

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

**г. Астана,
2024 год**

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
I. ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.....	5
II. СИСТЕМА ОТБОРА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ	11
III. ПРОХОЖДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.....	16
IV. БЛАГОСОСТОЯНИЕ ГОССЛУЖАЩИХ.....	21
V. ПОВЫШЕНИЕ ИМИДЖА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.....	25
VI. СЕРВИСНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АППАРАТ.....	28
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	32

ВВЕДЕНИЕ

В 2023 году были продолжены системные реформы, нацеленные на созидание Справедливого Казахстана – государства равных возможностей для всех. Казахстан подошел к завершению основных политических реформ. Начал работу Конституционный суд, по новым правилам прошли выборы депутатов Мажилиса и маслихатов всех уровней, впервые состоялись выборы акимов районов и городов областного значения. Продолжилось проведение выборов глав сел и городов районного значения, по итогам которых в прошлом году были избраны около 700 сельских акимов.

Начат переход к новой экономической модели, основанной на принципах справедливости. Повышается самостоятельность Правительства, ответственность государства реализуется через расширение форм участия, каналов обратной связи и повышение прозрачности работы госаппарата.

Продолжается реализация административной реформы, в рамках которой уже децентрализовано порядка 500 функций госорганов, в целях дебюрократизации излишние функции исключены из законов.

Вместе с тем развитие Казахстана в среднесрочной перспективе осуществляется в условиях ряда глобальных, региональных и внутристрановых вызовов, которые требуют перестройки и повышения эффективности госаппарата. Необходимой составляющей успеха является наращивание кадрового потенциала госслужбы.

В отчетном году проведен очередной отбор в Президентский молодежный кадровый резерв, в сфере госслужбы разработаны и приняты 39 нормативных правовых актов (7 Указов, 6 постановлений Правительства, 26 приказов), уполномоченный орган по делам госслужбы наделен новыми полномочиями, созданы правовые условия для регионального кадрового резерва.

Наряду с этим, продолжается поэтапное внедрение новой системы отбора на госслужбу, приняты новые квалификационные требования, обеспечивающие открытость госслужбы для кандидатов из частного сектора, введены новая

система оценки служащих и институт контрактных служащих, в составе Академии государственного управления создан Институт по управлению человеческими ресурсами (*HR-институт*).

В Послании народу Казахстана от 1 сентября 2023 года Президент поручил создать резерв политических служащих. Во исполнение данного поручения прорабатываются соответствующие подходы.

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 СОСТОЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

По состоянию на 1 января 2024 года штатная численность госслужащих составила 90 583 единицы, фактическая – 83 009 человек.

Диаграмма 1. Численность госслужащих



Реорганизация, образование и изменение численности отдельных госорганов в целом обусловили рост численности на 530 единиц по сравнению с 2022 годом.

Правительством продолжается реализация административной реформы, на первом этапе децентрализованы 496 функций (*от Правительства в ЦГО передано – 473 функции, от ЦГО в ЦГО – 2, от ЦГО в МИО – 21*), в рамках дебюрократизации деятельности госаппарата из законов исключены 364 функции (*229 функций путем закрепления на уровне положений госорганов, 132 функции Правительства и 3 функции Парламента ввиду их формальной регламентации*).

В результате данной работы, в соответствии с поручениями Главы государства, деятельность по развитию соответствующих отраслей будет осуществляться госорганами самостоятельно, а не Правительством, соответственно, повысится персональная ответственность политических служащих.

В целях унификации подходов к определению численности госорганов Указом Президента от 3 января 2024 года № 429 установлено, что увеличение лимитов штатной численности, а также руководящих должностей ЦГО и МИО необходимо согласовывать с Главой государства либо по его уполномочию с Администрацией Президента. При этом предложения по увеличению лимитов

рассматриваются с учетом соответствующих заключений Правительства и уполномоченного органа по делам госслужбы.

В целом в отчетном периоде Правительством проведен функциональный анализ деятельности 27 госорганов (включая ведомства и подведомственные организации) и даны соответствующие заключения.

В целях оценки кадровой потребности, благополучия персонала госслужбы, а также эффективности кадровых процессов, в 2023 году Агентством проведено анкетирование, в котором приняли участие 32 711 служащих центральных и местных госорганов.

Согласно опросу, 73% респондентов отмечают нехватку сотрудников в их структурных подразделениях. При этом в госорганах имеются порядка 7,5 тысяч вакантных должностей (8,4% от штата), из них 1 408 (1,6%) являются длительными (более 3-х месяцев).

Вместе с тем 19% служащих считают, что для устранения дисбаланса в структурах есть необходимость сокращения руководящих должностей.

В целях рационализации структуры госорганов в отчетном году утверждены Правила определения соотношения руководящего и исполнительского состава административных государственных служащих (приказ АДГС от 29 августа 2023 года № 176).

В рамках реализации данных Правил более 250 руководящих должностей госслужащих преобразованы в исполнительские. Агентством посредством единой автоматизированной базы данных будет продолжен мониторинг соблюдения госорганами установленных нормативов.

Вместе с тем эффективное использование человеческих ресурсов предполагает их точечное выделение под конкретные задачи и проекты. В этой связи, согласно поправкам, внесенным в законодательство в марте 2023 года, на госслужбе введен институт контрактных служащих.

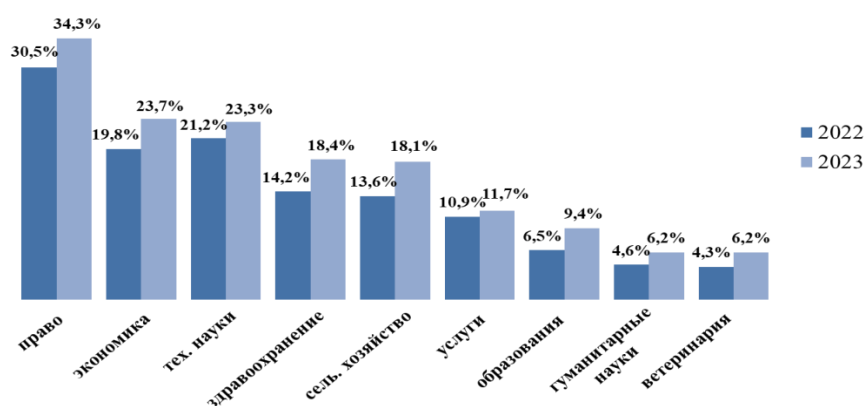
Справочно: принято постановление Правительства от 16 июня 2023 года № 482 «Об утверждении Правил привлечения контрактных служащих, видов проектов, по которым привлекаются контрактные служащие, вопросов условий оплаты труда и иных вопросов регулирования их деятельности».

Контрактные служащие могут привлекаться для реализации национальных и иных проектов согласно Правилам осуществления проектного управления. Граждане, привлекаемые в качестве контрактного служащего, должны соответствовать квалификационным требованиям. На сегодня госорганами ведется работа по привлечению контрактных служащих (*привлечено 9 человек, которые задействованы в реализации 6 проектов, в том числе: в МНВО – 8, МИО Туркестанской области – 1*).

Помимо необходимого количественного состава, для реализации государственных задач особое значение имеет качество человеческого капитала.

Согласно опросу по сравнению с предыдущим годом в целом на уровне 3-4% наблюдается рост потребности по специальностям: право (3,8%), экономика (3,9%), технические науки (2,1%), здравоохранение (4,2%), сельское хозяйство (4,5%), услуги (0,8%), образование (2,9%), гуманитарные науки (1,6%) и ветеринария (1,9%).

Диаграмма 2. Динамика потребности в кадрах в разрезе специальностей



По данным госорганов в регионах наиболее востребованными являются специалисты в области технических наук (*строители, архитекторы, электроэнергетики, теплоэнергетики*), сельского хозяйства (*землеустройство, лесное хозяйство, водное хозяйство, кадастр, агрономия*), здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, пассажирского транспорта, в районных подразделениях – по ветеринарным, а в отдаленных сельских округах – бухгалтерским специальностям.

В целях усиления потенциала служб управления персоналом госорганов, в том числе по анализу потребности кадров, в составе Академии государственного управления при Президенте (далее – Академия) создан Институт по управлению человеческими ресурсами (HR-институт), который начал свою работу с 1 января 2024 года и будет работать по 5 направлениям: оценка компетенций, HR-аналитика, талант менеджмент, тестирование и сопровождение информационной системы.

Вместе с тем, для проведения HR-сертификации служб управления персоналом Центр признания соответствия персонала в государственном управлении Академии был дополнен соответствующими функциями и проходит государственную аккредитацию.

Справочно: HR-сертификацию планируется проводить по 3 уровням: Профессиональный уровень (на основе стандартов СТ РК ISO 30400-2018 «Управление человеческими ресурсами. Словарь»; СТ РК ISO 30405-2018 «Руководящие указания по подбору кадров»; СТ РК ISO 30408-2018 «Руководящие указания по управлению персоналом»; СТ РК ISO/TS 30407-2018 «Управление человеческими ресурсами. Затраты по подбору кадров»), Стратегический уровень (СТ РК ISO 30409-2018 «Управление человеческими ресурсами. Планирование персонала»), Тренер-консультант (по методологии преподавания и основным подходам к оказанию экспертной помощи в HR).

Для наращивания кадрового потенциала госслужбы важную роль также играют навыки и компетенции госслужащих.

В отчетном периоде в рамках исполнения поручения Президента Агентством проведен анализ деятельности заместителей руководителей центральных и местных госорганов на предмет владения современными управленческими знаниями и навыками.

Справочно: всего в оценке принял участие 161 человек, в том числе 98 заместителей руководителей центральных госорганов и 63 заместителя акимов регионов. В рамках ассессмента оценивались 5 компетенций: «анализ и принятие решений»; «инновативность и управление изменениями»; «управление деятельностью»; «лидерство»; «убедительность».

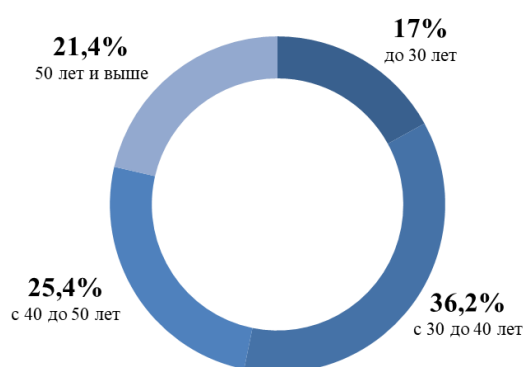
Среди компетенций важных для лиц, занимающих руководящие должности, компетенция «лидерство» на достаточном уровне эффективности проявлена у 62,7% оцениваемых лиц, наиболее развитой является компетенция

«анализ и принятие решений» (80,7%), наименее развитой – «управление деятельностью» (57,8%). Вместе с тем, порядка 20% заместителей руководителей показали владение государственным языком на уровне ниже среднего.

Немаловажным фактором построения демократического государства является гендерное равенство. Доля женщин на госслужбе остается стабильной и составляет 55,7% (в 2022 году – 55,5%, в 2021 – 55,7%, в 2020 – 55,5%).

Средний возраст госслужащих составляет 40 лет.

Диаграмма 3. Возраст госслужащих



В целом на сегодня госслужба отмечается стабильностью и низким уровнем сменяемости. В 2023 году доля чистой сменяемости составила 4,9% или 4 385 человек (в 2022 году – 4,7%, в 2021 – 6,2%, в 2020 – 5%).

При этом высокий уровень оттока кадров наблюдается в министерствах цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности (14,3%) и просвещения (10,6%).

В свою очередь, низкий уровень сменяемости в министерствах иностранных дел (2%), здравоохранения (2,2%), юстиции (2,4%), Агентстве по делам государственной службы (2,3%), а также среди местных госорганов (в среднем 3,2%).

Согласно данным выходного анкетирования в вышеуказанных госорганах причинами ухода с госслужбы являются: смена сферы деятельности (88,8% респондентов), семейные обстоятельства (23,3%), низкий уровень заработной платы (22,4%), неудовлетворенность условиями труда (8,6%),

этика и взаимоотношение внутри госоргана (8,6%), отсутствие возможности для развития (7,8%), неэффективная организация процесса работы (5,2%).

Справочно: респонденты имели возможность выбрать несколько ответов.

В целом среди служащих всех госорганов более половины (51%) респондентов задумывались о смене деятельности, в том числе: 22% – хотят перейти в другое подразделение или другой госорган, 10% – перейти в частный сектор, 4,8% – перейти в квазигосударственный сектор, 14,1% – хотят заняться предпринимательской деятельностью.

Таким образом, чтобы высокопрофессиональные служащие связывали свою долгосрочную карьеру с государственным аппаратом, госслужба должна стать привлекательным местом работы как «изнутри», так и «снаружи».

II. СИСТЕМА ОТБОРА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ

В 2023 году в рамках цифровизации процедуры поступления на госслужбу в 6 госорганах (АДГС, МПС, МТ, МТИ, МИО Акмолинской области и города Шымкент) посредством внешнего портала ИИС «Е-қызмет» проводилась пилотная апробация новой системы отбора.

Справочно: *новый формат предусматривает максимально упрощённый подход к процессу отбора на госслужбу. Так, граждане могут участвовать в конкурсе в любое удобное время (24/7) и удаленно из любой точки мира на всех этапах, за исключением собеседования. В целях предупреждения конфликта интересов и коррупционных рисков при прохождении этапов конкурса предусмотрено обезличивание кандидатов путем присвоения им ID-номеров. Прозрачность конкурсных процедур на всех этапах также обеспечивается независимой системой прокторинга.*

В конкурсах на занятие 1 246 должностей приняло участие 5 815 претендентов, 652 – признаны победителями. В рамках проекта наблюдается повышение привлекательности госслужбы для граждан. Так, количество претендентов на 1 место (4,6 чел.) в 2,9 раз, доля представителей частного сектора среди победителей (10,4%) в 2,5 раз превышают аналогичные показатели традиционной системы отбора (1,6 чел. и 4,2% соответственно).

Новые подходы к отбору с 1 февраля 2024 года начали поэтапно внедряться во всех госорганах. Для этого соответствующие изменения внесены в Правила проведения конкурса на занятие административной государственной должности корпуса «Б».

Справочно: *резолуцией Руководителя Администрации Президента от 8 декабря 2023 года № 23-5371 согласован перечень органов, в которых будут внедрены новые подходы отбора в 2024-2025 годах.*

При этом в условиях обеспечения открытости поступления на госслужбу в перспективе следует рассмотреть вопрос исключения внутренних конкурсов и развития карьерного продвижения через институт переводов.

Кроме того, в рамках исполнения поручения Главы государства упрощен порядок «входа» на госслужбу для выпускников ВУЗов, показавших высокую успеваемость и обучившихся по гранту (прямое назначение на низовые должности

районного и сельского уровней) и выпускников Академии госуправления, успешно окончивших обучение (на должности регионального уровня).

В результате в отчетном периоде без проведения конкурса трудоустроено 103 выпускника (ВУЗы – 92, Академия – 11), с показателями обучения не ниже 3,33 балла. Данные меры способствуют привлечению квалифицированной молодежи на госслужбу, возвращению после обучения молодых специалистов в сельскую местность и снижению кадрового дефицита в регионах.

Справочно: трудоустроенные выпускники ВУЗов обладают востребованными в регионах специальностями в области сельского хозяйства, ветеринарии, здравоохранения, IT-сферы, технических наук, экологии и др.

Для обеспечения открытости госслужбы для кандидатов из частного сектора в отчетном периоде приняты новые типовые квалификационные требования, которые приравнивали опыт по функциональному направлению к опыту госслужбы.

Также в целях повышения персональной ответственности руководства госорганов за состояние кадров и оперативное решение вопросов по поиску и найму кандидатов, отвечающих современным требованиям, введена возможность занятия отдельных руководящих должностей корпуса «Б» без проведения конкурса.

В результате в 2023 году Агентством рассмотрены запросы госорганов на 345 претендентов (ЦГО – 217, МИО – 102) и согласовано внеконкурсное назначение 309 служащих руководящего состава корпуса «Б» (ЦГО – 217, МИО – 92). Доля представителей частного и квазигосударственных секторов среди лиц, назначенных по новому механизму, на 66% выше, чем среди служащих, принятых на аналогичные должности по конкурсу.

Справочно: приказом Агентства от 15 января 2024 года № 13 утверждены Правила согласования занятия административных государственных должностей корпуса «Б» без проведения конкурса.

Наряду с этим, продолжается профессионализация политической службы. Указом Президента от 5 июня 2023 года № 239 внесены изменения в Указ Президента от 31 декабря 2020 года № 485 «Об утверждении квалификационных требований к отдельным политическим государственным

должностям» в части установления квалификационных требований для первых заместителей и заместителей руководителей госорганов, непосредственно подчиненных и подотчетных Главе государства (за исключением Администрации Президента, Национального Банка, Агентства по развитию и регулированию финансового рынка, правоохранительных и специальных госорганов), а также руководителей аппаратов акимов областей, городов республиканского значения, столицы.

В целях привлечения талантливой молодежи на госслужбу в 2023 году проведен очередной отбор в **Президентский молодёжный кадровый резерв** (далее – ПМКР). Отбор проводился с учетом потребности госаппарата в отраслевых кадрах по 6-ти направлениям: развитие инфраструктуры, промышленности и торговая политика; агропромышленный комплекс и охрана окружающей среды; внешняя политика и инвестиции; экономическая и финансовая политика; цифровизация; социальная политика и гражданское общество.

В соответствии с протоколом Национальной комиссии по молодежному кадровому резерву (№ 23-42-7.3 от 25 декабря 2023 года) успешно прошедшие отбор 50 человек зачислены в резерв сроком на три года с правом внеконкурсного назначения на ответственные должности госслужбы и квазигосударственного сектора.

На сегодняшний день в целом трудоустроено 283 резервиста. В состав консультативно-совещательных органов при госорганах включены 38 резервистов (3 резервиста являются членами двух консультативно-совещательных органов).

Справочно: на политические должности назначено 34 резервиста, на должности корпуса «А» – 3.

Диаграмма 4. Трудоустройство резервистов ПМКР



В течение 2023 года 11 резервистов впервые были назначены в рамках ПМКР (8 человек с первого отбора, 3 – со второго), 46 резервистов получили последовательное повышение в должности, из них 14 впервые заняли политические должности, 2 – должности корпуса «А».

В целях развития профессиональных и личностных компетенций резервистов Агентством организовано трехнедельное обучение (с 20 ноября по 8 декабря, приняло участие 50 человек), состоящее из трех модулей: «Слышащее государство и коммуникации», «Стратегический менеджмент» и «Технологии управления». Кроме того, слушателям обеспечен доступ к сертификации по управлению проектами (ГОСТ ISO/IEC 17024-2014).

Наряду с этим, Агентством на регулярной основе организовываются встречи с резервистами, на которых обсуждаются вопросы развития соответствующих отраслей.

Справочно: 21 октября 2023 года с участием резервистов ПМКР, Министра национальной экономики и Председателя Агентства рассмотрен вопрос инвестиционной политики Казахстана; 11 ноября 2023 года с Председателем Агентства обсужден вопрос дальнейшего развития госслужбы и формирования сервисного госаппарата; 8 декабря 2023 года с Министром юстиции проведена встреча на тему «общие вопросы органов юстиции и вопросы института частных судебных исполнителей».

Кроме того, по поручению Президента проводится работа по созданию во всех регионах страны Региональных молодежных кадровых резервов. Для этого в отчетном году утверждены Правила формирования регионального кадрового резерва области, города республиканского значения, столицы и назначения из него (Указ Президента от 15 июня 2023 года № 255).

В отборе в региональный резерв принимают участие граждане не старше 35 лет, имеющие высшее образование и трудовой стаж работы не менее 3-х лет.

Справочно: согласно Правилам формирования регионального кадрового резерва решением Национальной комиссии по молодежному кадровому резерву в Региональный резерв без проведения отбора зачисляются кандидаты в ПМКР. В этой связи соответствующим решением от 25 декабря 2023 года утвержден список кандидатов, подлежащих зачислению в региональные резервы без прохождения отбора (50 человек).

Отбор в региональный резерв ведется по следующим базовым направлениям: индустрии и промышленности, экономики и финансов,

социальной сферы, жилищно-коммунального хозяйства и инфраструктуры, агропромышленного комплекса и земельных отношений, цифровизации, экологии (*конкретные отраслевые направления и количество резервистов определяются региональными кадровыми комиссиями с учетом социально-экономической ситуации в регионе и приоритетов развития системы государственного управления*). В целом планируется отобрать 316 лиц. Ожидается, что данная мера усилит кадровый потенциал региональных органов госуправления.

Наряду с этим, Глава государства в Послании народу Казахстана поручил создать кадровый резерв политических служащих. На сегодняшний день во исполнение данного поручения прорабатываются соответствующие подходы.

III. ПРОХОЖДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

В отчетном году продолжилась работа по совершенствованию процессов прохождения госслужбы, направленных на эффективное использование потенциала сотрудников, их оценку и профессиональное развитие.

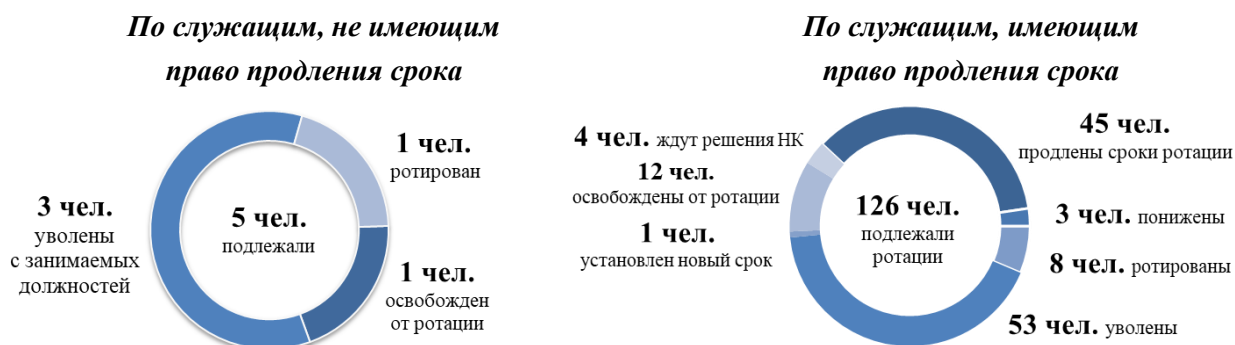
Согласно поправкам, внесенным в законодательство в марте 2023 года, предусмотрены ротационные выплаты, которые выплачиваются с целью найма жилища служащим, ротированным в другой населенный пункт без предоставления служебного жилья.

Справочно: в реализацию указанной нормы 19 июня 2023 года принят Указ Президента № 265 «О внесении изменения в Указ от 29 декабря 2015 года № 152 «О некоторых вопросах прохождения государственной службы», а также постановление Правительства № 449 от 6 июня 2023 года «Об утверждении Правил исчисления размера, назначения, перерасчета, осуществления, прекращения, возврата, приостановления и возобновления ротационных выплат государственным служащим, ротированным в другой населенный пункт».

На сегодняшний день ротированные служащие начали получать ротационные выплаты (в Министерстве энергетики 2 сотрудникам назначены выплаты в сумме 128 898 тенге и 181 400 тенге, в Агентстве по стратегическому планированию и реформам 1 сотруднику – в сумме 126 252 тенге).

В целом в отчетном периоде ротированы 9 госслужащих.

Диаграмма 5. Ротация госслужащих



Другим важным инструментом повышения эффективности и развития потенциала госслужащих является оценка их деятельности.

В 2023 году введена новая ежеквартальная оценка служащих корпуса «Б» с использованием инструментов замера эффективности (оценка достижения KPI, оценка по методу 360 и метод ранжирования).

Справочно: оценка для руководителя структурного подразделения или госоргана осуществляется на основе оценки достижения ключевых целевых индикаторов, которые устанавливаются в количестве от трех до пяти.

Иные служащие корпуса «Б» оцениваются по методу ранжирования, который основывается на параметрах качества выполнения функциональных обязанностей, соблюдения сроков выполнения задач, самостоятельности и инициативности, трудовой дисциплины.

В свою очередь, оценка компетенций по методу 360 используется как к руководящему, так и к исполнительскому составу.

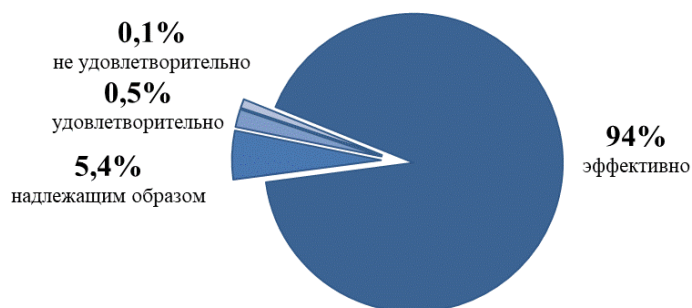
При этом Указом Президента от 5 июня 2023 года № 239 были внесены поправки в Указ от 29 декабря 2015 года № 152, предусматривающие прямое назначение на должность следующей вышестоящей категории в порядке перевода служащих, получивших более высокую оценку в течение 4-х кварталов подряд.

В свою очередь, служащие, получившие 2 квартала подряд неудовлетворительную оценку, подлежат понижению в должности, в случае отсутствия вакантной должности – увольнению.

Согласно опросу 64% служащих считают новую систему оценки эффективнее предыдущей.

По итогам оценки 2023 года в целом получили повышение в должности 30 служащих.

Диаграмма 6. Результаты оценки госслужащих



С учетом практики применения будет продолжена работа по совершенствованию системы оценки госслужащих.

Кроме того, особое внимание уделяется постоянному обновлению и совершенствованию компетенций госслужащих через обучение.

В 2023 году переподготовку и повышение квалификации прошли порядка 26,5 тысяч человек, по программам магистратуры и докторантуры завершили обучение 219 человек.

Доля госслужащих, удовлетворенных качеством обучения, которая формируется по результатам опроса магистрантов и докторантов Академии, а также по итогам анкетирования проведенных семинаров повышения квалификации и курсов переподготовки составляет 95,4%.

В 2023 году с учетом результатов приемной кампании 2022 года для поступающих на обучение по программам магистратуры сняты требования к предоставлению сертификатов по английскому языку при регистрации в системе (при условии предоставления направления после зачисления на обучение).

Справочно: требование по языку было сохранено для программ докторантуры, а также по магистерской программе «Международные отношения».

Претендентам была предоставлена возможность пройти онлайн тестирование по английскому языку (Duolingo).

Число выделенных грантов составило 120 мест в магистратуру и 12 мест в докторантуру. Также продолжает осуществляться обучение по направлению магистратуры «Региональное развитие» и «Executive Государственное управление» по модульному принципу без отрыва от производства за счет собственных средств.

Справочно: 81 из 132 зачисленных по госзаказу госслужащих занимали руководящие должности. Также из общего числа зачисленных на обучение лиц 43 являются сотрудниками центральных госорганов, 21 – их территориальных органов, 68 – местных исполнительных органов.

Следует отметить, что в 2020-2022 годах наблюдается положительная динамика в карьерном росте выпускников Академии (185 выпускников из 446 или 41,5% получили повышения). В 2023 году 22 выпускника повысили свои должности.

В целях реализации законодательных поправок, а также урегулирования имевшихся правовых пробелов в отчетном периоде в Правила подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, требований к организациям образования, осуществляющим повышение

квалификации государственных служащих (ППРК от 15 марта 2018 года №125) внесены следующие изменения:

- служащим, получившим в течение восьми последних кварталов подряд результаты оценки деятельности со значением «выполняет функциональные обязанности эффективно», предоставлено право пройти повышение квалификации в любое удобное для него и работодателя время с возможностью самостоятельного выбора темы семинаров и организации обучения (*из числа организаций, определяемых Координационным советом*);

- расширен перечень категорий должностей госслужащих, проходящих обучение в филиалах Академии (D-3, D-R-1, D-R-2, D-R-3, D-R-4, D-R-5);

- регламентирован порядок предоставления отсрочки исполнения обязательств по отработке (*наличие заболевания, препятствующего трудовой деятельности, прекращение госслужбы по причине ликвидации госоргана, сокращения штата, восстановление работника, ранее занимавшего данную должность до выхода основного работника, предоставление социального отпуска, призыв на воинскую службу*);

- скорректированы сроки завершения защиты докторской диссертации служащими, завершившими обучение по программе докторантуры (*с трех до двух лет*);

- предусмотрен мониторинг прохождения отработки госслужащими.

Для развития управленческих компетенций продолжается работа по обучению политических служащих в рамках программы «Руководитель новой формации». В отчетном периоде обучение прошли 50 человек (*вице-министры, акимы районов и заместители акимов областей*).

Справочно: обучение проходило 240 академических часов в комбинированном офлайн и онлайн (посредством ZOOM) форматах.

Кроме того, в 2023 году возобновлено обучение служащих корпуса «А» по программе специальных курсов переподготовки. По данной программе с 6 ноября по 1 декабря 2023 года обучено 18 служащих корпуса «А» (*8 руководителей аппаратов госорганов и 10 председателей комитетов*). Проведение специальных курсов переподготовки будет продолжено в текущем году.

В рамках реализации Концепции развития государственного управления до 2030 года для организации процесса непрерывного обучения госслужащих создан Telegram чат-бот, где слушатели могут получить доступ к видеороликам по саморазвитию, электронной библиотеке, включающей ссылки на необходимые дополнительные материалы, книги и журналы (*доступ к каналу можно получить, отсканировав QR-код на платформе E-kyzmet*). В свою очередь, для разработки современных видеороликов в Академии открыта медиа-студия (*в настоящее время ведется работа по съемке 12 видеороликов по развитию компетенций*).

Наряду с этим Академией на постоянной основе ведется обучение и сертификация сотрудников, задействованных в проектной деятельности. Так, общее количество сертифицированных проектных менеджеров на основе стандартов СТ РК ISO достигло 3 189 человек, из них в 2023 году сертифицировался 571 человек (*2018 г. – 146, 2019 г. – 95, 2020 г. – 137, 2021 г. – 408, 2022 г. – 1 832*).

Также в отчетном периоде в целях профессионализации деятельности территориальных избирательных органов Центром электорального обучения Академии проведено 8 семинаров-тренингов для 1 075 руководителей и членов территориальных избирательных комиссий. На региональном уровне филиалами Академии электоральным обучением охвачено 14 255 руководителей и членов территориальных, окружных и участковых избирательных комиссий.

Кроме того, в 2023 году Координационным советом при уполномоченном органе по делам госслужбы перечень организаций, соответствующих требованиям Правил подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, дополнен 18 новыми организациями образования.

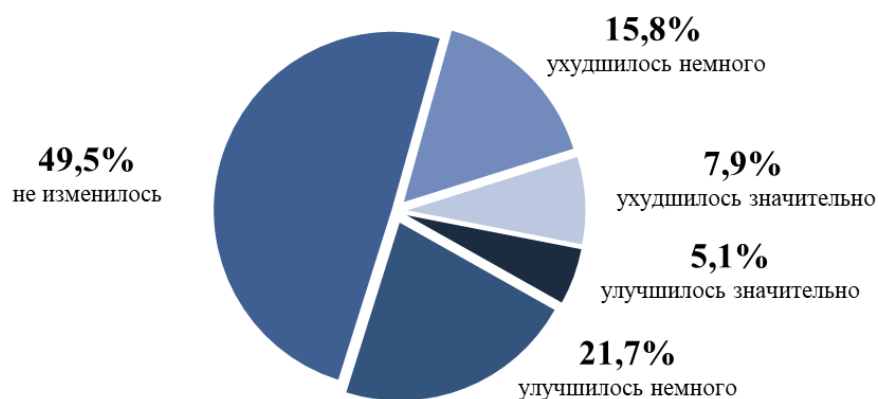
IV. БЛАГОСОСТОЯНИЕ ГОССЛУЖАЩИХ

Агентством продолжается работа по изучению благосостояния (*well-being*) сотрудников (*социальные гарантии, физическое и ментальное здоровье, возможность профессионального развития, баланс между работой и жизнью и др.*), которое напрямую влияет на производительность персонала, его мотивацию и удовлетворенность работой.

С 1 января 2024 года госорганы полностью перешли на новую систему оплаты труда, основанную на грейдировании и распределении должностей по функциональным блокам.

Вместе с тем все еще требует внимания вопрос улучшения социального обеспечения госслужащих. Согласно опросу почти половина (49,5%) респондентов отмечают, что их материальное положение по сравнению с предыдущим годом не изменилось, каждый четвертый считает (23,7%), что ухудшилось.

Диаграмма 7. Материальное положение госслужащих в сравнении с предыдущим годом



Одной из актуальных социальных проблем госслужащих остается их жилищное обеспечение. Так, 47% служащих не имеют собственного жилья (20,2% – арендуют жилье, 25,3% – проживают у родственников, 1,5% – в общежитии), а закредитованность превышает 90% (20,9% – ипотека, 41% – потребительские кредиты, 28,6% – рассрочка на технику, мебель и т.п.).

При этом на сельском уровне по сравнению с центром на 10% больше служащих, считающих свой доход низким.

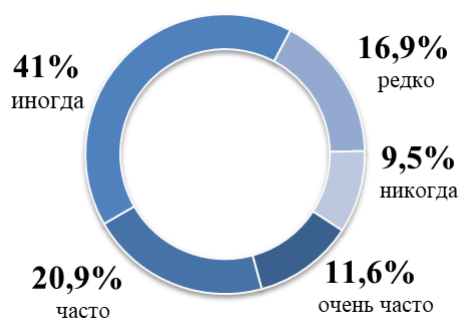
В целях повышения привлекательности госслужбы в регионах в 2023 году в рамках программы «С дипломом в село» 77 госслужащих, работающих в аппаратах акимов сел, получили бюджетный кредит на постройку или приобретение жилья на общую сумму 391,6 млн. тенге, 236 служащим за счет местного бюджета выплачены подъемные пособия на общую сумму 81,4 млн. тенге.

Для улучшения социального положения госслужащих наибольшее количество респондентов предлагают ежегодную индексацию заработной платы не ниже уровня инфляции (65%), увеличение размера ежегодного пособия для оздоровления (53%), внедрение эффективной системы жилищного обеспечения (44%), полноценное медицинское обслуживание (31%) и пересмотр пенсионного обеспечения (28%) и др.

Справочно: респонденты имели возможность выбрать несколько ответов.

Также одним из факторов, влияющих на производительность и мотивацию сотрудников является стресс, испытываемый на работе. Согласно опросу в целом 90,4% респондентов сталкиваются со стрессом на рабочем месте, при этом каждый третий (32,5%) испытывает стресс часто или очень часто.

Диаграмма 8. Доля служащих, испытывающих стресс на работе



Данный фактор также может являться причиной ухудшения здоровья сотрудников. Так, 28,3% опрошенных связывают имеющиеся проблемы со здоровьем с работой на госслужбе (*переработки, стресс, сидячий образ жизни и др.*). Согласно данным Медицинского центра УДП, среди госслужащих наиболее распространены болезни органов дыхания, пищеварения, костно-мышечной, эндокринной систем и др.

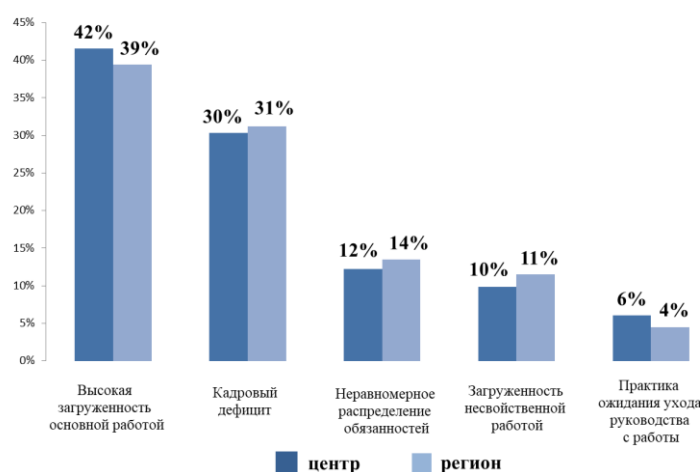
Справочно: в отчетном году в Медицинском центре УДП прошли обслуживание более 11 тысяч служащих центральных госорганов, санаторно-курортное лечение получил 2 791 человек.

Нередко стресс является следствием негативного морально-психологического климата в коллективе, переработок и отсутствия полноценного отдыха.

К примеру, 23,2% служащих не удовлетворены отношениями с руководством. При этом 28,4% респондентов отмечают отсутствие баланса между работой и личной жизнью, 68% задерживаются после работы либо доделывают работу дома.

В целом основной причиной переработок является высокая загруженность основной работой. При этом порядка 30% респондентов считают, что переработки также связаны с нерациональной организацией труда (неравномерное распределение обязанностей, несвойственная работа, ожидание ухода руководства с работы).

Диаграмма 9. Основные причины переработок на госслужбе



Вместе с тем в 72% случаях компенсации или отгулы за переработки не предоставляются.

Для исключения незаконного привлечения служащих к сверхурочной работе, согласно поправкам, внесенным в законодательство в марте 2023 года, Агентство наделено полномочиями по мониторингу соблюдения режима рабочего времени госорганами, а также по определению порядка гибкого рабочего времени для госслужащих.

Справочно: в реализацию Закона Агентством утверждены Правила проведения мониторинга соблюдения режима рабочего времени государственными органами (приказ от 29 мая 2023 года № 121) и Правила применения дистанционной работы, комбинированной дистанционной работы, работы в режиме гибкого рабочего времени для государственных служащих (приказ от 29 мая 2023 года № 120).

По итогам проведенных в 2023 году Агентством и его территориальными департаментами мониторингов восстановлены права 287 служащих (234 госслужащим предоставлен отгул, 53 – выплачена соответствующая компенсация), в отношении 18 должностных лиц составлены административные протокола.

В 2023 году режим гибкого графика использовали 3 024 госслужащих, 74 служащими применялась дистанционная работа, 30 – комбинированная дистанционная работа. В большинстве случаев гибким режимом работы пользуются лица, имеющие детей дошкольного и школьного возрастов, воспитывающие детей с инвалидностью, с удаленным от работы местом жительства, получающие лечение.

Агентством и его территориальными департаментами проводятся соответствующие разъяснения о порядке организации дистанционной работы, гибкого графика, осуществляется необходимая консультационная поддержка.

Следует отметить, что в последние годы проведена значительная работа по повышению ответственности госслужащих, в том числе за нарушения этики при взаимодействии с гражданами.

Вместе с тем сами госслужащие зачастую не защищены от неэтичного поведения граждан, а также от незаконных действий контрольно-надзорных органов. При этом в заключениях Конституционного Суда отдельные нормы законодательства, касающиеся прав госслужащих, признаны неконституционными. В этой связи, необходимо рассмотреть пути повышения правовой защиты госслужащих.

V. ПОВЫШЕНИЕ ИМИДЖА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Глава государства на заседании Национального курултая заявил, что госслужащие должны сочетать в себе два основных качества – профессионализм и патриотизм, честно и добросовестно работать, чтобы заслужить доверие и уважение граждан.

В отчетном году продолжена работа по повышению требований к морально-этическому облику госслужащих, а также усилению их ответственности.

Так, согласно поправкам, внесенным в законодательство, введена норма увольнения политических служащих в связи с «утратой доверия». Уволенный по этой причине служащий не сможет вернуться на госслужбу в течение 3-х лет.

Кроме того, теперь назначение политического госслужащего на другую политическую должность не освобождает его от обязанности подать в отставку за совершение коррупционного преступления непосредственным подчиненным служащим по прежнему месту работы.

При этом рассмотрение дисциплинарной ответственности политического служащего является обязательным, при совершении коррупционных преступлений двумя и более непосредственно подчиненными, в крупном или особо крупном размере либо неоднократно.

С учетом актуальности вопроса профилактики лудомании для имиджа госаппарата, стандарты служебной этики госслужащих дополнены требованием о воздержании от посещения игорного заведения, за исключением случаев, связанных с исполнением служебных обязанностей. Аналогичные поправки были также внесены в правила служебной этики сотрудников правоохранительных органов и военнослужащих.

В целях совершенствования института уполномоченного по этике, в значительной мере усилена их самостоятельность путем прямого подчинения первому руководителю госоргана, также приняты правила взаимодействия

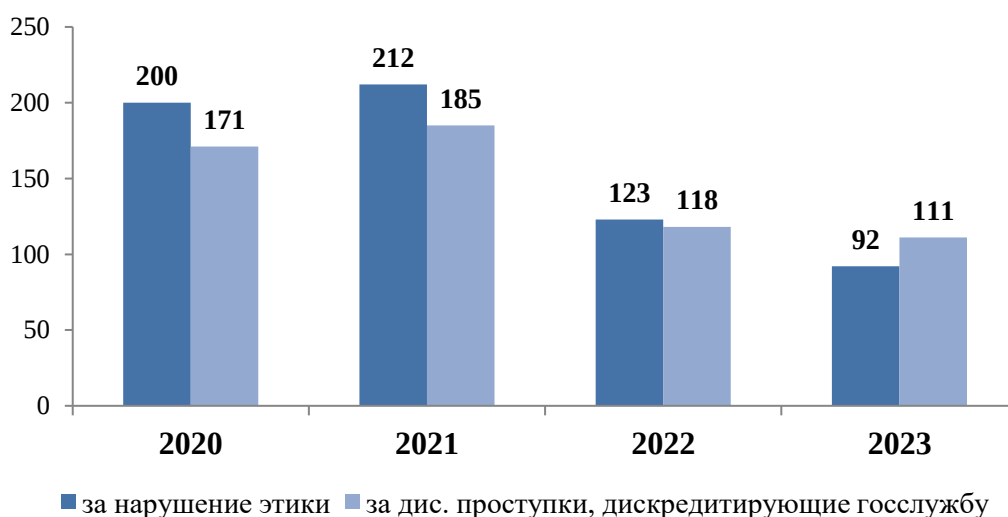
уполномоченного по этике с уполномоченным органом по противодействию коррупции.

Кроме того, в рамках институционального укрепления гарантий защиты прав госслужащих, разработан комментарий к Этическому кодексу, что будет способствовать повышению их информированности касательно соблюдения норм служебной этики.

В отчетном периоде уполномоченными по этике оказана консультационная помощь свыше 26 тысячам гражданам и госслужащим, восстановлены права 265 заявителей, проведено 26 983 разъяснительных мероприятия (семинары, лекции, выступления в СМИ), в том числе 5 130 выездов в регионы.

Наблюдается положительная тенденция снижения количества госслужащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарных проступков, дискредитирующих госслужбу и нарушение норм служебной этики. В сравнении с 2021-2022 годами данный показатель сократился на 48,9% и 15,8% соответственно (в 2021 году – 397, в 2022 году – 241, в 2023 году – 203).

Диаграмма 10. Количество госслужащих, привлеченных к дис. ответственности по рекомендациям Советов по этике



В 2023 году Комиссией по этике и Советами по этике проведено 197 заседаний, рассмотрен 1 321 вопрос (в том числе анализ коррупционных рисков – 33, деятельность уполномоченных по этике – 189, работа по профилактике

нарушений законодательства о госслужбе и противодействию коррупции – 301, работа дисциплинарных комиссий – 128, дисциплинарные дела – 411, иные вопросы – 259). При этом 62% рассмотренных вопросов имеют профилактические направления (по сравнению с предыдущим годом данный показатель увеличился на 5%).

В 2023 году проведено 396 проверок, выявлено более 13 тысяч нарушений, внесено 345 представлений и предписаний об отмене незаконных актов. В результате восстановлены права 191 гражданина, в том числе 39 госслужащих (нарушения в части поощрения, проведения конкурса, оценки деятельности, привлечения к дисциплинарной ответственности и социальных гарантий).

Учитывая преимущественно латентный характер нарушений, связанных с реализацией прав и социальных гарантий служащих (дисциплинарная ответственность, отпуск, командировка, выплата премий), предусмотренных законодательством, Агентством начата работа по проведению анализа на предмет соблюдения требований законодательства о госслужбе и прав госслужащих. По итогам аналитической работы в местных исполнительных органах выявлено более 4 тысяч нарушений, восстановлены права 496 госслужащих.

Также продолжается работа по проведению конкурсов республиканского уровня по темам «Лучший сельский аким» и «Лучший уполномоченный по этике» среди госслужащих, добившихся высоких практических результатов в работе и вносящих существенный вклад.

С учетом изложенного предусматривается комплекс мероприятий, направленных на укрепление системы контроля соблюдения требований законодательства о госслужбе и служебной этики, усиление участия уполномоченных по этике и состояние информированности госслужащих по защите их прав и интересов.

VI. СЕРВИСНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АППАРАТ

На совместном заседании палат Парламента 1 сентября 2023 года Президент страны отметил необходимость продолжения работы по дебюрократизации госаппарата.

Агентством в рамках полномочий по мониторингу и анализу по дебюрократизации госаппарата проведена работа в 8 сферах госуправления (*образования, здравоохранения, труда и соцзащиты, торговли и интеграции, финансов, сельского хозяйства, экологии и природных ресурсов, иностранных дел*). В результате выработано более 550 бюрократических кейсов по разным отраслям экономики, которые внесены в Администрацию Президента и в Аппарат Правительства. Работа по их исполнению запланирована до конца 2024 года.

В целях дальнейшего совершенствования мер по дебюрократизации госаппарата разрабатывается методика в части внедрения механизма по самостоятельному проведению анализа госорганами.

В следующем цикле планируется проведение анализа в сферах транспорта, промышленности и строительства.

Также продолжается работа по обеспечению качества оказания государственных услуг. Рассматриваются изменения в Закон «О государственных услугах», предусматривающие совершенствование государственного контроля в данной сфере.

Кроме того, Агентство перейдет на автоматизированную систему контроля, что позволит проводить проверки качества оказания госуслуг без выезда к субъекту контроля, максимально исключить временные издержки и бумажную переписку при проведении контрольных мероприятий по всей стране. Для этого в ИИС «Е-қызмет» разработан модуль контроля качества оказания госуслуг.

В 2023 году проведен общественный мониторинг по 423 наиболее востребованным госуслугам, в котором приняло участие 62 823 гражданина. По результатам уровень удовлетворенности населения качеством оказания госуслуг составил 81,3%, что является максимальным значением за 9 лет.

Сегодня Реестр государственных услуг (*далее - Реестр*) содержит 1 353 услуги (*с учетом подвидов*), из них 1 247 или 92% могут быть оказаны в электронном виде, 106 – в бумажном виде.

За 12 месяцев 2023 года оказано более 274 млн. госуслуг, из них 93% или 256 млн. в электронном виде.

В отчетном году Агентством в ходе анализа процессов оказания госуслуг выявлен ряд недостатков в данной сфере. Сегодня принимаются меры по их устранению.

Во-первых, это проблемы с доступностью услуг. Так, установлено 40 госуслуг, недоступных на портале «электронного правительства». В результате восстановлена работоспособность по 14 госуслугам (*с момента восстановления доступа к данным услугам населению оказано порядка 200 тысяч услуг*) в сферах образования, прав на имущество, регистрации граждан, сельского хозяйства, предпринимательства, архитектурно-градостроительной деятельности, охраны окружающей среды, физической культуры и спорта (*по остальным 26 госуслугам ведутся работы*).

Во-вторых, недостатки в нормативной базе и автоматизации. В результате проведенной работы автоматизированы 16 госуслуг, устранены противоречия в нормативных правовых актах по 10 услугам, выявлено 65 «скрытых» госуслуг.

Справочно: к примеру, на портале «Е-лицензирование» добавлен подвид госуслуги «Получение дубликата удостоверения тракториста-машиниста», в связи с чем она стала доступна в электронном формате.

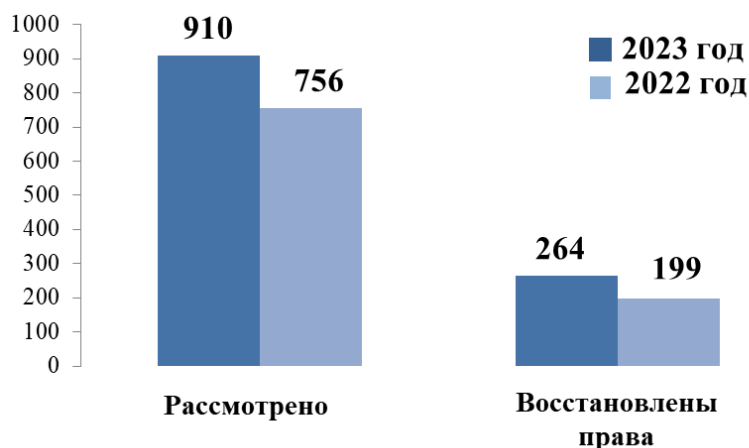
Правила оказания госуслуги «Приобретение прав на земельные участки, которые находятся в государственной собственности, не требующие проведения торгов (аукционов)» приведены в соответствие с Земельным кодексом в части выдачи заявителю решения земельной комиссии (в Правилах не была предусмотрена выдача отрицательного результата решения земельной комиссии).

В-третьих, проблемы с работоспособностью услуг. В ходе анализа установлено, что 104 госуслуги реализуются неполноценно и не позволяют получить конечный результат, сведения 38 услуг справочного характера должны содержаться в информационных системах госорганов, 110 услуг

следует оказывать проактивно без обращения граждан и 75 услуг – композитно по принципу «одного заявления». Также необходимо исключить 35 комиссий и 13 согласований при оказании госуслуг.

В отчетном периоде Агентством рассмотрено 910 обращений (на 20,4% больше, чем в 2022 году), в результате восстановлены права 264 услугополучателей (на 32,7% больше, чем в 2022 году).

Диаграмма 11. Жалобы на качество оказания госуслуг



В частности, на сумму 1,1 млрд. тенге назначена выплата субсидий предпринимателям, предоставлены земельные участки 67 услугополучателям.

Также, не дожидаясь жалоб услугополучателей в ходе дистанционного мониторинга (через информационные системы) выявлено более 11 тысяч нарушений (в 11 раз больше, чем в 2022 году), защищены права 95 услугополучателей (в 2,5 раза больше, чем в 2022 году).

Проведено 498 проверок (из них на профилактической основе – 285, внеплановых – 213), в ходе которых выявлено 65 791 нарушение. К дисциплинарной и административной ответственности привлечено более 1 200 должностных лиц.

В целях создания максимально благоприятных условий для граждан при получении госуслуг будет проведен комплексный анализ всех госуслуг Реестра по 16 направлениям совершенствования процессов оказания госуслуг.

В рамках комплексного анализа будут рассмотрены возможность оказания госуслуг по принципам экстерриториальности, проактивности, композитности, минимизация сроков и документов, исключение комиссий и

различных согласований, справочных услуг, перевод половинчатых услуг в полноценный формат, целесообразность проверок/перепроверок при оказании госуслуг, переход на безальтернативное оказание услуг, а также вопросы необходимости срочности/бессрочности, платности/бесплатности услуг, централизации/децентрализации госуслуг.

Данная работа будет проводиться совместно с центральными госорганами с февраля по июнь 2024 года.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Внесенные за последнее два года изменения в законодательство позволили сформировать новую модель казахстанской госслужбы, основанную на способностях и компетенциях, и сочетающую элементы как карьерной, так и позиционной моделей.

Граждане получили доступ к автоматизированной и объективной системе отбора без «человеческого фактора». Это повысило интерес к госслужбе молодежи, а также представителей частного и квазигосударственного секторов.

Продолжается работа по повышению этичности и ответственности служащих, а также по дебюрократизации процессов и улучшению качества госуслуг.

Вместе с тем все еще остается актуальным вопрос качества кадрового потенциала госслужащих, усиления необходимых компетенций, нехватки высококвалифицированных специалистов и повышения доверия населения к госаппарату.

С учетом поручений Президента, новых глобальных вызовов, а также анализа практики применения законодательства о госслужбе в ближайшей перспективе будут проработаны задачи по:

- 1) совершенствованию порядка отбора на госслужбу, в том числе путем:
 - масштабирования новой системы отбора;
 - формирования региональных кадровых резервов;
 - создания резерва политических служащих;
 - упразднения внутренних конкурсов и развития карьерного продвижения через институт переводов;
- 2) развитию человеческого капитала на госслужбе, в том числе путем:
 - внедрения HR-сертификации госслужащих;
 - совершенствования системы оценки административных госслужащих;
 - разработки проекта Концепции развития государственной службы Республики Казахстан;

- проведения форума по вопросам человеческого капитала и госуправления;

- проработка вопросов по улучшению социального обеспечения и защиты госслужащих, в том числе вопросов, отраженных в нормативном постановлении Конституционного Суда от 13 июня 2023 года.

3) повышению имиджа госслужбы, в том числе путем:

- проработки вопроса внесения поправок в Положение о комиссии по этике при уполномоченном органе по делам государственной службы;

- проработки вопроса внесения поправок в Правила проведения мониторинга соблюдения режима рабочего времени государственными органами в части усиления механизмов, направленных на соблюдение прав госслужащих;

- проведения форума уполномоченных по этике;

4) де бюрократизации, формированию сервисного госаппарата, в том числе путем:

- имплементации выработанных мер по де бюрократизации госаппарата;
- переутверждения Правил государственного контроля за качеством оказания госуслуг с учетом перехода на автоматизированную систему контроля;

- проведения комплексных мер по реализации возможностей ИИС «Е-кызмет» в части государственного контроля за качеством оказания госуслуг;

- проведения комплексного контроля в центральных государственных и местных исполнительных органах за качеством оказания госуслуг в целях минимизации грубых нарушений законодательства;

- внесения предложений по обеспечению доступности госуслуг в электронной форме, в том числе на портале «электронного правительства», усовершенствованию способов взаимодействия с населением;

- включения в Реестр «скрытых» госуслуг;

— проведения комплексного анализа по совершенствованию процессов оказания госуслуг по 16 направлениям совместно с центральными госорганами.
