар азаматтығы, жасы (*35 жасан аспаған*), білімі (*жоғары*) және жұмыс өтілі (*5 жылдан кем емес*) болды. Сондай-ақ, мемлекеттік тілді меңгеру деңгейі бойынша (*ортадан төмен емес деңгейде*) жаңа талап енгізілді.

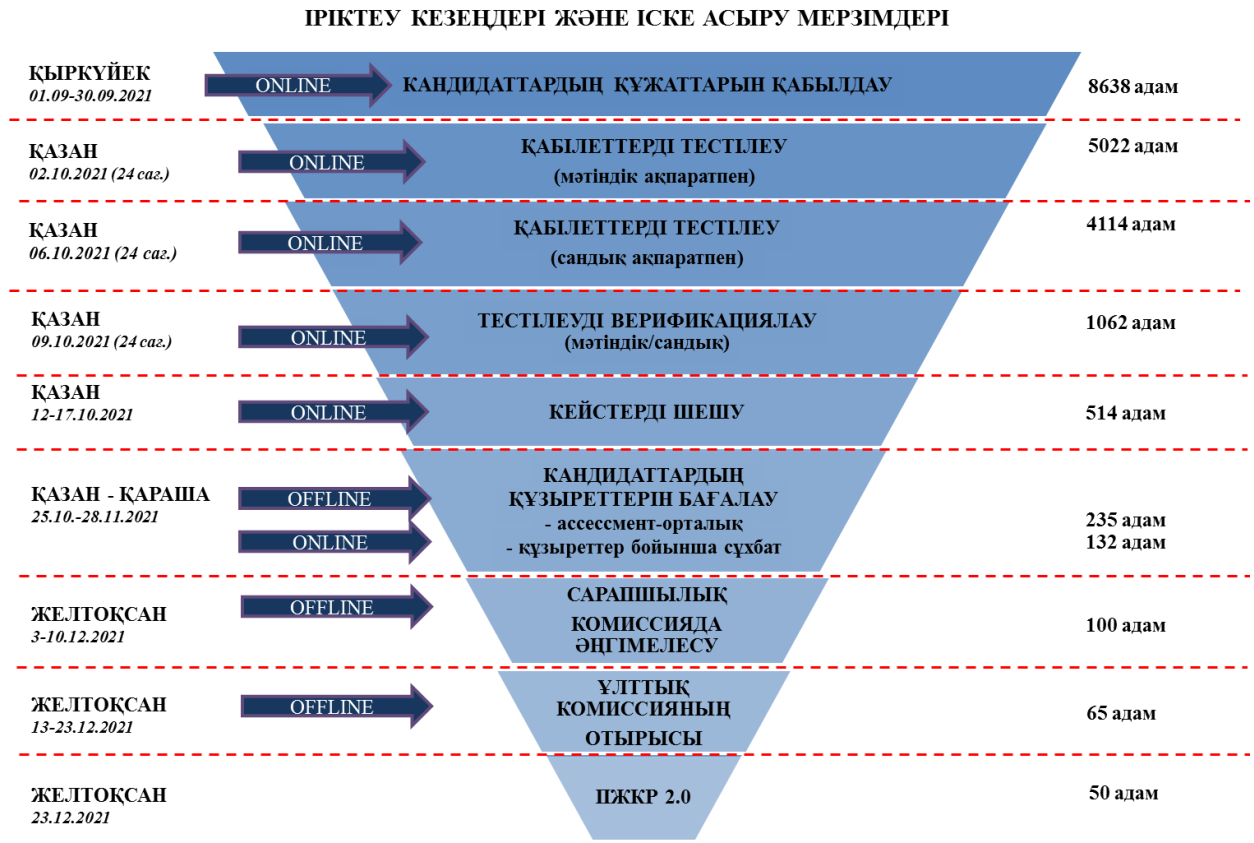
Іріктеу кезеңдеріне үміткерлерді бағалаудың жаңа құралдары енгізілді. Атап айтқанда, ситуациялық есептерді шешу және кәсіби HR сарапшыларымен сұхбат жүргізу.

Өз кезегінде, 2021 жылғы іріктеудегі тест тапсырмаларының базасы толығымен жаңартылды (*2019 жылмен салыстырғанда*). Бұл ретте тест нұсқалары автоматты түрде ПЖКР платформасында жасалды. Сондай-ақ, келесі конкурста тест тапсырмаларын іріктеу және кеңейту жүйесіндегі халықаралық практиканы есепке алу мүмкіндігі (*мысалы, GMAT, GRE және т.б. ауызша және сандық ақпаратпен жұмыс істеу қабілетіне тестілер*) қаралатын болады.

ПЖКР үміткерлерінің біліктілік жиынтығы қазақстандық мемлекеттік қызметтегі өзіндік ерекшеліктері бар халықаралық стандарттарға (*ЭЫДҰ елдері, NASPAA мемлекеттік саясат мектептерінің халықаралық қауымдастығының жаһандық кәсіби стандарты*) жақын. Осылайша, 2021 жылғы іріктеу шеңберінде мынадай құзыреттер айқындалды: командалық көшбасшылық, сенімділік, стратегиялық ойлау, белсенділік, қызметті басқару және т. б.

Бұл ретте осы талаптар мен оларды бағалау тетігі, оның ішінде мемлекеттік басқаруда әзірленіп жатқан кәсіптік стандарттарды ескере отырып, ПМҚР-дағы келесі конкурста өзектендірілетін болады.

Жобаға қатысу үшін барлығы 8 638 адам құжат тапсырды. Конкурс қорытындысы бойынша резервке ең даярланған 50 кандидат енгізілді.



Резервке алынғандардың (50 резервшінің) 62%-ы шетелдік, 38%-ы қазақстандық білімге ие. Сонымен қатар, резервшілердің 78%-ы магистратура бағдарламалары бойынша оқуды аяқтады.

48% басшылық лауазымдардағы жұмыс тәжірибелері бар.

Резервшілер арасында ерлердің үлесі – 82%, әйелдердің үлесі – 18 %.

Орташа жасы – 30 жас, ал ең жас резервист 25 жаста.

Өңірлік бөліністе резервшілердің ең көп саны Нұрсұлтан (35) және Алматы (3) қалаларынан, сондай-ақ Павлодар облысынан (3) ұсынылған.

Резервке алынған тұлғалар арасында өзге ұлт өкілдері бар (1 неміс және 1 орыс).

ПЖКР қалыптастырудың негізгі міндетін іске асыру мақсатында мемлекеттік қызмет жүйесіне және квазимемлекеттік секторға резервшілерді тарту бойынша жұмыс жалғасуда.

Бүгінгі таңда Президенттік жастар кадр резерві шеңберінде 226 (65%) резервші қызметке тағайындалды, оның 17-сі өз еркімен жұмыстан шығарылды.

Орталық мемлекеттік органдарға 111 резервші, жергілікті органдарға – 41, ұлттық компанияларға – 38, өзге ұйымдарға – 36 қызметкер тағайындалды. Бұл ретте саяси лауазымдарды 20 резервші, «А» корпусының лауазымдарын – 8 атқарады.

Сонымен қатар, 1 резервші Парламент Мәжілісінің депутаты, 1 резервші мәслихат депутаты болып сайланды. Сондай-ақ, «АМАНАТ» партиясының саяси кеңесінің құрамына – 4, Президент жанындағы Жастар саясаты жөніндегі кеңестің құрамына – 1 резервші кіреді. Мемлекеттік органдар мен ұйымдар басшылығының штаттан тыс кеңесшілері лауазымдарына 3 резервші тағайындалған.

Бұл ретте ПЖКР аясында 56 резервші (2 рет – 38 резервші, 2 реттен артық – 16) лауазымдар бойынша қайта жоғарлады. Бұдан басқа, 9 резервші квазимемлекеттік секторда топ-лауазымдарға ие болды.

Резервшілер 2024 жылға дейін резервке алынды.

Жалпы, резервшілермен жұмысты жүйелеу мақсатында Агенттік оларды мансаптық ілгерілеу, дағдыларды дамыту және қызметінің тиімділігін бағалау мәселелерін реттейтін мемлекеттік қызметке резервшілерді рекрутинг алгоритмін әзірлеуде.

IV. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІ ӨТКЕРУ

Лауазымға тағайындалғаннан кейін мемлекеттік қызметші оны дамытуға бағытталған заңнамада белгіленген бірқатар рәсімдерден өтеді.

Осылайша, мемлекеттік қызметке алғаш рет кіретін жаңа қызметкердің әлеуетін бағалау мақсатында сынақ мерзімі қарастырылған. Талдау көрсеткендей, 2016 жылдан бастап сыналұшылардың 99,9% - ы (45 мыңнан астам) оны сәтті өтіп, лауазымға тағайындалды. Көрсеткіштің жоғары мәні, мемлекеттік қызметтен өтудің осы кезеңінің формалдылығын айғақтауы мүмкін.

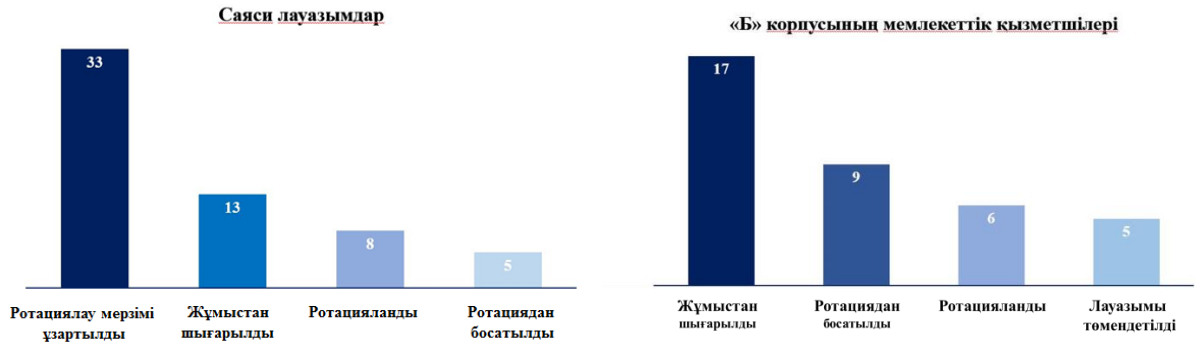
Қолдану тәжірибесін ескере отырып, сынақ мерзімін оңтайландыруға бағытталған ұсыныстар жасалды. Атап айтқанда, тәлімгерлер кеңесін тарату және артық есептілікті қысқарту ұсынылады.

Бұдан басқа, қызметшілерді ротациялау институтын нығайту бойынша шаралар қабылдануда. 2021 жылы ротация саяси қызметшілерге және мемлекеттік органдардың бос лауазымдарына таратылды. «Б» корпусының басшы буынына ерікті түрде ротациялау құқығы, ал әкімдіктер басқармаларының басшыларына өңіраралық ротация мүмкіндігі берілді.

Бұл ретте қызметшілердің атқаратын лауазымдарында болуының ең ұзақ мерзімі белгіленген (8 жыл), ол аяқталғаннан кейін ротация жүргізу, қызметтен шығару, не оларды лауазымында төмендету туралы шешім қабылданады. Ротацияны ынталандыру мақсатында ротацияланатын қызметшілерге тұрғын үй төлемдерін енгізу пысықталуда.

Есептік кезеңде 44 мемлекеттік қызметші ротацияланды, оның ішінде саяси қызметшілер – 8, «Б» корпусының қызметшілері – 6. Бұдан басқа, 10 қызметкер ерікті түрде, 20 қызметкер бос лауазымдарға ротацияланған. Аймақаралық ротация жүзеге асырылмады.

8 диаграмма. Мемлекеттік қызметшілердің ротациясы

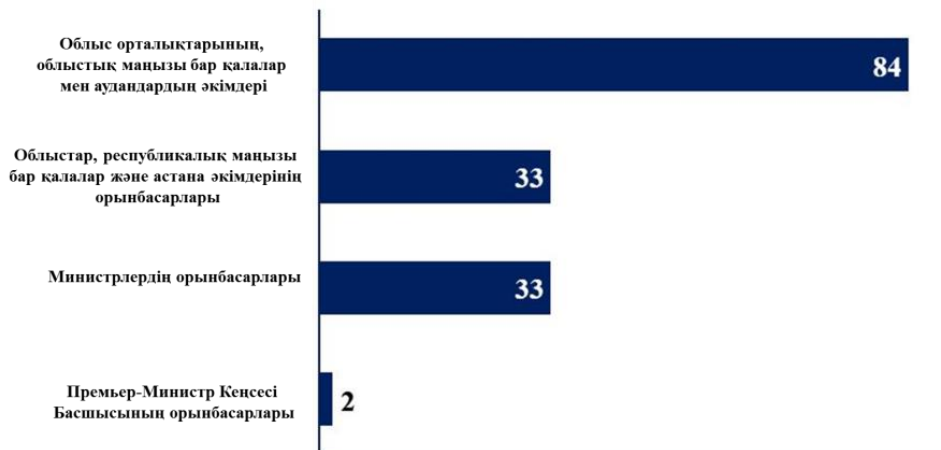


2021 жылы конкурстар қорытындысы бойынша қызметшілердің 57% меритократия қағидаты бойынша жоғарылатылған, оның ішінде ішкі конкурс бойынша – 66,8%, жалпы конкурс бойынша – 41,1% (басшы лауазымдарға – 74,4%, атқарушылық лауазымдарға – 46,6 %).

Мемлекеттік органдар арасында ең жоғары көрсеткіштер Ұлттық экономика (75,2 %), Сыртқы істер (71,2 %), Әділет министрліктерінде (69,2%), сондай-ақ Қызылорда облысында (74,5%) байқалады

Мемлекеттік аппаратты одан әрі кәсібилендіру үшін жекелеген саяси лауазымдарға біліктілік талаптары белгіленген. 2021 жылы осы талаптарға сәйкес 152 қызметші тағайындалды.

9 диаграмма. Біліктілік талаптарға сәйкес тағайындалған саяси қызметкерлер



2030 жылға дейін Мемлекеттік басқаруды дамыту тұжырымдамасы шеңберінде (*бұдан әрі – Тұжырымдама*) ПБҚ кәсібилендіру үшін «Кадр қызметтерін трансформациялау» жобасы іске асырылуда.

Жүргізілген зерттеу қорытындысы бойынша (*Сауда және интеграция министрлігінің базасында*) мемлекеттік аппаратта стратегиялық HR-ді дамыту үшін қажетті кадрлардың қосымша функциялары айқындалды, ПБҚ құрылымы бойынша ұсынымдар және олардың лауазымдарына қойылатын біліктілік талаптары әзірленді.

Сондай-ақ, жобаны іске асыру барысында қазақстандық кәсіби стандарттармен (*Қазақстанның HR менеджерлер қауымдастығында*) әзірленген HR сертификаттау бағдарламасы бойынша ПБҚ-нің 40 қызметкері оқытудан өтті. Алдағы уақытта HR сертификаттаудың бөлігінде ПБҚ басшылары үшін біліктілік талаптарын кезең-кезеңімен арттыру жоспарлануда.

Сонымен қатар, 2022 жылдың бірінші жартыжылдығында Премьер-Министр бекіткен іс-шаралар жоспарына сәйкес қосалқы қызметтерді орталықтандыру аяқталатын болады. Кадр қызметтерін орталықтандыру тәсілдері персоналды басқару қызметтері туралы Үлгілік ережеде бекітілетін болады.

V. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТЕГІ ПЕРСОНАЛДЫ ҒЫНАЛАНЫДЫРУ ЖӘНЕ ДАМУ

Мемлекеттік қызметті реформалаудың маңызды нәтижесі мемлекеттік қызметшілердің үлесі мен тиімділігін, сондай-ақ орындалатын жұмыстың күрделілігі мен ерекшелігін ескеретін еңбекақы төлеудің жаңа жүйесі болады. Оны енгізу қызметкерлердің жалақы деңгейін жеке секторға жақындатуға, орталық пен өңірлер арасындағы лауазымдық жалақы айырмашылығын азайтуға және жалпы мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыруға мүмкіндік берді.

Анықтама: ФБШ пилоты 10 мемлекеттік органда (2018 жылдан бастап МҚІА, СЖҚА, Әділетмині, Нұр-Сұлтан, Алматы, Шымкент қалаларының және Маңғыстау облысының әкімдіктерінде, 2020 жылдан бастап Атырау, Қарағанды және Павлодар облыстарының әкімдіктерінде іске асырылды).

Жобаны апробациялау қорытындылары пилоттық органдардың көпшілігінде олардың жұмыс тиімділігі көрсеткіштерінің артқаны байқалатынын көрсетті. Мысалы, Әділет министрлігінде 2018 жылмен салыстырғанда «Ұйымдастырушылық даму» бағыты бойынша жұмыс көрсеткіштері айтарлықтай жақсарды (85,74-тен 94,72 балға дейін). Қарағанды (55,03-тен 65,98 балға дейін), Маңғыстау (44,39-дан 62,81 балға дейін) және Павлодар (76,69-дан 87,68 балға дейін) облыстарының әкімдіктерінде жеке және заңды тұлғалармен өзара іс-қимыл кезінде тиімділіктің жоғарылауы байқалады.

Сондай-ақ, жергілікті мемлекеттік органдардағы ауысымдылық деңгейі 3 есеге дейін төмендеді, бір орынға конкурс 2,6 есеге ұлғайды. Жекелеген пилоттық өңірлерде мемлекеттік органдардың құрылымдық бөлімшелерінің саны оңтайландырылды (9% - га).

Мемлекет басшысының тапсырмасы бойынша 2021 жылдың 1 шілдесінен бастап жергілікті мемлекеттік органдар еңбекақы төлеудің жаңа жүйесіне көшті. Орталық мемлекеттік органдардың ауысуы 2022 жылдан бастап кезең-кезеңмен жүзеге асырылады (3 жыл ішінде). Бұл ретте мемлекеттік қызмет істері, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттіктері, Әділет министрлігі пилотта болуына байланысты бір мезгілде көшті.

Мемлекеттік қызметшілердің лауазымдық жалақысы орта есеппен 1,9 есе артады. Мысалы, ауылдық деңгейдегі жетекші маманның ең төменгі жалақысы 81 мың теңгеден 195 мың теңгеге дейін көтеріліп, орталық

мемлекеттік орган сарапшысының жалақысына жақындады (212 мың теңге).

Анықтама: жергілікті мемлекеттік органдардың еңбекақы төлеудің жаңа жүйесіне көшуі өңірлерде кадрлар ауысымының төмен деңгейін сақтауға (2020 жылы – 4,5%, 2021 жылы – 4,3%), сыбайлас жемқорлық бұзушылықтары үшін жұмыстан босатулар санын 67% - га (82-ден 49-ға дейін) төмендетуге мүмкіндік берді. Сондай-ақ кандидаттар арасында шетелдік жоғары оқу орындары – 43%-ға, Академия түлектерінің – 31%-ға, ғылыми дәрежесі бар тұлғалардың – 2 еседен астам ұлғайғаны байқалады.

Бұл ретте Үкімет мүшелерінің, өңірлер әкімдерінің және депутаттардың лауазымдық айлықақыларын арттыруға бес жылдық мораторий белгіленген.

Еңбекақы төлеудің жаңа жүйесі бойынша лауазымдар мемлекеттік қызметшілердің атқаратын функционалдық міндеттеріне байланысты 3 блокқа бөлінеді, бұл лауазымдық жалақы деңгейіне тікелей әсер етеді.

Анықтама: жалпы алғанда, лауазымдардың 63,7 % «А» функционалдық блогына (мемлекеттік органның миссиясын іске асыратын салалық персонал), 31 % «В» блогына (миссияға жанама әсер ететін персонал), 5,3% – «С» блогына (миссияға әсер етпейтін қосалқы персонал) жатқызылған.

Еңбекақы төлеудің жаңа жүйесі мемлекеттік қызметшілерді бағалаумен өзара байланысты болады. Агенттік «Б» корпусы қызметшілерінің қызметін бағалаудың үлгілік әдістемесінің, оның ішінде құзыреттер негізінде (сауалнама арқылы) 360-бағалау әдісін қамтитын тиісті жобасын әзірледі. Мемлекеттік органдар мен құрылымдық бөлімшелер басшыларын бағалау нысаналы мақсатты индикаторлар бойынша, өзге қызметшілерді бағалау – саралау әдісі (сапа, міндеттерді уақтылы орындау, бастамашылдық, дербестік және еңбек тәртібін сақтау) бойынша жүргізілетін болады. Өз кезегінде, сауалнама нәтижелері қызметкерлерді оқытуда ескеріледі.

Анықтама: осы жүйе ағымдағы жылдың наурыз айында жекелеген мемлекеттік органдарда (БҒМ, БДҚА, Шымкент қаласының, Қарағанды, Павлодар облыстарының, БҚО және ШҚО әкімдігінде) апробацияланды. Апробация нәтижелері қазіргі уақытта талданып жатыр.

Мемлекеттік қызметшілерді бағалау тоқсан сайынғы негізде, оның ішінде оны өткізу процесін автоматтандыруды ескере отырып жүзеге асырылатын болады.

Қолданыстағы заңнамаға сәйкес, мемлекеттік қызметші екі жылдық қанағаттанарлықсыз баға алғаннан кейін ғана жұмыстан босатылуы мүмкін. Президенттің мемлекеттік қызметтен «шығу» тәртібін оңайлату жөніндегі тапсырмасы бойынша қатарынан 2 тоқсан қанағаттанарлықсыз баға алған қызметкерлер лауазымдарынан төмендетіледі, ал бос орын болмаған жағдайда жұмыстан шығарылады. Бұл ретте қанағаттанарлықсыз баға алғандарға олардың тиімділігін жоғарлату үшін әр тоқсан сайын кері байланыс беріледі.

Материалдық жағдайды жақсартумен қатар, кадрларды ұстап қалу шарттарының бірі қызметкерлерді үздіксіз кәсібилендіруді, оның ішінде оларды оқыту арқылы, қамтамасыз ету болып табылады.

2021 жылы қайта даярлау мен біліктілікті арттырудан 36 027 адам өтті. Бұл ретте олардың оқыту сапасына қанағаттану деңгейі 94 % құрады.

Анықтама: Әкімшілік рәсімдік-процестік кодексті енгізу шеңберінде 68 905 қызметші оқытылды. Сондай-ақ, ауыл әкімдерін сайлауға байланысты Академияның электоралды оқыту орталығы құрылды, сайлау комиссияларының 5 747 мүшесі мен 608 сайланған әкімді оқыту жүргізілді.

Оқытудың тәжірибеге бағдарлануын бағалау үшін постмониторинг енгізілді (оқытудан өткеннен кейін 3 ай өткен соң тыңдаушыларға сауалнама жүргізу). Нәтижелерге сәйкес, респонденттердің 58,9 % алған білімдерін практикада қолданады, 27,7 % ішінара пайдаланады, 13,4 % қолданбайды.

Сонымен қатар, басшылар тарапынан олардың бағынысты қызметкерлердің алған білімдерін қолдануын бағалау енгізілді. Осылайша, басшылардың 89 % оқыту қызметкерлердің тиімділігін арттырғанын атап өтті.

Курстардың тақырыптары мемлекеттік органдардың сұранысы бойынша, сондай-ақ мемлекеттің бағдарламалық құжаттарын ескере отырып қалыптасатынына қарамастан, мемлекеттік қызметшілер оқыту олардың кәсіби қызметіне сәйкес келмейтінін жиі атап өтеді. Осыған байланысты, оқытудың өзекті және талап етілетін тақырыбын қалыптастыру бойынша нақты

шаралар қабылданатын болады.

Есепті жылы «Жаңа формация басшысы» бағдарламасы бойынша 76 саяси қызметші оқытудан өтті.

Анықтама: осы оқыту шеңберінде «Халықтың өмір сүру ұзақтығын арттыру», «Top-200 әлемдік рейтингте кемінде 3 қазақстандық ЖОО-ның өкілдігі», «Қазақстандықтардың нақты табысын арттыру», «Зейнетақы жүйесін жетілдіру», «Бюджетті транспарентті бөлу арқылы азаматтардың сенімін арттыру», «Мемлекеттік қызметшілердің мотивациясын жақсарту», «Стратегиялық және бюджеттік жоспарлауды жетілдіру», «МӘМС шеңберінде медициналық қызметтерге қолжетімділік», «Түркістан облысының ауылдарында ШОБ дамыту» жобалары әзірленді.

Мемлекеттік тілді меңгеру деңгейін арттыру мақсатында Академияға түсушілер үшін жаңа талап енгізілді (*Qazaq Resmi Test немесе Qaztest сертификаттары орта деңгейден төмен емес*). 2021 жылы сертификаттың болмауына байланысты 23 талапкер (8,3%) конкурсқа жіберілмеді.

Есепті кезеңде магистратура және докторантура бағдарламалары бойынша 153 қызметші оқуын аяқтады. Сонымен қатар, талапкерлердің өңірлік өкілділігінің артуына қарамастан (*2017 жылғы 48%-дан 2021 жылы 60%-ға дейін*) Академияға түсушілердің қызығушылығының төмендеуі байқалады. Мысалы, 2021 жылы магистратураға (*мемлекеттік тапсырыс*) 120 орынға бар болғаны 121 үміткер болған. Бұл факт Академияда оқуға деген қызығушылықтың төмендігін көрсетеді. Осыған байланысты, оқуға түсушілердің уәждемесін арттыру үшін ынталандыру шараларын енгізу мәселесі пысықталуда.

Тұжырымдаманы іске асыру үшін ассесмент-орталық құрылды, сондай-ақ Академияны трансформациялау бойынша 8 бастама әзірленді. Бұдан басқа, жүйелі негізде кәсібилігін арттыру үшін үздіксіз оқыту жүйесі әзірленуде. Сондай-ақ, магистратураның «Мемлекеттік басқару» бағдарламасы бойынша (*мемлекеттік тапсырыс негізінде, стипендия төлемей*) оқудың кешкі/демалыс күндері форматын енгізу ұсынылады.

Анықтама: қазіргі уақытта білім алушылардың өз қаражаты есебінен «Өңірлік даму» және «Executive Мемлекеттік басқару» магистратуралары бойынша

өндірістен қол үзбей оқыту жүргізілуде.

Мемлекеттік шығындарды үнемдеу мақсатында қашықтықтан оқыту курстарының санын ұлғайту және олардың құнын қайта қарау мүмкіндігі мәселесі қарастырылатын болады.

Сондай-ақ, жергілікті жерлерде халықпен өзара іс-қимыл кезінде, оның ішінде дағдарыс жағдайларында коммуникативтік дағдыларды арттыру үшін әкімдер мен олардың орынбасарларын, ішкі саясат басқармаларының басшыларын, сондай-ақ баспасөз хатшыларын оқыту енгізілетін болады.

Бұдан басқа, БҒМ бірлесіп әлемдік тәжірибе негізінде мемлекеттік қызметшілер үшін қажетті құзыреттерді ескере отырып, мемлекеттік басқару саласында бірыңғай оқыту стандартын әзірлеу мәселесі пысықталуда (*ЭЫДҰ, NASPAA*).

VI. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІҢ ӘДЕП СТАНДАРТТАРЫ

Жоғары әдеп стандарттарына негізделген мемлекеттік қызметтің мінсіз имиджі кәсіби мемлекеттік аппарат белгісінің бірі болып табылады. Бұл ретте, қызметшілер тарапынан кез келген кір келтіретін теріс әрекеттер азаматтардың көңіл-күйлеріне дереу әсерін тигізеді.

Сонымен бірге, Агенттіктің тексеру нәтижелері бойынша 10 мыңнан астам мемлекеттік қызмет саласындағы заңнама нормаларын және қызметтік әдепті бұзушылықтар анықталды *(522 ұйғарым енгізілді, оның 96% орындалды)*. Сонымен қатар, азаматтардың өтініштері бойынша 206 өтініш иелерінің құқықтары қалпына келтірілді.

Жалпы, 2021 жылы 256 мемлекеттік қызметші тәртіптік жауаптылыққа тартылды *(атап айтқанда, мемлекеттік қызмет туралы заңнаманы бұзғаны үшін – 241, мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылықтары үшін – 2, әдеп нормаларын бұзғаны үшін – 22)*.

Мемлекеттік қызметшілердің моральдық-адамгершілік бейнесін және іскерлік қасиеттерін одан әрі жақсарту мақсатында 2022 жылдың ақпан айында әдептік талаптарды қызметтік әдепке жатпайтын өзге де талаптардан бөлуге көзделген Әдеп кодексінің жаңа редакциясы қабылданды.

Сонымен бірге, Агенттіктің бақылау функциясы келіп түсетін арыздармен шектелген, және соның салдарынан мемлекеттік қызметшілерге қатысты БАҚ-тар мен әлеуметтік желілердегі теріс жарияланымдар бақылаудан тыс қалып жатады. Осыған байланысты, заңнамаға Кәсіпкерлік кодекске сәйкес тексерулер жүргізу қажеттігін жоятын түзетулер енгізілді *(қолданысқа 2023 жылдан бастап енгізіледі)*.

Мемлекет басшысы «Халық үніне құлақ асатын мемлекет» тұжырымдамасын жүзеге асыру, тұрғындардың барлық конструктивті сұрау салуларына шұғыл және тиімді ден қою міндетін қойды. Сонымен қатар, қоғамды демократияландыру, тұрғындарды елде жүріп жатқан реформалармен ақпараттандыру мақсатында, мемлекеттік органдардың бірінші басшылары

мен облыстардың, республикалық маңызы бар қалалардың, астананың әкімдері әлеуметтік мәселелер бойынша, оның ішінде проблемаларды шешу мерзімдері мен жолдарын түсіндіру үшін азаматтармен кездесу жүргізеді.

Президенттің тапсырмасын орындау үшін мемлекеттік қызметшілерді сенімді жоғалтуға байланысты жұмыстан босату институтын енгізу мәселесі пысықталуда.

Бұдан басқа, қос азаматтық анықталған кезде мемлекеттік қызметті тоқтату үшін негіз көзделген. Кешенді тексеру шеңберінде шет елдік азаматтығы бар 3 мемлекеттік қызметші анықталды, олар атқарып отырған лауазымдарынан босатылды.

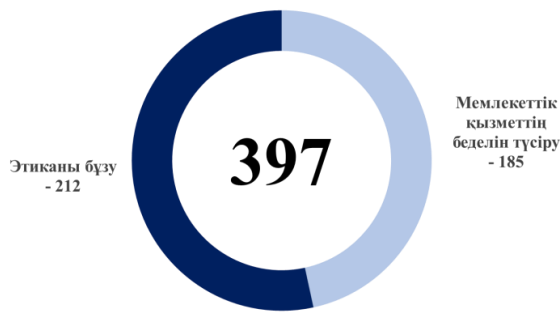
Анықтама: Шымкент қ. спорт және дене шынықтыру басқармасының басшысы Почивалов О.В., Техникалық реттеу және метрология комитетінің Ақмола облысы бойынша департаментінің бас маманы Точидловская И.А., Ұлттық статистика бюросының Ақмола облысы бойынша департаментінің жетекші маманы Мухамедиева А.Т.

Сондай-ақ, мемлекеттік қызметшілер үшін шоттарды иелену, қолма-қол ақша қаражатын және құндылықтарын шет ел банктерінде сақтау бөлігінде заңнамалық шектеулер белгіленді.

Жалпы Агенттіктің қызметі Әдеп жөніндегі кеңестер мен Әдеп жөніндегі уәкілдердің қызметін күшейту арқылы жазалау шараларынан бұзушылықтарды алдын алуға бағытталған.

Әдеп жөніндегі кеңестермен 2021 жылы 176 отырыс өткізіліп, 1 129 мәселе қаралды (оның ішінде сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін талдау (22), Әдеп жөніндегі уәкілдердің қызметі (178), мемлекеттік қызмет және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнаманы бұзушылықтардың профилактикасы бойынша жұмыс (136), тәртіптік комиссиялардың жұмысы (95), тәртіптік істер (542), басқа мәселелер (156)).

10-диаграмма. Тәртіптік жауапкершілікке тартылған мемлекеттік қызметшілердің саны



Кеңес мүшелері БАҚ - та 7 796 рет сөз сөйледі (*теледидарда – 1 044, радиода - 305, интернет–ресурстарда - 4 613, баспа басылымдарында - 1 834 жарияланым орналастырылды*).

Әдеп бұзушылықтарын алдын алу мақсатында Академиямен тиісті оқу бағдарламасы әзірленді.

Әдеп жөніндегі уәкілдермен 18 мыңға жуық азаматтар мен мемлекеттік қызметшілерге жеке консультациялық көмек көрсетілді, 168 өтініш берушінің құқықтары қалпына келтірілді, 18 мыңнан астам түсіндіру іс-шаралары (*семинарлар, дәрістер, БАҚ-та сөзсөйлеу*) өткізілді, оның ішінде 3,6 мың аймақтарға шығу арқылы.

Әдеп жөніндегі уәкілдердің жұмысын бағалау үшін мемлекеттік органдардың ресми сайттарында онлайн сауалнама жүргізілді. Қорытындысы бойынша Агенттікпен мемлекеттік қызметшілердің моральдық-этикалық құндылықтарын дамытудағы жұмысты күшейту бойынша ұсынымдар берілді.

Әдеп жөніндегі уәкілдердің институтын одан әрі дамыту үшін тиісті тәсілдер әзірленетін болады (*мемлекеттік қызметшілердің өтініштерін өз бетінше қарау, тәртіптік комиссиямен мемлекеттік қызметшінің теріс қылығын қарау кезінде өз бетінше қорытынды шығару бойынша және т.б. функцияларды беру*).

Есепті жылы «Үздік Әдеп жөніндегі уәкіл» конкурсы өткізілді, онда мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау, үстеме жұмысты төмендету, тәртіптік тәжірибеге әсер ету бойынша олардың жұмысы, сондай-ақ азаматтық қоғаммен бірлесе отырып іске асырылатын БАҚ-пен өзара іс-қимыл жасау жобалары бағаланды. Байқау қорытындысы Агенттіктің ресми сайтында жарияланды.

VII. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТЕРДІ САПАЛЫ КӨРСЕТУ

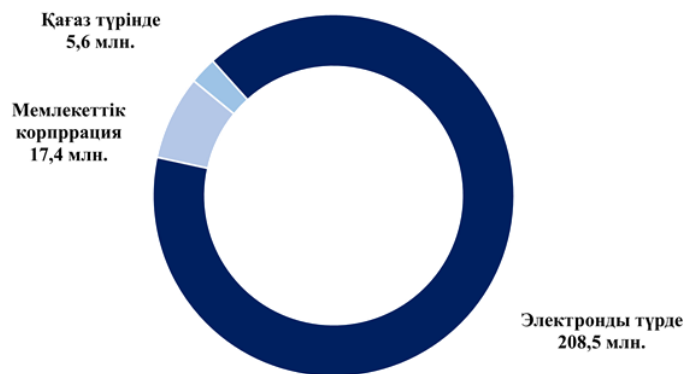
Мемлекет басшысы мемлекеттік қызмет жүйесі іс жүзінде сервистік және клиентке бағдарланған болуы үшін оны толығымен қайта жүктеуді тапсырды. Осыған байланысты азаматтардың мемлекеттік қызметтерге бюрократиядан арылған және кедергісіз қолжетімділігін қамтамасыз ету қажет.

Ақпараттық жүйелерде қолжетімді ақпаратты талап етуге тыйым салуды енгізу соңғы үш жылда жекелеген анықтамалық көрсетілетін қызметтерді алып тастауға мүмкіндік берді (*15 қызмет Қызметтер тізілімінен алып тасталды*).

Қоғамдық мониторинг қорытындысы бойынша азаматтардың 75,4% мемлекеттік қызмет көрсету сапасына қанағаттанған. Халықты қамтуды ұлғайту мақсатында 2021 жылы электрондық үкімет порталында онлайн-сауалнама іске қосылғанын атап өткен жөн. Бұдан басқа, осы мониторинг шеңберінде мемлекеттік аппаратты бюрократиядан арылту мәселесін зерделеу көзделіп отыр.

Жалпы есепті кезеңде қызметтердің 90% электронды түрде көрсетілген.

11-диаграмма. Көрсетілген қызметтер саны



Анықтама: Бұл ретте 15 мемлекеттік қызмет бірден көрсетіледі, бір күндік мерзімде – 99. Сонымен қатар, 147 қызмет түрін бір құжатпен алуға болады.

Бұл ретте цифрландырылған деректер базасынан анықтамалық ақпарат берумен байланысты көрсетілетін қызметтердің 4% (26) ғана толық автоматтандырылған болып табылады.

Бүгін 9 мемлекеттік қызмет көрсетілетін қызметті берушінің

қатысуынсыз жүйемен өңделеді. Бұл ретте автоматты түрде қол қою режимінде көрсетілген қызметтер түрлерін ұлғайту үшін әлеует бар.

Сонымен қатар, қызмет көрсету үшін бірқатар ақпараттық жүйелер жетілдіруді талап етеді, өйткені 2021 жылы «Тыңдау» жобасы аясында 260-тан астам кемшілік анықталды.

Сонымен қатар, барлық қызмет көрсетушілер тиісті материалдық-техникалық базамен жабдықталмаған. Осылайша, 40% жағдайда оны жанарту қажет. Мемлекеттік қызметтерді көрсетуге тартылған компьютерлік парктың **39,8%** белгіленген талаптарға сәйкес келмейді. Мұндай компьютерлердің тозу үлесі **12,9%** құрайды.

Сондай-ақ, мемлекеттік қызмет саласындағы құқықтық нормаларды біріздендіруге көшу мәселесін қарау талап етіледі. Бүгінгі күні мемлекеттік қызмет көрсетудің 694 түрін ұсыну рәсімін айқындайтын 390 мемлекеттік қызмет көрсету ережесі қолданыста. Процедуралары ұқсас бірқатар қызметтер оларды ұсынудың әртүрлі стандарттарына ие. Қағидалардың көптігі бюрократия мен сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ықпал етеді.

Құқықтық нормаларды біріздендірудің бірқатар артықшылықтары бар *(көрсетілетін қызметті алушылар үшін түсінікті қағидалар, нормативтік үнемдеу мәселелері, ведомстволық тар мүдделер үшін мүмкіндіктерді алып тастау)*.

Ол үшін мемлекеттік қызмет көрсету процестерін оларды көрсету нысанына қарай жіктеу жөнінде жұмыс жүргізу қажет.

Сондай-ақ, электрондық қызмет көрсету кезінде өкілдік институтын енгізу қажет. Өкіл арқылы қызметтерге қолжетімділіктің болмауы азаматтарға қолайсыздық туғызады, олардың құқықтарын іске асыруға кедергі келтіреді. Бұл мәселе кәсіпкерлік қызметтер үшін аса өзекті.

Мемлекет басшысының тапсырмасын ескере отырып, азаматтардың мемлекетпен өзара іс-қимылы кезінде бюрократия мен әуре-сарсаңға салуға жол бермеу неғұрлым басым бағыт болып табылады. Осыған байланысты мемлекеттік қызмет көрсету саласындағы заңға тәуелді актілерді мемлекеттік қызмет көрсетуден бас тарту кезінде тыңдау рәсімін бекіту бөлігінде

Әкімшілік рәсімдік-процестік кодекспен үйлестіру өзекті міндет болып табылады. Бүгін мемлекеттік қызметтің тек 51% бойынша қағидаға тындау рәсімі бойынша түзетулер енгізілді.

Бұл ретте процестің бюрократияландырылуын болдырмау мақсатында тындауды жүргізуді талап етпейтін жағдайлардың тізімін кеңейту бойынша жұмыс жүргізілуде. Мысалы, қызмет берушінің бұл нәтижеге ықпал ету мүмкіндігі болмаған кезде *(бөгде ұйым жүргізетін міндетті сараптаманың теріс қорытындысы)*.

Сонымен қатар, қызмет берушіге байланысты емес себептер бойынша қызмет көрсетуден бас тартқан, сондай-ақ көрсетілетін қызметті электрондық форматта алған кезде жеке тұлғалар үшін баждардың жартысы азайтылған жағдайда көрсетілетін қызметті алушыға бажды қайтару мүмкіндігін қарау қажет.

ҚОРЫТЫНДЫ

Есепті жылы ПЖКР-не кезекті іріктеу жүргізілді, еңбекке ақы төлеудің жаңа жүйесі енгізілді, мемлекеттік қызметке іріктеудің тәсілдері әзірленді, Әдеп кодексінің жаңа редакциясы қабылданды, «Үздік әдеп жөніндегі уәкіл» конкурсы өткізілді, Академияға түсу үшін мемлекеттік тілді білу бойынша талап енгізілді. Бұдан басқа, жұмыс берушілердің қызметшілердің оқу кезінде алған білімдерін пайдалануын бағалау әдістемесі әзірленді, ПБҚ қызметкерлерін сертификаттау жүргізілді және т. б. Іске асырудың неғұрлым ұзақ кезеңі бар міндеттерді орындау ағымдағы жылы жалғастырылатын болады.

Кадрлық жағдайдың негізгі көрсеткіштерін талдау өткен жылы жүргізілген мемлекеттік қызметшілер санының қысқаруына байланысты, бұл көрсеткіш соңғы 20 жылдағы ең төменгі мәнді көрсетті.

ПЖКР жобасы кұзыретті жастар өкілдерінің мемлекеттік қызметке қызығушылығын ішінара арттыруға мүмкіндік берді. Алайда, мемлекеттік қызметшілердің кадрлық әлеуетінің сапасы, білім деңгейін арттыру, жоғары білікті мамандардың жетіспеушілігі және мемлекеттік қызметтің жоспарлы «қартаюы» проблемасы әлі де өзекті мәселе болып қалуда.

Сонымен қатар, жекелеген орталық мемлекеттік органдарда таза ауысымдылық көрсеткіштері жоғары болып қалуда. Бұл ретте мемлекеттік қызметтен өз еркімен кеткен қызметшілердің 72%-ы қызметте 3 жылдан аз жұмыс істеді, бұл сынақ мерзімі мен тәлімгерлік институтын жетілдіруді талап етеді.

Бұл ретте ротациялауға жататындардың тек 15%-ы есепті жылы нақты ротацияланды, бұл орталық деңгейдегі қызметкерлердің өңірлік жұмыс тәжірибесінің болмауына ықпал етеді.

Гендерлік саясат бұрынғы көрсеткіштерін сақтап қалды – мемлекеттік қызметтегі әйелдердің үлес салмағының жоғары болуына қарамастан, жекелеген өңірлерде әйел басқарушылар өкілдігінің жеткіліксіздігі байқалуда, бұл кадрларды іріктеу және жоғарылату кезінде гендерлік теңдікті қамтамасыз

етуге көбірек көңіл бөлу қажеттігін көрсетеді.

Сондай-ақ тиімді ұсыныстар әзірлеу мақсатында мемлекеттік органдардың өкілдерімен тұрақты негізде кездесулер өткізу және жүргізіліп жатқан реформалар бойынша мемлекеттік қызметшілер арасында сауалнама жүргізу жоспарланып отыр.

Қысқа мерзімді перспективада мемлекеттік қызмет жүйесін қайта жүктеу жөніндегі міндеттер пысықталатын болады, оның ішінде:

1) мемлекеттік органдардың ұйымдық құрылымын жетілдіру, оның ішінде:

– басшылық лауазымдардың орындаушылық лауазымдарға арақатынасын регламенттеу бойынша функцияларды Агенттікке бекіту;

– мемлекеттік органдардың персоналды басқару қызметтерін орталықтандыру;

– облыс және республикалық маңызы бар қалалар әкімдерінің аппараттарындағы мемлекеттік қызметшілерді халық санына қарай оңтайландыру;

– облыс және республикалық маңызы бар қалалар әкімдері орынбасарларының санын қысқарту арқылы;

2) мемлекеттік қызметке «кіру» тәртібін оңайлату, оның ішінде конкурстан тыс:

– жоғары нәтижемен мемлекет есебінен білім алған оқу орындарының түлектерін аудандық және ауылдық деңгейдегі атқарушы лауазымдарға;

– Мемлекеттік басқару академиясының жоғары GPA түлектерін өңірлік органдардағы лауазымдарға;

– «Б» корпусының жекелеген басшы лауазымдарына орналасуға;

– 4 тоқсан қатарынан жоғары бағалау нәтижелеріне қол жеткізген қызметшілерді жоғары лауазымдарға тағайындау арқылы;

3) таланттарды мемлекеттік қызметке тарту тетігін әзірлеу, оның ішінде оқу орындарында кәсіптік бағдар беру жұмыстарын жүргізу арқылы;

4) ПЖКР институтын жетілдіру, оның ішінде:

- мемлекеттік органдарға және квазимемлекеттік сектор ұйымдарына резервшілерді рекрутингтің бірыңғай алгоритмін, оның ішінде олардың қызметін бағалау және мансаптық сүйемелдеу құралдары әзірлеу;

- мемлекеттік органдардың жобаларын әзірлеуге және іске асыруға резервшілерді тарту арқылы;

5) мемлекеттік қызметте адами капиталды дамыту, оның ішінде:

- ротацияланатын қызметшілерге тұрғын үй төлемдерін белгілеу тәртібі жөніндегі құқықтық актілерді қабылдау;

- сынақ мерзімінен өту және тәлімгерлік институтының жетілдіру;

- оқытудың өзекті және талап етілетін тақырыбын қалыптастыру бойынша шаралар қабылдау;

- дағдарыс жағдайларында халықпен жұмыс істеу дағдыларына оқытуды енгізу;

- олардың құны мәселесін қарастырумен қашықтықтан оқыту курстарының санын арттыру;

- «Мемлекеттік басқару» магистратурасының бір жарым жылдық күндізгі оқу бағдарламасын кешкі/демалыс күнгі оқыту форматымен іске асыру;

- мемлекеттік органдардың HR-қызметтерінің басшыларына қойылатын талаптарды қайта қарау;

- Агенттікке жұмыс уақыты режимінің сақталуын мониторингтеу функциясын беру арқылы;

6) мемлекеттік қызметен «шығу» тәртібін оңайлату, оның ішінде:

- мемлекеттік қызметшілердің қызметіне тоқсан сайынғы бағалауды енгізу;

- 2 тоқсан қатарынан қанағаттанарлықсыз баға алған қызметшілердің лауазымын төмендету, ал төмен тұрған бос лауазым болмаған жағдайда оларды жұмыстан босату арқылы;

7) мемлекеттік қызметшілердің әдеп стандарттарын арттыру, оның

ішінде:

– әдеп жөніндегі уәкілге мемлекеттік қызметшілердің әдеп мәселелері жөніндегі өтініштерін өз бетінше қарау функцияларын беру;

– тәртіптік комиссия мемлекеттік қызметшінің теріс қылығын қараған кезде әдеп жөніндегі уәкілге өз пікірін дербес қорытынды түрінде білдіру құқығын беру мәселелерін;

– орталық мемлекеттік және жергілікті атқарушы органдардың әдеп жөніндегі уәкілдеріне арналған әдістемелік ұсынымдарды әзірлеу пысықтау арқылы;

8) бюрократсыздандыру, сервистік және клиентке бағдарланған мемлекеттік аппарат қалыптастыру және мемлекеттік қызмет көрсету процестерін жетілдіру, оның ішінде:

– мемлекеттік қызметтер көрсету кезінде автоматты қол қою режимінің тәжірибесін кеңейту;

– азаматтар мемлекеттік қызметтерді алатын ақпараттық жүйелерді жетілдіру және интеграциялау;

– мемлекеттік қызмет саласындағы құқықтық актілерді біріздендіру;

– өкілдік институтын енгізу;

– көрсетілетін қызметті берушінің позициясына тәуелсіз жағдайларда тыңдау рәсімін алып тастауды заңнамалық тұрғыдан бекіту;

– мемлекеттік бажды қайтару тетіктерін, жекелеген жағдайларда оның мөлшерін қайта қарау мәселелерін пысықтау арқылы.

Осы міндеттерді іске асыру мемлекеттік аппарат жұмысында жаңа тәсілдерді енгізуге және оның клиентке бағдарлануын арттыруға ықпал ететін болады.

Осы баяндаманы орындау үшін тиісті іс-шаралар жоспары қабылданады.
