

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

**Астана қ.,
2025 жыл**

МАЗМҰНЫ

КІРІСПЕ	3
I. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІҢ АҒЫМДАҒЫ ЖАҒДАЙЫ.....	5
II. ІРІКТЕУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ	10
III. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІ ӨТКЕРУ	16
IV. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ ӘЛ-АУҚАТЫ, ЫНТАЛАНДЫРУ ЖӘНЕ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ.....	22
V. ӘДЕП СТАНДАРТТАРЫ ЖӘНЕ ҚОҒАМДЫҚ СЕНІМДІ НЫҒАЙТУ	26
VI. ТҰТЫНУШЫҒА БАҒДАРЛАНУ ЖӘНЕ МЕМЛЕКЕТТІК АППАРАТТЫ БЮРОКРАТИЯДАН АРЫЛТУ	30
ҚОРЫТЫНДЫ.....	34

КІРІСПЕ

2024 жылы Қазақстан азаматтардың мүмкіндіктері мен мүдделерінің теңдігі басымдық болып қала беретін Әділетті Қазақстанды құруға бағытталған жүйелі реформаларды жүргізуді жалғастырды. Негізгі бағыттар демократиялық институттарды нығайту, басқарудың ашықтығын арттыру және қоғамды шешім қабылдау процесіне белсенді тарту болды.

Жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудағы маңызды қадам 2025 жылдан бастап аудандар мен облыстық маңызы бар қалалар әкімдерінің тікелей сайлауын енгізу болды, бұл биліктің есептілігін нығайтуға және халықтың сенімін арттыруға бағытталған.

Мемлекеттік басқару жүйесін дамытумен қатар мемлекеттік қызметті жетілдіру қажеттілігі күшейтіледі, өйткені ол стратегиялық бастамаларды іске асыруды және мемлекеттік аппараттың тиімділігін қамтамасыз етеді. Осыған байланысты Мемлекет басшысының тапсырмасын орындау мақсатында Мемлекеттік қызметті дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы әзірленіп, бекітілді. Ол заманауи HR-құралдарды енгізуді, мемлекеттік қызметшілердің кәсіби деңгейін көтеруді және мемлекеттік қызметтерді көрсетуде сервистік тәсілді жақсартуды көздейді. Тұжырымдаманың міндеттерін іске асыру үшін жаңа заңнама дайындалуда.

2024 жылы мемлекеттік қызметті жаңғырту шеңберінде Агенттікпен 24 нормативтік құқықтық акті әзірленіп, қабылданды, іріктеудің жаңа жүйесінің аясын кеңейту бойынша жұмыстар жалғастырылды, өңірлік кадр резервтері қалыптастырылды, HR-процестерді цифрландыру жүргізілуде. «Е-қызмет» жүйесінде нақты уақыт режимінде кадрларды серпінді іріктеу үшін функционал іске асырылды.

Мемлекеттік қызметті бақылауды күшейту шеңберінде саяси қызметшілердің жауапкершілігі күшейтілді, мемлекеттік қызметшілерге құмар ойындарға қатысуға тыйым салынды, сондай-ақ алдыңғы лауазымда жасалған теріс қылықтар үшін жауапкершілік шлейфі көзделген. Мемлекеттік көрсетілетін қызметтердің сапасын арттыру мақсатында мемлекеттік

органдардың ақпараттық жүйелеріне қашықтан мониторинг жүргізу тетігі енгізілді.

Мемлекет басшысы Қазақстан халқына Жолдауында Агенттікке Үкіметпен бірлесіп мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдардағы кадрлық процестерді автоматтандыруды тапсырды. Осы тапсырманы орындау бойынша жұмыс бекітілген кестеге сәйкес жүргізілуде.

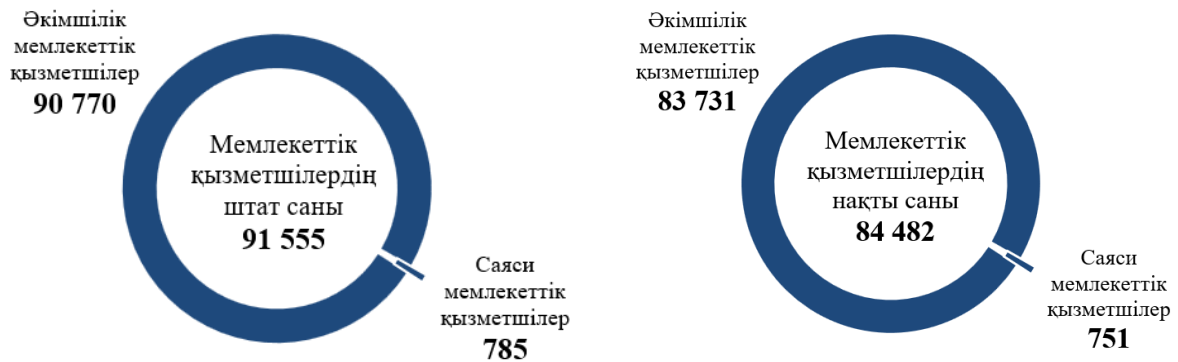
Ұлттық баяндама мемлекеттік қызметтің ағымдағы кадрлық жағдайы, қол жеткізілген нәтижелер мен осы саланы одан әрі жетілдіру бойынша ұсыныстар туралы толық ақпаратты қамтиды.

Осы баяндама «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңның 5-бабы 2-тармағының 7-4) тармақшасын орындау үшін дайындалған және кіріспе, негізгі бөлім мен қорытындыны қамтиды.

I. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІҢ АҒЫМДАҒЫ ЖАҒДАЙЫ

2025 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша мемлекеттік қызметшілердің штат саны 91 555 бірлікті, нақты саны 84 482 адамды құрады.

1-диаграмма. Мемлекеттік қызметшілердің саны



Кадрларды ұтымды пайдалану басым міндет болып қала береді. 2021 жылы штат саны оңтайландырылғаннан кейін мемлекеттік аппараттың штат санының жыл сайын 1-2%-ға өсуі байқалады.

Бұл ретте бос жұмыс орындары сияқты ішкі резервтер толық пайдаланылмайды. 2025 жылдың 1 қаңтарындағы жағдай бойынша 7 мыңға жуық бос орын болды, оның 1,6 мыңы ұзақ уақыт бойы бос болған.

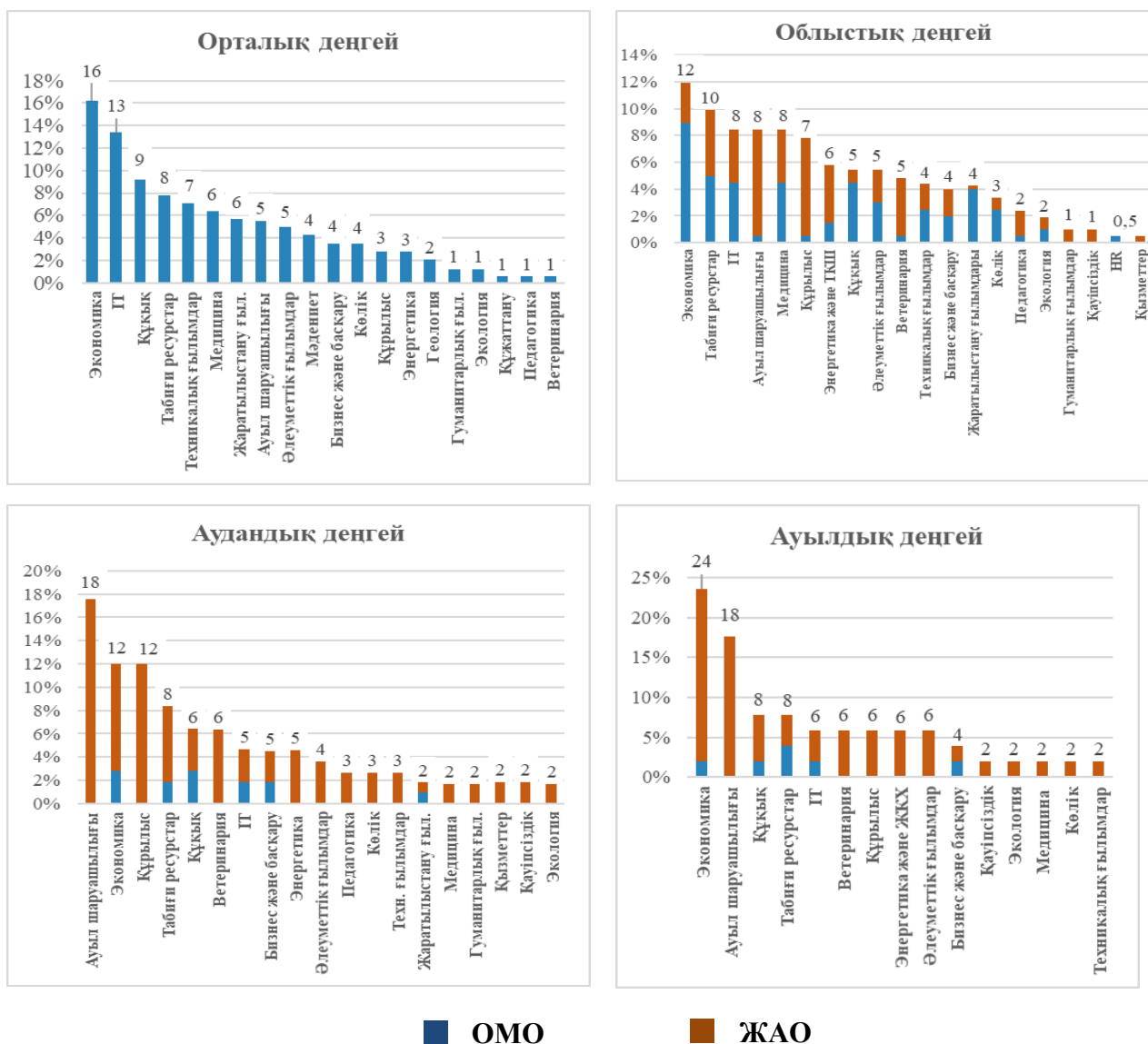
Осыған байланысты, кадр ресурстарын тиімді пайдалану мақсатында Президенттің 2024 жылғы 21 қарашадағы № 709 Жарлығына сәйкес штат санының одан әрі ұлғаюы төтенше жағдайларға ден қою қажет болған, орталық мемлекеттік органдар немесе олардың ведомстволары құрылған, әкімшілік-аумақтық құрылыс өзгерген жағдайларды, сондай-ақ Президенттің тапсырмасы бойынша өзге де жағдайларды қоспағанда, Үкімет айқындайтын тәртіппен бос штат бірліктерін қайта бөлу жолымен ғана мүмкін болуы белгіленді.

Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің басшы және атқарушы құрамының арақатынасын айқындау қағидаларына сәйкес мемлекеттік органдардың құрылымын сәйкестендіру бойынша жұмыс жалғасуда. 2024 жыл ішінде 600-ден астам басшылық лауазым атқарушы лауазымдарға түрлендірілді.

Кадрлық қажеттіліктерді жан-жақты бағалау және мемлекеттік қызметтің жай-күйін талдау үшін Агенттік 2024 жылы сауалнама жүргізді, оған орталық және жергілікті мемлекеттік органдардың 33 329 қызметшісі қатысты.

Сауалнама нәтижелері бойынша респонденттердің 64%-ы салалық бөлімшелердегі қызметкерлердің жетіспеушілігін көрсетті. Мемлекеттік органдардың деректерін талдау экономика және басқару, IT, ауыл шаруашылығы, табиғи ресурстар, медицина, құқық, техникалық ғылымдар, ветеринария, құрылыс, энергетика және тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық сияқты бағыттар бойынша мамандарға қажеттілік болуын растайды.

2-диаграмма. Бағыттар бойынша мамандықтарға қажеттілік (%)



Салалық мамандарға қажеттілікті қанағаттандыру мақсатында Үлгілік біліктілік талаптарында нақты лауазымның функционалдық бағытына

байланысты мемлекеттік сектордағы жұмыс өтілін, сондай-ақ тиісті салалардағы (жеке және квазимемлекеттік секторларды қоса алғанда) жұмыс тәжірибесін есепке алу енгізілді. Осылайша, азаматтардың әртүрлі салалардағы жұмыс тәжірибесі мемлекеттік қызмет тәжірибесімен теңестірілген. Бұдан басқа, білімі бойынша талап нақты лауазымның функционалдық бағытына сәйкес болуы да міндеттелді.

Осыған байланысты мемлекеттік органдарда жұмысқа алу және мансаптық өсу кезінде талап етілетін құзыреттер ерекше мәнге ие болады. Мемлекеттік қызметшілердің пікірінше, ең маңыздылары стресске төзімділік (44%), цифрлық сауаттылық (43%), стратегиялық ойлау (42%), коммуникативтілік (38,7%), парасаттылық (37,7%) және көшбасшылық (31,8%) болып табылады.

Анықтама: респонденттердің бірнеше жауапты таңдауға мүмкіндігі болды.

Осыған байланысты Тұжырымдамада мамандықтардың талап етілетін басым бағыттарын айқындау, сондай-ақ мемлекеттік қызметшілердің кәсіби және жеке құзыреттерін дамыту жөніндегі шаралар қарастырылған.

Заңнаманың жаңашылдықтарын практикалық және тиімді енгізу кадр қызметтерінің жұмысына баса назар аударуды талап етеді.

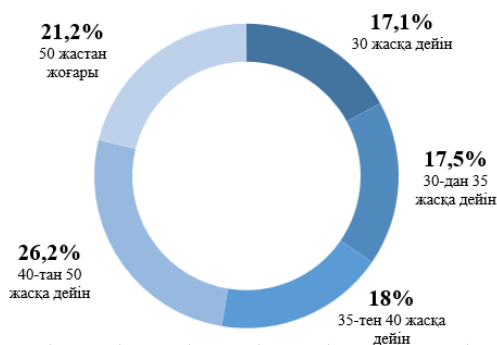
Қазіргі уақытта персоналды басқару қызметтері басшыларын HR-сертификаттау бойынша жұмыс басталды. Есепті кезеңде Президент жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының базасында 550-ден астам мемлекеттік қызметші тиісті оқудан өтті.

Анықтама: курс 3 аптаға (72 академиялық сағат) есептелген. Мемлекеттік және орыс тілдеріндегі материалдарға қол жеткізу Moodle онлайн-платформасы арқылы тәулік бойы ұсынылады.

Мемлекеттік қызметтің кадрлық әлеуетін тиімді басқару мамандардың біліктілігін арттыруды ғана емес, сонымен қатар ағымдағы демографиялық үрдістерді талдауды да көздейді.

Мемлекеттік қызметшілердің орташа жасы 40 жасты құрайды, 35 жасқа дейінгі жастардың үлес салмағы – 34,6%. Мемлекеттік қызметтегі орташа жұмыс өтілі – 11,9 жыл.

3-диаграмма. Мемлекеттік қызметшілердің жасы



Мемлекеттік қызметтегі әйелдердің үлесі тұрақты деңгейде – 55,8% (2023 жылы – 55,6%, 2022 жылы – 55,4%), бұл ретте олар басшы лауазымдардың жалпы санының 39%-ын алады.

Мемлекеттік органдарда мүмкіндігі шектеулі 942 адам жұмыс істейді, бұл мемлекеттік қызметшілердің жалпы санының 1,1%-ын құрайды (ерлер – 458, әйелдер – 484).

Мемлекеттік органдардың мақсаттарына қол жеткізу үшін мемлекеттік қызметшілер ғана емес, мемлекеттік қызметтің міндеттерін іске асыруға жәрдемдесетін өзге адамдар да маңызды рөл атқарады.

Осыған байланысты келісімшарттық қызметшілерді мемлекеттік органдарға тарту жұмыстары жалғасуда. Жобаларды іске асыру аясында 20 адам тартылды.

Анықтама: Ғылым және жоғары білім министрлігіне – 11 адам, Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне – 7 адам, Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігіне және Түркістан облысының жергілікті атқарушы органдарына бір қызметкерден тартылды.

Сондай-ақ, Мемлекет басшысының 2024 жылғы 2 қыркүйектегі Қазақстан халқына Жолдауында міндеттеген тапсырмалар шеңберінде «Бірыңғай кадр жүйесі» ақпараттық жүйесін пайдалана отырып, мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдардың кадрлық процестерін автоматтандыру жүзеге асырылуда. Бұл жобаны іске асыру үшін «Мемлекеттік аппараттың қызметін бюрократиядан арылту жөніндегі шаралар туралы» Жарлыққа өзгерістер енгізілді, ал Президенттің 2024 жылғы 31 шілдедегі № 612 Жарлығымен Агенттікке осы жүйені енгізу жөніндегі функция бекітілді. Жобаның негізгі

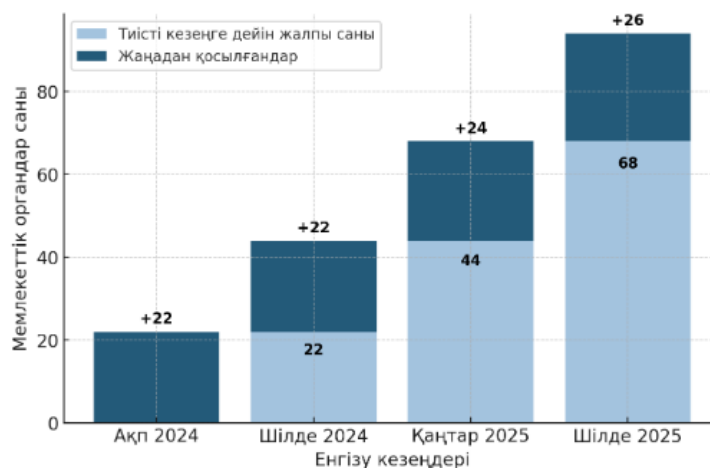
мақсаты кадрлық жұмыстың тиімділігін арттыру, процестерді оңтайландыру, құжаттарды өңдеу мен есептілікті дайындауды жеделдету, сондай-ақ персоналды іздеу мен іріктеу кезінде ашықтықты қамтамасыз ету болып табылады.

2024 жылы, бірінші кезең шеңберінде, Президент Әкімшілігін, Агенттікті, Жоғары аудиторлық палатаны, сондай-ақ Әділет, Денсаулық сақтау, Ауыл шаруашылығы, Энергетика және Оқу-ағарту министрліктерін қоса алғанда, 8 мемлекеттік органның 19 ведомстволық бағынысты ұйымы жүйеге қосылды. 2025 жылы өткізілетін екінші кезеңде 500 мыңнан астам жұмыскер жұмыс істейтін 2,4 мың ведомстволық бағынысты ұйымдарды қосу көзделген.

II. ІРІКТЕУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ

Есепті жылы мемлекеттік қызметке іріктеудің цифрлық жүйесін кезең-кезеңімен кеңейту жалғасты. 2024 жылғы ақпанда ол 22 мемлекеттік органға енгізілді, ал 2025 жылғы шілдеге қарай олардың саны 94-ке дейін артады. Бұл тәсіл конкурстық процедураларды ашық ете отырып, жүйені біртіндеп бейімдеуге мүмкіндік береді.

4-диаграмма. Мемлекеттік органдардың цифрлық іріктеу жүйесіне қосылуы



Іріктеудің бизнес-процестерін жетілдіру үшін Ықпалдастырылған ақпараттық жүйеде «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымына орналасуға іріктеу және конкурс өткізудің уақытша қағидаларына өзгерістер енгізілді. Олар құжаттарды тапсырған кезде кадр қызметі оларды жедел қарауға, кандидаттарға жетіспейтін құжаттарды толықтыруға мүмкіндік беруге, әңгімелесуге қосылудан негізсіз бас тартуды болдырмауға, сондай-ақ жаңа жүйені қалған мемлекеттік органдарға одан әрі таратуға бағытталған.

Цифрлық жүйе сыртқы араласуды толығымен болдырмай, конкурстарды автоматты түрде қорытындылауды қамтамасыз етеді. Мемлекеттік қызметшілердің жартысынан көбі «Е-қызмет» ЫАЖ сыртқы порталын пайдаланудың арқасында кандидаттардың іріктеу процесіне деген сенімінің артқанын атап өтті.

Апробациялық кезеңнің басынан бастап жаңа жүйе шеңберінде бос және уақытша бос лауазымдарға орналасуға 12 110 конкурс өткізілді. Оларға 44 056 адам қатысты (конкурс бір орынға 1,7-ден 3,6 үміткерге дейін өсті), оның ішінде 5 056 адам (41,7%) іріктеуден сәтті өтті.

Анықтама: Мемлекеттік қызметке іріктеу рәсімін жетілдіру халықаралық тәжірибені ескере отырып жүзеге асырылады. 2024 жылғы 17-20 желтоқсан аралығында Әзірбайжан Мемлекеттік емтихан орталығымен бірлесіп мемлекеттік қызметке түсу үшін тесттерді әзірлеу бойынша оқу семинары өткізілді.

«Б» корпусының бос лауазымдарына орналасу процестерін автоматтандырудың жетістіктері, саяси лауазымдар мен «А» корпусының лауазымдарына кандидаттарды іріктеуді жетілдіру қажеттігін растады.

Есепті жылы «Е-қызмет» БІАЖ-да жеке және кәсіби дамуды бағалайтын цифрлық рейтинг негізінде кандидаттарды серпінді іздестіруді қамтамасыз ететін «Персоналды іріктеу» функционалы іске асырылды.

Анықтама: Профиль білім, еңбек қызметі, наградалар, жеке және кәсіптік жетістіктер (кәсіптік жетістіктер, спорттық жетістіктер, әлеуметтік және қоғамдық қызметке қатысу) туралы мәліметтерді қамтиды, сондай-ақ тәртіптік жазалар мен құқық бұзушылықтарды қоса алғанда, тәуекел факторларын ескереді.

Сондай-ақ жүйе үміткерлерді Президенттік жастар кадр резервіне немесе өңірлік кадр резервіне мүшелік, тілдерді меңгеру, жұмыс өтілі және басқа параметрлер сияқты қосымша критерийлер бойынша таңдауға мүмкіндік береді.

Бұдан басқа, саяси лауазымдар мен «А» корпусының лауазымдары үшін іріктеу рәсімі онлайн-режимде тестілеу форматында өткізілетін он негізгі құзыреттер (проактивтілік, коммуникативтілік, аналитикалық ойлау, стратегиялық ойлау, көшбасшылық, әдептілік, нәтижеге бағдарлану, сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік, жауапкершілік, қызметті басқару) бойынша бағалаумен толықтырылды.

2024 жылы 3 407 үміткер тестілеуге қатысты (2 662 – саяси лауазымдарға, 745 – «А» корпусының лауазымдарына), 647 үміткер (529 – саяси лауазымдарға, 118 – «А» корпусының лауазымдарына) тестілеуден өтті.

Жаңа тәсілдерді нормативтік бекіту мақсатында заңнамаға саяси лауазымдар мен «А» корпусының лауазымдарына қойылатын құзыреттерге қойылатын талаптар енгізілді. Қалалар мен аудандардың әкімдері үшін ұйымдық-өкімдік және әкімшілік-шаруашылық функцияларды орындауға байланысты жұмыс өтілінің болуы бойынша қосымша талаптар енгізілді. Бұл

өзгерістер Президенттің тиісті жарлықтарында бекітілді (2020 жылғы 31 желтоқсандағы № 485 және 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 151).

Мемлекеттік қызметшілердің функционалдық міндеттерін бөлуді оңайлату және біріздендіру үшін орталық және жергілікті мемлекеттік органдарға бейімделген тәсілдер әзірленді. Осы жұмыс шеңберінде вице-министрлер мен орталық мемлекеттік органдардың төрағалары орынбасарларының міндеттеріне бірыңғай талаптар белгілейтін Агенттік Төрағасының бұйрығы бекітілді. Жергілікті атқарушы органдар үшін әкімдер орынбасарлары мен аппарат басшыларының міндеттерін бөлу тәртібін айқындайтын Ұлттық экономика министрлігімен бірлескен бұйрық қабылданды.

«Е-қызмет» жүйесінде осы міндеттерді цифрландыру мемлекеттік органның ережесін, оның міндеттері мен функцияларын ескере отырып, міндеттерді саяси қызметшілер арасында тиімді бөлуге мүмкіндік берді.

Сонымен қатар, есепті жылы жоғары үлгерім көрсеткен және грант бойынша білім алған жоғары оқу орындарының түлектерін мемлекеттік қызметке орналастыру бойынша жұмыс жалғасты.

Анықтама: 2024 жылғы 15 қаңтарда «Мемлекеттік қызметке іріктеудің кейбір мәселелері туралы» Агенттік Төрағасының № 13 бұйрығы қабылданды, оған «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдарына конкурс өткізбестен орналасуын келісу қағидалары және Мемлекеттік органдардың «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдарына қойылатын біліктілік талаптарын келісу қағидалары кіреді.

2024 жылы мемлекеттік қызметке конкурстық 372 түлек жұмысқа орналастырылды, оның 19 – Мемлекеттік басқару академиясының түлектері, ал 353 – ЖОО түлектері. Олардың көпшілігі аудандық деңгейде (60,8%) және ауылдық округтерде (36,8%) әкімшілік лауазымдарға орналасты, ал 8 адам (2,1%) облыстық деңгейде, ал 1 адам (0,3%) республикалық маңызы бар қалаларда жұмысқа орналасты.

Бұл ретте Агенттікпен келісу бойынша «Б» корпусының басшы лауазымдарына тікелей тағайындау мүмкіндігі жеке сектордан салалық тәжірибесі бар білікті мамандарды тартуға ықпал етеді. Осы тетік енгізілген

сәттен бастап осындай 699 тағайындау келісілді, оның 495-і (70,8%) – орталық мемлекеттік органдарда және 204-і (29,2%) – жергілікті атқарушы органдарда.

Сондай-ақ талантты жастарды мемлекеттік қызметке тарту бойынша жұмыстар жүргізілуде. Президенттік жастар кадр резерві (ПЖКР) шеңберінде 313 резервші жұмысқа орналастырылды.

Анықтама: 36-сы саяси лауазымдарда, 3-і «А» корпусының лауазымдарында. Бұдан басқа, мемлекеттік органдар жанындағы консультативтік-кеңесші органдардың құрамына 34 резервші енгізілді, олардың 2-і бірден осындай екі органның жұмысына қатысады.

Сонымен қатар 2 резервші Парламент Мәжілісінің депутаты, 1-і облыстық мәслихаттың депутаты болып табылады

5-диаграмма. ПЖКР резервшілерін жұмысқа орналастыру



2024 жыл ішінде 46 резервші ПЖКР шеңберінде алғаш рет тағайындалды (бірінші іріктеуден 5 адам, екінші іріктеуден 3 адам, үшінші іріктеуден 38 адам), ал 29 резервші мансаптық жоғарылатылды, оның ішінде 2-і алғаш рет саяси лауазымдарға, 2-і «А» корпусының лауазымдарына тағайындалды.

Резервшілердің кәсіби және жеке құзыреттерін дамыту мақсатында Агенттік Академия базасында үш модуль бойынша екі апталық оқытуды ұйымдастырды: «Басқарушылық шешімдер қабылдау», «Өзгерістерді басқару» және «Көпшілік алдында сөйлеу». Оқу аяқталғаннан кейін резервшілер ҚР СТ ISO 21502-2022 сәйкес жобалық басқару саласында кәсіби сертификаттаудан өтті.

2024 жылғы 20 ақпанда Мемлекет басшысының қатысуымен ПЖКР форумы өтті. Сонымен қатар, Агенттік резервшілермен тұрақты негізде тиісті

салаларды дамыту мәселелерін талқылауға арналған іс-шаралар мен кездесулер ұйымдастырады.

Анықтама:

- 2024 жылғы 24 ақпанда Ақмола облысының әкімімен резервтен жергілікті атқарушы органдарға кадрлар тарту тақырыбында онлайн-кездесу өткізілді.
- 2024 жылғы 6 сәуірде ІІМ-де резервшілерге Жедел басқару орталығының жұмысы көрсетілді.
- 2024 жылғы 11 мамырда резервшілер «Таза Қазақстан» республикалық экологиялық акциясына қатысты.
- 2024 жылғы 7 маусымда «Заманауи мемлекеттік қызмет: тең жағдайлар мен мүмкіндіктер» диалог алаңы өткізілді.
- 2024 жылғы 14 шілдеде Щучинск қаласында резервшілер Бурабай ауданының жастарымен кездесті.
- 2024 жылғы 6 қыркүйекте Мәдениет және ақпарат министрлігімен бірлесіп отбасылық құндылықтарды дәріптеу мақсатында «Отбасы – Отанымыздың асыл діңгегі» атты іс-шара өткізілді.
- 2024 жылғы 14 қыркүйекте резервшілер Агенттік Төрағасымен кездесуде Мемлекет басшысының Жолдауының негізгі мәселелерін талқылады.
- 2024 жылғы 15 қарашада Академияның 30 жылдығына орай резервшілер «Мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет: бүгіні мен болашағы» халықаралық ғылыми-практикалық конференциясына қатысты.

«Е-қызмет» БІАЖ жаңғырту шеңберінде мемлекеттік органдарға резервшілер арасында кандидаттарды белсенді іздеуге мүмкіндік беретін «ПЖКР» модулі әзірленді. Ergyzmet.gov.kz сыртқы порталында резервшілер білімі, еңбек қызметі, сертификаттары мен жетістіктері туралы ақпаратты қоса алғанда, өз деректерін өзектендіре алады немесе толықтыра алады, сондай-ақ таңдалған мемлекеттік органдарға мансаптық тілектерін жібере алады.

Сондай-ақ, жобаның тұрақтылығы мен дамуын қамтамасыз ету мақсатында Агенттік бірқатар нормативтік құқықтық актілерді жетілдіру бойынша жұмыс істеуде.

Болашақ резервшілердің жұмысқа орналасу мүмкіндіктері нақтыланады: олар тек мемлекеттік қызмет лауазымдарына орналаса алады. 2025 жылдан бастап ПЖКР негізгі мақсаты – мемлекеттік қызметте жұмыс істеу үшін жас білікті мамандарды тарту.

2024 жылы Президенттің тапсырмасы бойынша еліміздің барлық өңірлерінде жергілікті мемлекеттік органдардың кадрлық қажеттіліктерін

қанағаттандыру мақсатында алғаш рет облыстардың, республикалық маңызы бар қалалардың және астананың өңірлік кадр резервтеріне іріктеу жүргізілді.

Іріктеу нәтижелері бойынша 505 адам өңірлік кадр резервтеріне екі жыл мерзімге қабылданды және уәкілетті органның немесе оның аумақтық бөлімшесінің келісімі бойынша жергілікті атқарушы органдардың «Б» корпусының мемлекеттік әкімшілік лауазымдарына конкурстық орналасуға мүмкіндік алды.

Өңірлік кадр резервтеріне 2023 жылы ПЖКР-ға іріктеуге қатысқан, Ұлттық комиссия отырысының кезеңінде қаралған, бірақ ПЖКР құрамына енгізілмеген 33 адам қосымша қабылданды. Мұндай қабылдау Өңірлік кадр резервін қалыптастыру және одан тағайындау қағидаларының 13-1-тармағында көзделген (*Президенттің 2023 жылғы 15 маусымдағы № 255 Жарлығы*) және берілген өтініштер негізінде іріктеу жүргізілмей жүзеге асырылады.

Бүгінгі таңда 101 резервші (18,8%) жұмысқа орналастырылды, олардың көпшілігі (68 адам немесе жұмысқа орналасқандардың жалпы санының 67%) басшылық лауазымдарға тағайындалды: облыстық деңгейде – 27 адам және аудандық деңгейде – 41 адам. Орындаушылық буын лауазымдарына 33 адам (33%) жұмысқа орналастырылды, оның ішінде облыстық деңгейде 23 адам және аудандық деңгейде 10 адам.

Резервшілерді одан әрі жұмысқа орналастыру жөніндегі жұмысты Агенттік және оның аумақтық бөлімшелері жергілікті атқарушы органдармен бірлесіп жалғастыратын болады.

III. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІ ӨТКЕРУ

2024 жылы мемлекеттік қызметшілердің кәсіби дағдыларын дамытуға және олардың тиімділігін арттыруға бағытталған персоналды басқару процестерін жақсарту бойынша жұмыс жалғастырылды.

Тұжырымдаманы іске асыру шеңберінде Президенттің 2024 жылғы 30 қазандағы № 687 Жарлығымен міндетті ротацияға жататын мемлекеттік әкімшілік лауазымдардың тізбесі кеңейтілді. Ротация жүргізу қағидаларына сәйкес Президент Әкімшілігі мен Үкімет Аппаратының «Б» корпусының, сондай-ақ өзге де мемлекеттік органдардың В-1, В-2, С-1, С-2, С-О-1, С-О-2, D-О-1, D-О-2 және Е-1 санаттарының қызметшілері әрбір төрт жыл сайын ротацияға жатады.

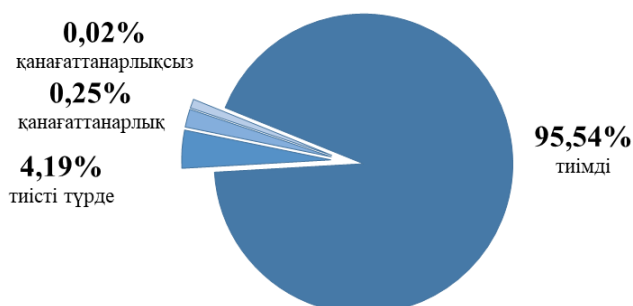
Есептік деректер бойынша, 2024 жылғы 1 қарашадағы жағдай бойынша ротацияға жататын жаңа санаттағы 700-ден астам мемлекеттік қызметші төрт жылдан астам қызмет атқарды. Жарлыққа сәйкес олар ротацияға жатады немесе олардың қызмет ету мерзімі заңнамада белгіленген тәртіппен ұзартылуы мүмкін.

Мемлекеттік қызметшілерді ротациялау бойынша жұмыстар заңнамаға сәйкес жалғасуда.

Мемлекеттік қызметшілердің тиімділігін арттыруға және әлеуетін дамытуға бағытталған персоналды басқарудың маңызды құралы олардың қызметін бағалау болып табылады.

Есепті кезеңде бағалаудың жаңа жүйесі шеңберінде төрт тоқсан қатарынан жоғары нәтиже көрсеткен 200 қызметші жоғары тұрған лауазымдарға тағайындалды.

6-диаграмма. Мемлекеттік қызметшілерді бағалау нәтижелері



Қолдану практикасын ескере отырып, мемлекеттік қызметшілерді бағалау жүйесін жетілдіру бойынша жұмыс жалғасуда.

Сонымен, «А» корпусының қызметшілерін бағалаудың жаңа критерийлерін енгізу ұсынылды.

Біріншіден, бағалау жүйесіне мемлекеттік орган қызметкерлері тарапынан «А» корпусы қызметшісінің қызметіне қанағаттану көрсеткішін қосу қажет. Бұл көрсеткіш «Е-қызмет» жүйесіндегі анонимді сауалнамалардың көмегімен анықталатын болады, бұл еңбек жағдайларына, ынталандыру жүйесіне және мансаптық дамуға байланысты бар проблемаларды анықтауға мүмкіндік береді. Бұл көрсеткішті орталық мемлекеттік органдар аппараттарының басшылары үшін міндетті НМИ ретінде бекіту ұсынылады.

Екіншіден, орталық мемлекеттік органдар аппараттарының басшылары үшін кадр мәселелеріне байланысты НМИ енгізіледі. Оны Агенттік әрбір мемлекеттік органның ерекше кадрлық проблемаларын (*бос орындарының үлесі, кадрлардың ауысымдылығы, басшы және орындаушы құрамның арақатынасы, үстеме жұмыс және т.б.*) ескере отырып айқындайтын болады. Бұл персоналды басқарудағы басшылардың жұмысының тиімділігін объективті бағалауға және оларды негізгі кадрлық міндеттерді шешуге ынталандыруға мүмкіндік береді.

Үшіншіден, «А» корпусының қызметшілері үшін Мемлекет басшысы мен Президент Әкімшілігінің тапсырмаларын орындауға байланысты міндетті НМИ белгілеу ұсынылады. Сондай-ақ, өтініштерді қарау мерзімдерін сақтаумен бірге мемлекеттік қызметтерді уақытылы көрсету мен сапасына бағытталған НМИ міндетті болады. Сонымен қатар, мемлекеттік органның бірінші басшысының «А» корпусының қызметшілері үшін жеке НМИ белгілеуі қосымша қарастырылған, бұл нақты мемлекеттік орган қызметінің ерекшелігін ескеруге мүмкіндік береді.

Ашық және ыңғайлы болуы үшін «А» корпусының қызметшілерін бағалау процесін «Е-қызмет» жүйесі арқылы электрондық форматқа көшіру ұсынылады. Сондай-ақ бағалауға жататын қызметшілердің ең төменгі жұмыс кезеңін бір айдан үш айға дейін ұлғайту жоспарлануда.

«Б» корпусын бағалауға қатысты НМИ әдісінен бас тарту ұсынылады. Оның орнына қарапайым және ұтымды бағалау механизмі ретінде «Б» корпусының барлық лауазымдары үшін саралау әдісін қолдану ұсынылады.

Мемлекеттік қызметшілерді бағалау жүйесін жетілдіру азаматтарды бағалау процесіне тартуға баса назар аудара отырып, Тұжырымдаманы іске асыру шеңберінде жалғастырылады. Сауалнама нәтижелері бойынша қызметшілердің 61,4%-ы қоғамдық бағалауды енгізу идеясын қолдайды.

Осыған байланысты Мемлекет басшысының мемлекеттік қызметшілердің қызметіне азаматтар түпкілікті баға беруі тиіс деген көзқарасын назарға ала отырып, қоғамдық маңызы бар қызметтерді қоса алғанда, мемлекеттік қызметтер көрсету сапасының қоғамдық мониторингінің нәтижелерін ескере отырып, бағалау тетігі пысықталатын болады.

Мемлекеттік қызметшілерді ротациялау және бағалау жүйесін жетілдірумен қатар, оқыту арқылы олардың кәсіби дағдыларын дамытуға ерекше көңіл бөлінеді. 2024 жылы 26,9 мыңға жуық адам қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтті, ал магистратура және докторантура бағдарламалары бойынша 152 түлек оқуды аяқтады.

Академияның 2024–2025 жылдарға арналған қабылдау науқанына өзгерістер енгізілді: «Халықаралық қатынастар», «Мемлекеттік саясат» және «Экономика» бағдарламалары бойынша оқу мерзімі 1,5 жылға дейін қысқартылды, құқық қорғау және арнайы органдардың қызметкерлері үшін «Мемлекеттік басқару» бағдарламасына түсу мүмкіндігі берілді, сондай-ақ науқанды өткізу мерзімі оңтайландырылды.

2022-2024 жылдары Академия түлектері арасында мансаптық өсудің оң динамикасы байқалады: 417 адамның 168-і (40,3%) жоғарылатылды. «Өңірлік даму» және «Executive Мемлекеттік басқару» магистрлік бағдарламалары бойынша модульдік негізде жұмыстан қол үзбей оқыту жалғасуда. 2024 жылдың қорытындысы бойынша Академияда мемлекеттік қызметшілер арасында оқу сапасына қанағаттану деңгейі 95,8% құрады.

Саяси қызметшілердің басқарушылық құзыреттерін дамыту үшін Назарбаев Университетімен ынтымақтастықта «Жаңа формация басшысы» бағдарламасын іске асыру жалғасуда. Бағдарламаны аудан әкімдері мен облыстар және республикалық маңызы бар қалалар аппараттарының басшыларын қоса алғанда, 43 қатысушы аяқтады. Сондай-ақ «А» корпусының мемлекеттік қызметшілерін қайта даярлаудың арнайы курстары шеңберінде 22 аппарат басшысы мен комитет төрағасын оқыту жүргізілді. Мемлекет басшысының тапсырмасы бойынша «Amanat» партиясының оң тәжірибесін ескере отырып, сайланған әкімдерді кешенді даярлауды қамтамасыз ететін арнайы курстарды іске қосу жұмыстары басталды.

Ұлттық бағдарламалардан басқа, кадрлар даярлау саласында халықаралық ынтымақтастық бойынша белсенді жұмыс жүргізілуде. 2024 жылғы 21 маусымда Астана қаласында Қазақстанның Түркі мемлекеттері ұйымына (ТМҰ) төрағалығы аясында мемлекеттік қызметтегі HR-саясатқа жауапты мүше мемлекеттердің уәкілетті органдары басшыларының кездесуі өтті. Іс-шара барысында қатысушылар кадрлық әкімшілендіру бойынша тәжірибе алмасты, сондай-ақ ТМҰ қатысушы елдердің бейінді органдарымен өзара іс-қимылды нығайтты.

Осылайша, Түркиямен Қазақстанның туризм және кәсіпкерлік саласындағы жергілікті атқарушы органдарының қызметкерлері үшін тағылымдамалар ұйымдастырылды, Анкара мен Каппадокияда 12 өңірдің 26 мемлекеттік қызметшісі оқытудан өтті. 2024 жылдың қыркүйек айында қазақстандық тәжірибе негізінде ассессемент өткізу бойынша өзбек сарапшыларына арналған оқыту курсы ұйымдастырылды.

БАӘ-мен ынтымақтастық шеңберінде 90 қазақстандық мемлекеттік қызметші үшін көшбасшылық бағдарламалар бойынша тегін курстарға уағдаластық жасалды. «Executive Leadership» бағдарламасы бойынша 32 тыңдаушы онлайн-оқытудан өтті.

Сәуір айында АҚШ-қа сапары барысында Агенттік Төрағасы Қазақстанның мемлекеттік қызметті реформалау мен цифрландырудағы

жетістіктерін Американдық мемлекеттік басқару қоғамының конференциясына, БҰҰ Мемлекеттік басқару мәселелері жөніндегі комитетінің 23-ші сессиясына және АҚШ-тың Кадр қызметі басқармасының өкілдерімен кездесуде таныстырды. Өзара түсіністік туралы меморандумға қол қойылды.

Маусым айында Корея Республикасы Президентінің сапары аясында Кореяның Персоналды басқару министрлігімен ынтымақтастық туралы меморандумға қол қойылды.

Сондай-ақ, Біріккен Ұлттар Ұйымының өнеркәсіптік даму ұйымымен (ЮНИДО) және Дайындық және зерттеу институтымен (ЮНИТАР) бірлесіп жасыл экономика бойынша жоба іске асырылды, оның шеңберінде 181 адам оқудан өтті.

Қазіргі заманғы технологиялар мемлекеттік қызметшілерді оқыту процесіне де белсенді енгізілуде. 2024 жылы Академияда медиа-студия ашылды, онда «Тиімді коммуникацияларды құру», «Көшбасшылық қасиеттер», «Нәтижеге бағдарлау», «Команданы басқару» және т.б. сияқты негізгі құзыреттер бойынша 10 білім беру бейнеролигі жасалды және жарияланды. «Мемлекеттік қызметшілерді үздіксіз оқыту жүйесін енгізу» жобасы аясында төрт негізгі бағыт бойынша материалдарға қол жеткізуді қамтамасыз ететін Telegram-арна арқылы тұрақты өзін-өзі дамыту платформасы іске қосылды: кітаптар, мақалалар, YouTube платформасындағы бейнероликтер және «Өз-өзіне қамқорлық» бөлімі.

Академияның ғылыми-ұйымдастырушылық қызметі шеңберінде есепті жылы 20-дан астам семинарлар, сараптамалық кездесулер мен конференциялар, соның ішінде «Қазіргі замандағы адам ресурстарын дамытуда тәжірибе алмасу» халықаралық HR-конференциясы және «Мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет: бүгіні мен болашағы» ғылыми-практикалық конференциясы өткізілді.

Қызметкерлердің әлеуетін арттырудың маңызды факторы тағылымдама болып табылады. 2024 жылы 2 909 қызметші тағылымдамадан өтті, оның ішінде: мемлекеттік органның ішінде – 270, басқа мемлекеттік органдарда – 2 065, функционалдық бағытқа сәйкес ұйымдарда – 574.

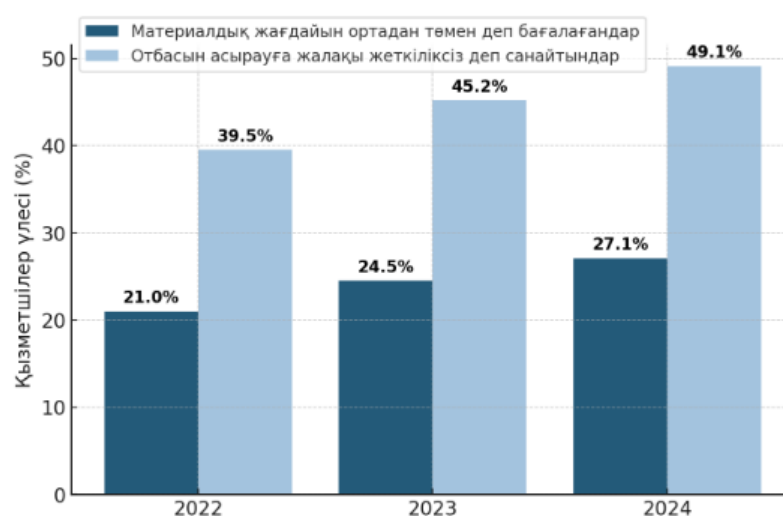
Сондай-ақ, персоналды басқару процестерін цифрландыруға назар аударылады. «Е-қызмет» жүйесінде кадрлық рәсімдерді автоматтандыру үшін жаңа құралдар іске асырылды, бұл мемлекеттік қызмет жұмысының жеделдігі мен ашықтығын арттырады. 2024 жылы жүйеге 24 жаңа модуль енгізілді, оның ішінде мемлекеттік қызметшілерді шетелдік іссапарларға жіберу оңтайландырылды. Енді бұл процесс мемлекеттік органдар арасында ұзақ хат алмасусыз арнайы модуль арқылы жүзеге асырылады.

Мемлекеттік қызметтің цифрлық құралдарын жетілдіру жөніндегі жұмыс басқару тиімділігін және кадр процестерінің ашықтығын арттыруға баса назар аудара отырып, Тұжырымдаманы іске асыру шеңберінде жалғасады.

IV. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ ӘЛ-АУҚАТЫ, ҢЫНТАЛАНДЫРУ ЖӘНЕ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ

Мемлекеттік қызметті дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасында мемлекеттік қызметшілердің ынтасына, кәсібилігі мен тиімділігіне әсер ететін негізгі факторлар ретінде олардың әл-ауқатына, ынталандырылуына және әлеуметтік қолдауына ерекше назар аударылады.

7-диаграмма. Мемлекеттік қызметшілердің материалдық жағдайы туралы сауалнама нәтижелері



Тұрғын үй мәселесі қызметтік орын ауыстыру кезінде кадр ресурстарының ұтқырлығын айтарлықтай шектейді. Бұл ретте қызметшілердің 27%-ы лауазымдық ауысулар кезінде оларға және олардың отбасы мүшелеріне әлеуметтік кепілдіктер көзделуі тиіс деп санайды.

Есепті жылы «Дипломмен ауылға» жобасы шеңберінде ауылдар, кенттер және ауылдық округтер әкімдері аппараттарының 60 мемлекеттік қызметшісі жалпы сомасы 453,4 млн. теңгеге тұрғын үй сатып алуға бюджеттік несиелер алды, ал 251 қызметшіге 92,7 млн. теңгеге көтерме жәрдемақы төленді.

Мансаптық өсу перспективасы мемлекеттік қызметшілерді ынталандырудың негізгі факторларының бірі болып табылады. Алайда, басшылық позициялардың шектеулі саны және оларды оңтайландыру бойынша жүргізіліп жатқан жұмыстар жағдайында қосымша ынталандыру тетіктері қажет болады.

Сонымен, сауалнамаға қатысқандардың 73%-ы жалақы мөлшеріне әсер ететін бір лауазым шеңберінде сыныптарды енгізу ынталандыруды едәуір арттырып, кәсіби дамуға ықпал етеді деп санайды.

Осыған байланысты көлденең ілгерілету тетігін енгізу мүмкіндігін қарастыру жоспарлануда. Мұндай сыныптарды беру мемлекеттік қызметшілердің жұмысын объективті бағалауға, олардың бейіндік оқыту мен тағылымдамадан сәтті өтуіне негізделеді деп болжанады.

Қолданыстағы жалақы деңгейінде, мемлекеттік қызметшілердің соңғы жалпы еңбекақы өсімінен бері жинақталған инфляцияның едәуір деңгейінде, олардың несиелік жүктемесі деңгейінде (*тек 8%-ның несиелері жоқ*), нәтижелілік үшін ақшалай сыйақылар еңбекке ақы төлеудің бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ететін маңызды ынталандырушы фактор болып қала береді.

Бұл шығындарды үнемдеу арқылы төленетін сыйлықақыларға, сондай-ақ жылдық бағалау нәтижелері бойынша бонустарға қатысты.

Сауалнамаға сәйкес, қызметкерлердің 80%-дан астамы бағалау нәтижелері бойынша жыл сайынғы төлемдердің орнына тоқсан сайынғы төлемдерге көшуді қолдайды, өйткені ұзақ күту кезеңі олардың мотивациялық әсерін төмендетеді. Тұжырымдаманы іске асыру шеңберінде тоқсан сайынғы сыйлықақылар жүйесінің пайдасына бонустаудан бас тарту туралы мәселе қаралатын болады.

Бұдан басқа, қызметшілерді ынталандыру мақсатында әкімшілік лауазымдарды функционалдық блоктар бойынша бөлу жүйесінен бас тарту мүмкіндігі қаралатын болады.

Аталған ұсыныстарды пысықтау республикалық және жергілікті бюджеттердің мүмкіндіктерін ескере отырып, Үкіметпен және әкімдіктермен бірлесіп жүзеге асырылатын болады.

Қызметкерлердің әл-ауқаты көбінесе жұмыс пен өмірдің тепе-теңдігін сақтау мүмкіндігіне, сондай-ақ еңбек жағдайларына қанағаттануға байланысты.

Қазіргі уақытта Агенттік онлайн және офлайн форматта жұмыс уақыты режимінің сақталуына мониторингті жүзеге асырады (*бекітілген жоспарға сәйкес тоқсанына кемінде бір рет мемлекеттік органдарға бару, ақпараттық жүйелердің*

деректерін пайдалану, ҚББЖ, БАҚ және әлеуметтік желілердегі жарияланымдарды пайдалану).

Жүргізілген жұмыс нәтижесінде 2024 жылы 3,4 мың мемлекеттік қызметшінің құқықтары қорғалды. 3,2 мың қызметшіге қосымша демалыс сағаттары берілді, 73-іне жалпы сомасы 1,3 млн теңгеге өтемақы төленді, ал 117-сі үшін икемді жұмыс кестесі белгіленді.

Бұдан басқа, 2 312 мемлекеттік қызметші икемді жұмыс кестесін, қашықтықтан және аралас қашықтықтан жұмыс жасау мүмкіндігін пайдаланды, оның ішінде: 75 – қашықтықтан, 6 – аралас қашықтықтан, 2 231 – икемді кесте бойынша.

Сонымен қатар, сауалнамаға қатысқан қызметкерлердің 85%-дан астамы жұмыс пен өмір арасындағы тепе-теңдікті жақсарту үшін үстеме жұмысты өтеуге сараланған тәсілді енгізу қажет деп санайды. Ұсыныстардың ішінде олар демалыс және мереке күндері жұмыс істегені үшін ақшалай өтемақы беруді, сондай-ақ үстеме жұмыс сағаттары үшін қосымша демалу мүмкіндігін атап көрсетеді.

Еңбегін мойындау және материалдық емес ынталандыру шаралары да мемлекеттік қызметшілер үшін маңызды ынталандыру болып табылады. 2024 жылы көптеген жылдарды мемлекеттік қызметке арнаған қызметкерлерді көтермелеу мақсатында Агенттіктің ведомстволық наградасы – «Мемлекеттік қызмет ардагері» төсбелгісі енгізілді.

Президенттің 2011 жылғы 30 қыркүйектегі № 155 Жарлығымен бекітілген Ведомстволық және оларға теңестірілген өзге де наградалармен наградтау қағидаларына сәйкес мемлекеттік қызметте күнтізбелік есептеуде кемінде 25 жыл мінсіз жұмыс істеген не зейнеткерлік жасқа толған мемлекеттік қызметшілер төсбелгімен наградталады.

2024 жылы «Мемлекеттік қызмет ардагері» төсбелгісімен мемлекеттік аппараттың қалыптасуы мен дамуына елеулі үлес қосқан 111 мемлекеттік қызмет ардагері марапатталды.

Бұдан басқа, есепті кезеңде жоғары жұмыс нәтижелерін көрсеткен және кемінде 15 жыл мінсіз қызмет жасаған 119 мемлекеттік қызметші «Үздік мемлекеттік қызметші» ведомстволық наградасымен марапатталды.

Сонымен қатар, Конституциялық Соттың 2023 жылғы 13 маусымдағы нормативтік қаулысында көрсетілген мәселелерді ескере отырып, қазіргі уақытта Парламент Мәжілісінде заңнамаға тиісті түзетулер қаралуда. Бұл жұмыс, оның ішінде Тұжырымдамада көзделген іс-шаралар шеңберінде жалғасатын болады.

V. ӘДЕП СТАНДАРТТАРЫ ЖӘНЕ ҚОҒАМДЫҚ СЕНІМДІ НЫҒАЙТУ

Қоғамдық сенімді нығайтудың кепілі болып табылатын мемлекеттік қызметтің имиджін арттыру үшін бірнеше бағыт бойынша кешенді жұмыс жүргізілуде. Бұл жұмыстың негізгі аспектілерінің бірі мемлекеттік қызметтің беделіне нұқсан келтіретін факторларды жою болып табылады.

Есепті жылы Президент ойын бизнесін, лотереяларды және құмар ойындарға тәуелділікті реттейтін заңға қол қойды. Мемлекеттік қызметшілердің ойын мекемелеріне баруы мемлекеттік қызметке деген сенімге нұқсан келтіріп қана қоймайды, сонымен қатар сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін тудырады, өйткені құмар ойындарға деген қызығушылық қаржылық міндеттемелер мен қарыздарға әкелуі мүмкін. Осыған байланысты мемлекеттік қызметшілерге, әскери қызметшілерге, арнайы және құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне құмар ойындар мен бәс тігуге қатысуға тыйым салынады. Бұл шектеуді бұзғаны үшін жұмыстан босату қарастырылған.

«Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңға мемлекеттік қызметтегі мінсіз беделді нығайту үшін түзетулер енгізілді. Осы шаралармен заңдарда белгіленген шектеулерді немесе қызметтік әдепті сақтамағаны үшін жұмыстан шығарылған адамдардың мемлекеттік қызметке кіруіне уақытша шектеулер белгіленді. Бұл ретте басшы лауазымдарға үміткер болып табылатын адамдар үшін және ауырлығы аз қылмыстар жасаған адамдар үшін уақытша шектеу мерзімдері қатаңдатылды, ал ауырлығы орташа қылмыстардың кейбір түрлерін жасаған адамдар үшін мемлекеттік лауазымдарға орналасуға тыйым салынды.

Бұдан басқа, түзетулерде бұрынғы лауазымда тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін мемлекеттік қызметшіні тәртіптік жауаптылыққа тарту мүмкіндігі көзделген.

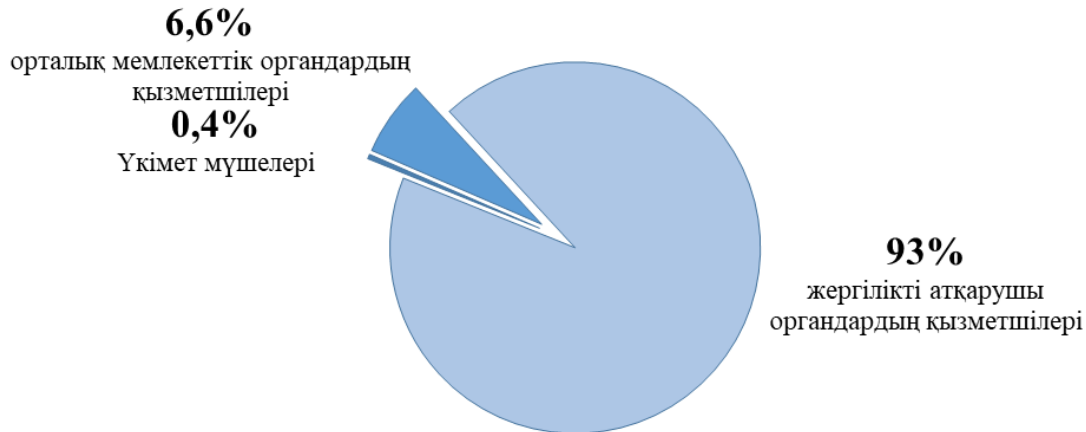
Оған қоса заңнамаға түзетулер енгізілді, түзетулерге сәйкес Президенттің тапсырмаларын, сондай-ақ Президент Әкімшілігі басшылығының Президент тапсырмаларының негізінде немесе оларды орындау үшін берілген

тапсырмаларын орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін саяси мемлекеттік қызметшіге тәртіптік жаза қолданылуы мүмкін. Бұл шаралар қызметшілердің жауапкершілігі мен есептілігін арттыруға бағытталған.

Бағыныстыларының сыбайлас жемқорлық қылмыстары үшін басшылардың жауапкершілігін мониторингтеуге ерекше назар аударылады. Тиісті норма күшіне енген сәттен бастап (2019 жылғы 10 желтоқсанныан бастап) 36 саяси қызметші отставкаға кету туралы өтініш берді, оның ішінде 16 отставка қабылданды, ал қалғандары тәртіптік жауапкершілікке тартылды (1 – ескерту, 5 – сөгіс, 16 – қатаң сөгіс, 2 – қызметке толық сәйкес еместігі туралы ескерту).

2024 жылы жалпы 271 саяси қызметшіге 292 тәртіптік жаза қолданылды (20 саяси қызметші екі рет, 1 қызметші үш рет жауапкершілікке тартылды), бұл өткен жылмен салыстырғанда 32%-ға артты. Өсудің негізгі себебі өңірлердегі су тасқынының алдын алу және оның салдарын жою жөніндегі іс-шаралардың жеткіліксіз орындалуы болды.

8-диаграмма. Тәртіптік жазаға тартылған саяси мемлекеттік қызметшілер



Мемлекеттік қызмет туралы заңнаманың сақталуын бақылаудың жеделдігін арттыру үшін «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» Заңға оны жаңа тараумен толықтыратын, оның ішінде цифрлық технологиялар мен деректерді талдауды пайдалануды көздейтін түзетулер енгізілді. Бұл «постфактум» әрекет ету әдістерінен бұзушылықтардың алдын алуға көшуге мүмкіндік береді.

«Е-қызмет» жүйесінде бір мемлекеттік органда жұмыс істейтін мемлекеттік қызметшілер арасында туыстық байланыстарды анықтау үшін функционал іске асырылды. Бұл мүдделер қақтығысының алдын алуға мүмкіндік береді.

Бұзушылықтардың алдын алу бойынша жұмыс Әдеп жөніндегі комиссия деңгейінде де жүргізілуде, 2024 жылы 13 отырыс өткізіліп, 39 мәселе қаралды, оның ішінде 27 тәртіптік іс және 7 профилактикалық іс. Талдау нәтижелері 7,2 мыңнан астам бұзушылықты көрсетті, оның қорытындысы бойынша 2 028 қызметшінің құқықтары қалпына келтірілді және негізсіз жазалар жойылды. Әдеп жөніндегі кеңестер 198 отырыс өткізді, оның барысында тәртіптік істер мен профилактикалық сұрақтарды қоса алғанда, 1 327 мәселе қаралды. Ашықтықты қамтамасыз ету үшін 148 отырыс БАҚ қатысуымен өтті.

Есепті кезеңде әдеп стандарттарын нығайту жөніндегі жұмыс шеңберінде Агенттік Әдеп жөніндегі уәкілдердің қызметін үйлестіруді күшейтіп, олардың жоспарларына ойын мекемелеріне барудың алдын алу және мемлекеттік қызметшілер арасында құмар ойындардың зиянын насихаттау жөніндегі шараларды енгізді. 32 мыңнан астам профилактикалық іс-шаралар өткізілді, 28,8 мың консультация берілді, өңірлерге шығу ұйымдастырылды. Өтініштер негізінде 265 азаматтың құқықтары қалпына келтірілді. Қызметшілердің сауалнамаларының қорытындысы бойынша жұмыс климатын жақсарту бойынша 2 168 шара іске асырылды. Сонымен қатар, уәкілдердің ұсынысы бойынша бірқатар мемлекеттік қызметшілер мемлекеттік органдардың оң имиджін қалыптастыруға қосқан үлесі үшін марапатталды.

Құқықтық сауаттылықты дамыту, жеке қасиеттерін жақсарту және қоғаммен байланысты нығайту мақсатында 2024 жылы мемлекеттік қызметшілердің кәсіби-жеке әлеуетін жетілдіруге бағытталған Қадамдық жоспар бекітілді. Оның аясында 14 мыңнан астам мемлекеттік қызметшінің қатысуымен 655 іс-шара өткізілді, «Құқық білгірі», «Өз ісіңнің шебері», «Халықтың қызметшісі», «Ел мақтанышы», «Көшбасшы» және «Ерік-жігерлі жан» жобалары іске асырылды.

Тұжырымдаманы іске асыру шеңберінде жеңілдететін және ауырлататын мән-жайларды ескеруге мүмкіндік беретін тәртіптік жауапкершіліктің икемді негіздерін енгізу жоспарлануда. Бұл өзгерістер мемлекеттік қызметшілерді заңсыз жазалардан қорғауды қамтамасыз етеді және олардың бастамашылығын ынталандырады. Сондай-ақ, мемлекеттік қызметшілерді негізсіз айыптауларды, қудалауларды және басқа да құқыққа қайшы әрекеттерді қоса алғанда, олардың кәсіби қызметіне заңсыз араласудан қорғауға ерекше назар аударылатын болады.

VI. ТҰТЫНУШЫҒА БАҒДАРЛАНУ ЖӘНЕ МЕМЛЕКЕТТІК АППАРАТТЫ БЮРОКРАТИЯДАН АРЫЛТУ

Қазіргі заманғы сын-қатерлер мемлекеттік аппараттан алдыңғы орында азаматтардың мүдделері тұрған жұмыс моделіне көшуді талап етеді. Рәсімдерді оңайлатуға және бюрократияны жоюға бағдарлау мемлекеттік қызметтердің қолжетімділігін арттыру үшін негіз болады.

Агенттік өкілеттілігінің шеңберінде 15 салада мемлекеттік аппаратты бюрократиядан арылтуды мониторингтеу және талдау бойынша жұмыс жасалды (*денсаулық сақтау, білім беру, еңбек, сауда және интеграция, қаржы, сыртқы істер, ауыл шаруашылығы, экология, көлік, өнеркәсіп және құрылыс, Шымкент қаласы әкімдігі, төтенше жағдайлар, энергетика, су ресурстары және ирригация*). Талдау нәтижелері бойынша 975 ұсыныс әзірленді, оның 173 – бүкіл мемлекеттік аппаратқа, ал 802 – жеке салаларға қатысты.

Анықтама: Мысалы, Денсаулық сақтау министрлігімен бірлесіп, «Емдеуге жатқызу бюросы» порталы арқылы емдеуге жатқызу күнін тағайындау цифрландырылды, бұл адами факторды жойып, жүйенің ашықтығын арттырды және пациенттер үшін процесті жеңілдетті – өткен жылдың өзінде қызметті 1,2 млн-нан астам адам пайдаланды.

Шетелде жүрген азаматтар үшін Сыртқы істер министрлігімен бірлесіп онлайн сервисті енгізу тағы бір маңызы жетістік болды. Енді олар eGov порталы және мобильді қосымша арқылы «Консулдық қызметтер» қойындысында онлайн режимде өтініш бере алады жән олардың мәртебесін бақылай алады.

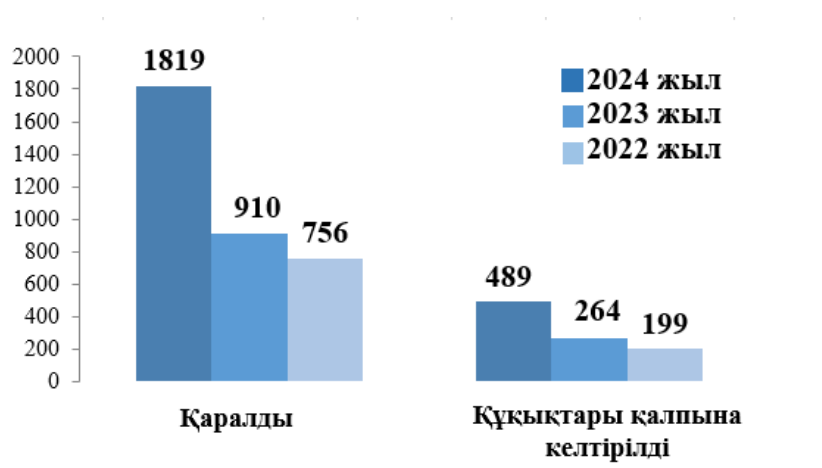
Мемлекеттік қызметтерді көрсету сапасын арттыру мақсатында «Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер туралы» Заңға олардың сапасын бақылауды күшейтетін өзгерістер енгізілді. Атап айтқанда, мемлекеттік органдардың ақпараттық жүйелеріне қашықтан мониторинг жүргізу тетігі енгізілді, ол қазірдің өзінде 56 мыңнан астам бұзушылықты (*жалпы санының 37%*) анықтауға және 837 қызмет алушының құқықтарын қалпына келтіруге (*қалпына келтірілген құқықтардың жалпы санының 44%*) мүмкіндік берді.

Бүгінгі күні Агенттікке 81 ақпараттық жүйеге қолжетімділік берілді, тағы 44 жүйе қосылу кезеңінде. Азаматтарға ыңғайлы болу үшін қайта жүгінудің қажеттілігінсіз олардың құқықтарын қалпына келтірудің проактивті тетігі

енгізілді, бұл процесті неғұрлым жедел және тиімді етеді. Проактивті тетік «Е-лицензиялау» жүйесінде іске асырылды. Бұл жүйе арқылы барлық мемлекеттік қызметтердің 53%-ы ұсынылады. Басқа ақпараттық жүйелерге ұқсас функцияларды енгізу бойынша жұмыс жалғасуда.

Есепті кезеңде 798 тексеру жүргізілді (*профилактикалық бақылау/жоспарлы тексерулер – 290, жоспардан тыс тексерулер – 508*), оның барысында 94 мыңнан астам бұзушылықтар анықталды. 2 мыңнан астам лауазымды тұлға тәртіптік және әкімшілік жауапкершілікке тартылды. Агенттік 1 819 өтінішті қарады, бұл 2023 жылмен салыстырғанда 2 есе көп. Нәтижесінде 489 қызмет алушының құқықтары қалпына келтірілді (*2023 жылмен салыстырғанда 85,2% - ға өсті*).

9-диаграмма. Мемлекеттік қызметтер көрсету сапасына шағымдар



Жалпы, бақылау және мониторинг шеңберінде 1 918 қызмет алушының құқықтары қалпына келтірілді.

Азаматтармен кері байланысты арттыру үшін Telegram мобильді қосымшасында «EgovKzBot2.0» боты арқылы шағым беру механизмі іске қосылды. Бұл азаматтардың сұраныстарына жедел жауап беруге мүмкіндік берді. Платформа іске қосылғаннан бері 80 қызмет алушының құқықтары қалпына келтірілді.

2024 жылы 26 293 азаматтың қатысуымен сұранысқа ие 434 мемлекеттік қызметке қоғамдық мониторинг жүргізілді. Қызмет сапасына қанағаттану деңгейі 87,7% құрады, бұл 2023 жылғы көрсеткіштен (81,3%) 6,4%-ға жоғары.

Агенттік мемлекеттік қызметтер көрсету процестерін жетілдіру шеңберінде жасырын қызметтерді анықтау үшін мемлекеттік органдардың функцияларына тұрақты түрде талдау жүргізеді.

Осылай, 2024 жылы Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігімен бірлесіп Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер тізіліміне мамандандырылған ұйымдарды аккредиттеу, сынақ зертханаларын аккредиттеу, қорғаншылық пен қамқоршылықты бекіту, ақшалай өтемақы төлеу және басқалар сияқты 10 жасырын қызмет енгізілді (*Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрінің 2024 жылғы 19 наурыздағы №171/НҚ, 2024 жылғы 4 қыркүйектегі №535/НҚ бұйрықтары*).

Бүгінгі таңда 5 жасырын қызмет Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер тізіліміне енгізу үшін мемлекеттік органдармен пысықталу сатысында.

Тұжырымдамаға сәйкес мемлекеттік қызметтің сервистілік және клиентке бағдарлану қағидаттарына негізделген моделі шеңберінде мемлекеттік қызметтер тек жеке қызметтерді ғана емес, сондай-ақ бүкіл қоғамның мүддесі үшін мемлекет көрсететін қызметтерді де қамтитын болады.

Агенттік «Қоғамдық пікір» үкіметтік емес ұйымымен бірлесіп 33 орталық мемлекеттік орган бойынша 110 кіші түрін көздейтін қоғамдық маңызы бар қызметтердің 37 түрін анықтады, олармен Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер тізілімі толықтырылатын болады.

«Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер туралы» Заңға сәйкес Агенттік жыл сайынғы негізде қоғамдық маңызы бар қызметтер көрсету сапасы бойынша да қоғамдық мониторинг жүргізетін болады, оның нәтижелері мемлекеттік органдарға өз қызметін қоғамның қажеттіліктері мен күтулеріне қарай құруға мүмкіндік береді.

Агенттік 1 360 қызметті қамтитын Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер тізіліміне кешенді талдау жүргізді, оның 92%-ы электрондық форматта көрсетіледі. Талдау нәтижесінде орталық мемлекеттік органдар 15 қызметті электрондық форматқа және 107 қызметті проактивті форматқа ауыстыруды қоса алғанда, 492 іс-шараны көздейтін 24 ведомстволық жоспарды бекітті.

Бұдан басқа, мерзімдерді қысқарту, комиссияларды алып тастау, процестерді автоматтандыру және нормативтік актілердегі қайшылықтарды жою жөніндегі шаралар іске асырылды. Процестерді автоматтандыру, мысалы, көп балалы отбасыларға жәрдемақы тағайындау үшін деректерді біріктіруге және тіркеу кезінде әскери есепке қою үшін жеке өтініш жасау қажеттілігін болдырмауға мүмкіндік берді.

Жасырын қызметтерді қосуды, қолжетімділікті қалпына келтіруді және техникалық кемшіліктерді жоюды қоса алғанда, бұл шаралар халық үшін мемлекеттік қызметтердің қолжетімділігін арттыруға ықпал етеді. Бұл бағыттағы жұмыс рәсімдерді одан әрі жеңілдету және азаматтардың қанағаттанушылығын арттыру үшін жалғастырылатын болады.

ҚОРЫТЫНДЫ

А.ж. 28 қаңтарда Үкіметтің кеңейтілген отырысында Мемлекет басшысы мемлекеттік аппараттың басты міндеті – азаматтардың өзекті мәселелерін жедел шешу екенін атап өтті. Үкімет пен әкімдер жұмысының тиімділігі экономикалық даму нәтижелері және халықтың өмір сүру сапасын арттыру бойынша бағаланатын болады.

Мемлекеттік қызметті дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы мемлекеттік аппарат жұмысының тұтынушыға бағдарланған моделіне көшуді бекітеді. Негізгі қағидат азаматтарға олардың құқықтарын іске асыруда белсенді жәрдемдесу және қолжетімді қызметтер мен қолдау туралы уақтылы хабардар ету болып табылады. «Адал азамат» идеалдарына сәйкес өз еліне адал, жауапты және адал мемлекеттік қызметшілер корпусын қалыптастыруға ерекше назар аударылды.

Мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттыру үшін меритократия қағидаттарына негізделген мемлекеттік қызметтің гибридті моделіне көшу көзделген. Бұл білікті мамандарды тартуды, іріктеуді жеңілдетуді, жеке сектордан кандидаттар үшін мүмкіндіктерді кеңейтуді және мемлекеттік қызметтің тартымдылығын арттыруды қамтамасыз етеді. Жасанды интеллектті қоса алғанда, озық технологияларды енгізу кадрларды іріктеу, бағалау және кәсіби дамыту процестерін оңтайландыруға мүмкіндік береді.

Президенттің тапсырмаларын, Тұжырымдамада айқындалған мақсаттар мен міндеттерді, сондай-ақ құқық қолдану практикасын талдауды ескере отырып, алдағы уақытта жоспарлануда:

- 1) «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» жаңа заң жобасын әзірлеу;
- 2) «БКЖ» АЖ базасында мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын ұйымдардың кадр процестерін автоматтандыру;
- 3) мемлекеттік қызметке іріктеу тәртібін жетілдіру және білікті кадрларды тарту, оның ішінде:
 - цифрлық іріктеу жүйесін масштабтауды аяқтау;

- ПЖКР-ға кезекті іріктеу өткізу;
- резервшілерді жұмысқа орналастыру тәсілдерін жетілдіру;
- 4) мемлекеттік қызметте адами капиталды дамыту, оның ішінде:
 - мемлекеттік қызметшілерді бағалау жүйесін жетілдіру;
 - жекелеген саяси лауазымдар мен «А» корпусының лауазымдарына іріктеу тәртібін жетілдіру;
 - сайланған әкімдерді кешенді дайындау үшін арнайы курстарды өткізу;
- 5) мемлекеттік қызметшілердің әдеп нормаларын сақтау тетіктерін жетілдіру, оның ішінде:
 - Заңда белгіленген тәртіппен оларға шағымдану мүмкіндігін қамтамасыз ету мақсатында мемлекеттік қызметшілерге қатысты Әдеп жөніндегі кеңестің шешімдерін қайта қарау тетігіне толықтырулар енгізу;
 - қоғам өкілдерімен өзара іс-қимыл жасау кезінде мемлекеттік қызметшілердің қызметтік әдеп бұзушылықтарының профилактикасында Әдеп жөніндегі уәкілдердің қызметін жандандыруға бағытталған толықтырулар енгізу;
- 6) тұтынушыға бағдарланған мемлекеттік аппаратты қалыптастыру, оның ішінде:
 - мемлекеттік қызметтерді қашықтықтан бақылауды қамтуды кеңейту үшін мемлекеттік органдардың тиісті ақпараттық жүйелеріне қолжетімділікті қамтамасыз ету;
 - көрсетілетін қызметтердің нәтижелерін қайта қарау жолымен көрсетілетін қызметтерді алушылардың бұзылған құқықтарын жедел және белсенді қалпына келтіру үшін мемлекеттік органдардың тиісті ақпараттық жүйелеріне функционалды енгізу;
 - орталық мемлекеттік органдармен бірлесіп мемлекеттік қызметтер көрсету процестерін жетілдіру бойынша кешенді талдау жүргізу;
 - Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер тізілімін жүргізу қағидаларына өзгерістер мен толықтырулар енгізу;
 - Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер тізіліміне қоғамдық маңызы бар қызметтерді қосу.