



"Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы" Қазақстан Республикасының Президенті Жарлығының жобасы туралы

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2020 жылғы 1 маусымдағы № 339 қаулысы.

Қазақстан Республикасының Үкіметі **ҚАУЛЫ ЕТЕДІ:**

"Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы" Қазақстан Республикасының Президенті Жарлығының жобасы Қазақстан Республикасы Президентінің қарауына енгізілсін.

Қазақстан Республикасының

Премьер-Министрі

А. Мамин

Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы

Мемлекеттік аппараттың тиімділігін арттыру мақсатында **ҚАУЛЫ ЕТЕМІН:**

1. Қоса беріліп отырған Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасы бекітілсін.

2. Қазақстан Республикасының Үкіметі осы Жарлықтан туындайтын қажетті шараларды қабылдасын.

3. Осы Жарлықтың орындалуын бақылау Қазақстан Республикасы Президентінің Әкімшілігіне жүктелсін.

4. Осы Жарлық қол қойылған күннен бастап қолданысқа енгізіледі.

Қазақстан Республикасының

Президенті

Қ. Тоқаев

Қазақстан Республикасы

Президентінің

2020 жылғы

№ Жарлығымен

бекітілген

Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған тұжырымдамасы

1- бөлім. Кіріспе;

2- бөлім. Ағымдағы ахуалды талдау;

3- бөлім. Мемлекеттік басқаруды дамыту стратегияларының халықаралық тәжірибесіне шолу;

4- бөлім. Мемлекеттік басқару саласын дамытудың пайымы;

5- бөлім. Тұжырымдаманы іске асырудан күтілетін нәтижелер;

6- бөлім. Тұжырымдаманы іске асыру кезеңдері;

Тұжырымдаманы іске асыру көзделетін құқықтық актілердің тізбесі.

1-бөлім. Кіріспе

Осы Тұжырымдама Үкіметтің 2019 жылғы 15 шілдедегі кеңейтілген отырысында Қазақстан Республикасының Президенті берген тапсырманы іске асыру үшін әзірленді және мемлекеттік басқарудың тиімді жүйесін одан әрі қалыптастыру жөніндегі бағыттарды айқындайды.

Мемлекеттік басқаруды дамыту адами капиталдың сапасын арттырумен және мемлекеттік аппарат құрылымының икемділігін қамтамасыз ететін тетіктерді енгізумен байланысты.

Бұл оңтайлы құрылымы бар, тиімді, транспарентті және есеп беретін мемлекеттік аппаратты қалыптастырудағы негізгі вектор.

Сапалы өзгерістерге қол жеткізуде Біріккен Ұлттар Ұйымының 2030 жылға дейінгі күн тәртібінде айқындалған Орнықты даму мақсаттары ескеріледі, бұл жаһандық трендтерді, халықаралық стандарттарды ұстануға және ел экономикасының бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Қоғамның орнықты дамуын қамтамасыз ету үшін тұрақты кері байланыс, бюджет қаражатын жұмсаудың нәтижелері мен тиімділігін бағалау жөніндегі ахуалдың объективті пайымы қажет.

Барлық салалар үшін жаңа стандарттар экономикада, қаржыда, әлеуметтік және басқа да салаларда технологиялық өзгерістерді және ақпарат көлемінің шапшаң есуін қажет етеді. Оларға сәйкестік қызметкерлердің мемлекеттік басқару үшін оңтайлы шешімдерді әзірлеудегі құзыреттерінің болуын талап етеді, осыған байланысты олардың кәсіби деңгейінің тұрақты өсуі маңызды.

Осы Тұжырымдаманы дайындау кезеңінде әлем тағы бір сын-қатерге - пандемияға тап болды.

Бұл барлық мемлекеттердің күн тәртібіне түзетулер енгізді, оның ішінде мемлекеттік басқару тәсілдерін өзгертті, себебі қоғам мемлекеттік басқарудан заманға сай әрі тиімді шараларды күтеді.

Осы талаптарға жауап бере отырып, бұл кезеңде мемлекеттік секторда, бірінші кезекте, басқару шешімдерін қабылдау процестері мен мерзімдері өзгерді.

Бұл процестерді басқарудан міндеттерді басқаруға трансформацияланудың өзектілігі мен қажеттігін растай түсті.

2-бөлім. Ағымдағы жағдайды талдау

Қазақстан тәуелсіздігін алған сәттен бастап мемлекеттік аппарат үш рет (1997 жылы, 2007 жылы, 2013-2014 жылдары) ауқымды әкімшілік реформаға ұшырады: бюджеттік

және мемлекеттік жоспарлау тәсілдері қайта қаралды, мемлекеттік басқару деңгейлері арасындағы өкілеттіктердің аражігі, оның ішінде жергілікті өзін-өзі басқару институтын нығайтумен ажыратылды.

2017 жылы конституциялық реформа жүргізілді, оның есебінен Парламенттің рөлі арттырылды және Үкіметтің әлеуметтік-экономикалық процестерді реттеу жөніндегі өкілеттіктері кеңейтілді.

Бұл реформалар өз уақытының сын-қатерлеріне уақтылы жауап берді.

Сонымен қатар, мемлекеттік басқару жүйесін әрбір жетілдіру мемлекеттік органдарды қайта ұйымдастыру болып табылады, мемлекеттік аппараттың ұйымдық құрылымына 500-ден астам өзгеріс жүргізілді, оның нәтижесінде олардың саны 26-дан 43-ке дейін өзгерді.

Бұл ретте, 2000 жылы шамамен 68 мың мемлекеттік қызметші болды. 2010 жылға қарай 104 мың адамға дейін өсті.

Бұған жаңа мемлекеттік органдардың құрылуына, әскери қызметшілер мен құқық қорғау органдары қызметкерлерінің жекелеген санаттарының әкімшілік қызметшілер санатына ауыстырылуы ықпал етті.

2011 жылы мемлекеттік аппараттың саны 15%-ке қысқарып, 91 мыңға жуық бірлікті құрады, бүгінде мемлекеттік қызметшілердің штат саны 98 мың бірлік. Бұдан басқа, бюджет есебінен азаматтық қызметшілер (1,2 млн. адам) және құқық қорғау органдарының қызметкерлері (300 мың адам) ұсталады.

Сонымен қатар, мемлекеттік міндеттерді іске асыру үшін персоналдың сандық құрамы емес, сапасы ерекше маңызға ие.

Мемлекеттік қызметте жұмыс істейтін адамдардың 92%-інің жоғары білімі бар, бейінді мамандықтары бар жұмыскерлердің тапшылығы, әсіресе, ауыл шаруашылығы, энергетика министрліктерінің және басқа да мемлекеттік органдардың салалық бөлімшелерінде сақталуда.

Сөйте тұра, бұл министрліктерде тапшылықпен қатар, жұмыс тәжірибесін жинақтағаннан кейін жеке бағыттағы мамандарының экономиканың басқа секторларына кету үрдісі байқалады.

Мұндай жағдай кадрларды ынталандыру және әлеуетін арттыру құралдарын дамыту қажет екенін білдіреді, бұл мемлекеттік аппараттың тұрақтылығы мен сабақтастығына әкеледі.

Бұдан басқа, 2017 жылы жүргізілген мемлекеттік қызметшілерді аттестаттау мемлекеттік қызметшілердің жекелеген мәселелер бойынша құзыреттерінің жеткіліксіздігін көрсетіп, бірқатар мәселелерді ашты.

Бүгінгі күні мемлекеттік қызметке үміткерлерді іріктеу барысында жеке қасиеттері де бағаланады. Тиісті құралдар әзірленді, онда қызметшілердің парасаттылығына және коммуникациядағы біліктілігіне баса назар аударылды.

Сонымен қатар, қазіргі ауқымды цифрландыру, сондай-ақ дағдарыс жағдайларында мемлекеттік қызметшілер кросс-функционалдық міндеттерді шеше білуі тиіс, бұл олардың бойына белгісіздік жағдайларында басқара білу қабілетін дарытуды қажет етеді.

Демек, қызметшілерді іріктеу, кәсібилендіру және ынталандыру тетіктерін қайта қарау талап етіледі.

Келесі мәселелер - мемлекеттік аппарат санын мемлекеттік органдар, басқару деңгейлері арасында оңтайлы бөлу, сондай-ақ басқару буындарының жеткілікті санын айқындау.

Айталық, бүгінде мемлекеттік қызметшілердің 54%-і орталық деңгейде (аумақтық департаменттерді есепке алғанда), ал 46%-і өңірлік деңгейде жұмыс істейді.

Оның үстіне жергілікті атқарушы органдарда, мысалы, халықтың саны тең болған жағдайда, мемлекеттік қызметшілердің штат саны едәуір ерекшеленуі мүмкін. Немесе керісінше, халық саны 3 есе аз өңірлерде мемлекеттік қызметшілер саны бірдей.

Жалпы, мұндай сәйкессіздіктер шешуді талап ететін бірқатар мәселелерге әкеледі, мәселен:

- басқарудың барлық деңгейлерінде функциялардың қайталануының болуы: орталық-өңір, өңір-өңір, өңір-ведомстволық бағынысты ұйымдар;

- облыстық, аудандық және ауылдық деңгейлерде өңір ішінде штат санын бөлудегі сәйкессіздіктің болуы.

Мұндай жағдай заңнамада тек облыстық басқармалар мен ауылдық әкімдіктер үшін лимиттер белгіленуіне байланысты туындады.

Осыған байланысты ауданның құрылымы "қалдық" қағидаты бойынша қалыптасады.

Нәтижесінде, аудандарда 16-дан 35-ке дейін бөлімдер (штат саны 5-тен 48-ге дейін құбылады) жұмыс істейді;

- басшылардың саны орындаушылар санынан асатын басқарушылық буындарда "төнкерілген пирамиданың" болуы.

Айталық, 2007 жылға дейін мемлекеттік органдардың басшы және басқа да жұмыскерлері санының нормативтері белгіленді.

Сонымен қатар, олардың күші жойылған соң орындаушыларға қатысты басшылар саны 2 жылдан кейін 6%-ке, ал қазіргі уақытта 15%-ке ұлғайды.

Қазіргі таңда облыс әкімі аппаратында орташа есеппен бір басқарушыға 3,9 орындаушы (415-ға 1606), облыстық басқармада - 1,7 (3360-ға 5817), аудан әкімі аппаратында - 1,5 (2351-ға 3493), аудандық бөлімдерде - 4,5 (2601-ға 11583), ауылдық деңгейде -3,7 (3097-ға 11441) келеді;

- бәсекелес ортаға берілуі мүмкін мемлекеттік функциялар сақталады.

Бұл мәселелерді еңсеру қазіргі уақытта 7,7 мыңнан астам мемлекеттік функцияны іске асыратын ықшам мемлекеттік аппарат қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Олардың ішінде: 800-ден астамы - стратегиялық, 1,2 мыңы – бақылау - қадағалау, 5,6 мыңы - іске асыру функциялары.

Республикалық деңгейде 4,9 мың функция, өңірлерде 2,8 мың функция іске асырылады.

Бұл ретте, келтірілген зерттеулерге сәйкес, негізінен, мемлекеттік аппарат жұмыс уақытын:

есептерді (олардың саны 1 мыңнан астам), өтініштерге жауаптарды (жұмыс уақытының 30%) және мемлекеттік органдардың аралық сұрау салуларын жинауға және дайындауға жұмсайды.

Сонымен қатар, сұрау салудың тіркелгеннен бастап жауап жіберілгенге дейінгі өту тізбегі ғана 24 бизнес-процесті құрайды, оның ішінде: орындаушыға дейін хат жіберу 5 процесті, орындаушыдан басшыға дейін жауап жобасын келісу 7 процесті құрайды. Іс жүзінде құжатты жазу үшін 2 күн кететін жағдайлар болады.

Жауап жобасы пысықтауға жіберілген жағдайда тізбек қайта басталады.

Жекелеген мемлекеттік органдарда құжат айналымының әртүрлі жүйелерінің болуы туралы мәселе бар, бұл құжаттарды тіркеу мен есепке алу кезінде екі есе жүктемеге әкеледі.

Оның үстіне, қазіргі жағдайда бұлтты құжат айналымына көшу барынша өзекті болып отыр.

Құжат айналымы бөлімшелерінде, персоналды басқару қызметтерінде, заң және қаржы-шаруашылық бөлімшелерінде функцияларды іске асыру ел бойынша 13,5 мың адамға жүктелгенін атап өткен жөн. Сонымен қатар, процестердің қомақты бөлігін автоматтандыруға болады.

Мұндай тәсіл басқарушылық шешімдер қабылдау кезінде процестерді төрешілдікке салудың жоғары деңгейін жояды және қағаз құжат айналымын жоққа шығарады.

Туындаған пандемияға байланысты қызметшілердің 70%-і қашықтан жұмыс істей бастаған, бірақ мұның сапаға әсері болмаған, ал шешім қабылдау жылдамдығы неғұрлым жеделдеген кездегі жұмыстың жаңа шарттары осынын айғағы.

Нормативтік құқықтық актілерді дайындау процесі осыған ұқсас шектен тыс регламенттелген. Нәтиже - мемлекеттік органдардың жауапкершілікті өз мойнына алуға әрқашан әзір бола бермейтіндіктен, идеяның маңызынан айрылуы.

Оның үстіне, дағдарыстық жағдайларда белгіленген рәсімдерді сақтау қабылданатын шешімнің өзекті болмауына әкелуі мүмкін.

Бұдан басқа, бұл салада жекелеген процестерді автоматтандыру үшін де әлеует бар, ал қазір нормативтік құқықтық актілердің жобаларын автоматтандырылған түрде келісу болған кезде жобаларды қайталау және қағаз жеткізгіштерде бұрыштама жинау сақталып отыр.

Бұл да мемлекеттік жоспарлау жүйесін одан әрі жетілдіруді талап етеді.

Бүгінгі күні, мемлекеттік жоспарлау жүйесі құжаттарының 8 түрі белгіленген, оның негізінде мемлекеттік органдар үшін индикаторлар қалыптастырылады.

Мұндай жағдай көбінесе осы құжаттарда бір көрсеткіш үшін әртүрлі индикаторлардың белгіленуіне әкеледі, қорытындысында мемлекеттік органдар алдын ала қолжетімді көрсеткіштерді жоспарлайды, ал оған қол жеткізбеу қаупі төнген жағдайда жоспарларды түзетеді.

Осының салдарынан нәтижеге бағдарланған бюджет институты мақсатқа толық көлемде қол жеткізе алмайды.

Бұдан басқа, Тұңғыш Президент - Елбасының тапсырмасы бойынша мемлекеттік бағдарламаларды оңтайландыру бойынша ауқымды жұмыстар жүргізілді, нәтижесінде 4 мемлекеттік бағдарлама сақталды. Дегенмен, соңғы жылдары олардың саны қайта өсіп, 17-ні құрады.

Тиісінше, мемлекеттік жоспарлау жүйесі құжаттары түрлерінің біреуінің санының ұлғаюы мемлекеттік органдар көрсеткіштерінің ұлғаюына әкеледі.

Оның үстіне, әдетте, мемлекеттік бағдарламаларды дайындаудың негізгі мақсаты - бұл қандай да бір салаға бюджет қаражатын бөлу, ал көлемді бағдарламалық құжаттардың өздері халық үшін "түсініксіз" және жоспарланатын индикаторлар әрдайым нәтижеге қол жеткізуге бағыттала бермейді.

Әдетте, оларды белгілеу кезінде мемлекеттік органдар өткен жылдардың көрсеткіштерін басшылыққа алады. Болжау және сценарийлік жоспарлау құралдары "Де-юре" белгіленген, бірақ "де-факто" мемлекеттік органдар іс жүзінде қолданбайды.

Түйінді ұлттық индикаторлардың жүйелі декомпозициясы әрдайым қамтамасыз етілмейді.

Осыған байланысты парадигманы ауыстыру қаражатты жоспарлау мәдениетінен нәтижелерді жоспарлау мәдениетіне көшу талап етіледі.

Мемлекеттік жоспарлау жүйесінің құжаттарын ауқымды талдау процестерді оңтайландырады және процестік басқаруға көшу үшін жағдай жасайды.

Жыл сайын кәсіпкерлік мәселелерін реттейтін едәуір құқықтық актілер қабылданады.

Дегенмен, практикада реттеудегі "іліктер", сондай-ақ басқару деңгейлері арасындағы өкілеттіктердің сілтеме нормасы мен берілуі сақталып отыр.

Бұл бірқатар себептерге байланысты, олардың ішінде: шетелдік тәжірибені "көз жұмып" көшіріп алу, тиісті талдаусыз және құқық қолданудағы қиындықтардың туындау себептерін анықтамай реттеу нормаларын қабылдау, орын алған төтенше жағдайларға байланысты заңнаманы қайта қарау және тергеу қорытындыларын күтпестен, оларды жедел жою.

Әдетте, мұның салдары нормалардың толық пысықталмауы болып табылады, себебі басты назар мәселені жоюда оңтайлы тәсілді таңдау мен себебін дұрыс анықтау

міндетінен - тапсырманы уақытында орындауға ауысады. Бұдан басқа, көбінесе "іліктің" болуы сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға жағдай туғызады.

Сарапшылардың пікірінше, реттеушілік саясатты қалыптастыруға деген мұндай көзқарас оның тұрақсыздығына, оның ішінде жүйе түзуші заңнамалық актілердегі тұрақсыздыққа алып келеді.

Мұндай практика елдің инвестициялық ахуалына тікелей әсер етеді.

Келесі фактор, қадағалаушы органдар тарапынан шамадан тыс бақылауды, сондай-ақ әртүрлі міндетті төлемдердің белгіленуін (қоршаған ортаға эмиссия үшін төлем, кәдеге жарату алымдары және т. б.) туғызатын реттеушілік нормаларының көп болуына байланысты бизнеске әкімшілік қысым.

Мысалы, қоршаған ортаға эмиссия үшін төлем әкімшілендірудің күрделі болуына байланысты кәсіпорындарға қымбатқа түседі.

Бұл ретте, жиналған қаражатты игеру сұрақтар туғызады, өйткені олар көрсетілетін қызметтер сапасын арттыруға немесе осы салада бар мәселелерді шешуге бағытталмайды.

Мемлекеттік басқаруда жаңа ақпараттық технологияларды енгізуде де осыған ұқсас мәселелер туындайды, олардың мақсаты төрешілдіктен арылту және бизнес пен мемлекеттік органдар өкілдерінің байланысын іс жүзінде жоққа шығару, әдетте, қосымша шығындарға әкеледі, өйткені ақпараттық сервистермен интеграциялау үшін қосымша пысықтау талап етіледі.

Шикізаттың әлемдік бағаларының төмендеуі, сақталып отырған халықаралық санкциялар аясында кәсіпкерлік белсенділікті арттыру және экономикалық өсуді қайта қалпына келтіру тәсілдерінің бірі қолайлы реттеуші орта қалыптастыру болып табылады, бұл елге инвестициялардың ағыны үшін бәсекелесуге мүмкіндік береді.

Бұдан басқа, бизнеске әкімшілік қысымды төмендетумен қатар жаңа реттеуші нормаларды енгізу практикасы жалғасуда.

Осы тұрғыдан мемлекеттік аппараттың күш-жігерін мемлекеттік басқару жүйесін, оның ішінде көрсетілетін қызметтер саласын және халықпен кері байланыс құралдарын дамытуды автоматтандыруды кеңейтуге шоғырландыру өзекті болып табылады.

Пандемиядан туындаған әлеуметтік процестер мен жаңа экономикалық сын-қатерлердің ұлғайып келе жатқан қиындықтары жағдайында мемлекеттік басқару жүйесі үшін манызды міндет азаматтық қоғамның мемлекетті басқаруға белсенді қатысуына негізделген шешімдер қабылдау және мемлекеттік функцияларды іске асыру модельдерін қалыптастыру қажеттігі болып табылады.

Қоғамдық диалог құру және халықты шешімдер қабылдауға тарту бойынша мемлекеттік органдар қабылдап жатқан шараларға қарамастан, бұл процесте жүйелілік пен ақпараттық проактивтіліктің болмауы түйінді проблема болып қала береді.

Жыл сайын өткізілетін мемлекеттік органдардың ашықтық дәрежесін бағалау нәтижелері, сондай-ақ Қазақстанның ақпараттық ашықтықтың халықаралық

рейтингтеріндегі позициясы мемлекет пен қоғамның өзара іс - қимылы мәселелерінде сапалы өзгерістер енгізу қажеттігін растайды.

Осыған байланысты Мемлекет басшысы қойған міндеттерді тиімді іске асыру үшін "Халық үніне құлақ асатын мемлекет" тұжырымдамасын іске қосу бойынша мемлекеттік басқару жүйесін жаңғырту талап етіледі.

Халық сенімін арттыру мемлекеттік аппарат қызметі тиімділігінің түйінді индикаторы болмақ, осыған байланысты құқық қорғау және сот жүйелерінің, жергілікті басқару органдарының, сондай-ақ квазимемлекеттік сектордың қызметі де трансформацияға ұшырайды.

Бұл салаларда орын алып отырған мәселелерді енсеруге бағытталған шаралар пысықталатын болады.

3-бөлім. Мемлекеттік басқаруды дамыту стратегияларының халықаралық тәжірибесіне шолу

Мемлекеттік менеджментті жетілдірудің әлемдік практикасы, ең алдымен, халық тұрмысының жоғары сапасын қамтамасыз етуге бағытталған.

Алдыңғы қатарлы елдердің тәжірибесі жұмыс жүктемесінің, функциялардың, жауапкершілік аймақтары мен бақылау әдістерінің теңдестірілген және айқын бөлінуінің болмауы еңбек өнімділігінің қажетті өсуіне кедергі келтіретінін көрсетіп отыр. Қызметкерлердің ұйымдасқан және сауатты командасы болмаса, прогрессивті және озық басқару технологияларын енгізу мүмкін емес.

Сондықтан дамыған елдерде адами капиталдың сапасына және оларды кәсібилендіруге баса назар аударылады.

Персоналмен жұмыс істеудің ең көп таралған әдістері HR-стратегияны әзірлеу болып табылады, онда ұйым үшін өзекті салалар бойынша мамандарға қажеттілік, сондай-ақ персоналды ынталандыру мен кәсібилендіру жөніндегі іс-шаралар перспективаға жоспарланады.

Қызметкерлерді даярлаудың кепке танылған HR бағдарламаларының бірін америкалық "Motorola" компаниясы әзірледі. Бірыңғай оқыту стандартын "Motorola University" қамтамасыз етеді, онда компания қызметкерлері, жеткізушілері және клиенттері оқиды. Компанияның есептеуінше, оқытуға жұмсалған 1 АҚШ доллары келесі үш жылға өнімділікті ұлғайту түрінде 30 АҚШ долларын әкеледі. Нәтижесінде, компания әдеттегі құралды - қызметкерлерді жұмыстан шығаруды қолданбай, оларды өндірістік процестерді жақсартуға және шығындарды қысқартуға үйрете отырып, шығасыларды 3,3 млрд. АҚШ долларына төмендетті. Бір қызметкерге шаққанда сату екі есе артты, ал кірістер жартылай дерлік өсті.

HR-стратегиясын іске асырудың қорытындысы - персоналдың тиімділігін, оның ішінде олардың бастамашылдығын, еңбек сапасы мен өнімділігін арттыру, жеке мақсаттар компанияның стратегиялық мақсаттарына сәйкес келе бастайды.

Шет елдердің тәжірибесі кадрлық жоспарлау мемлекеттік қызметтің позициялық моделі бар елдерде де (Канада, Жаңа Зеландия, АҚШ, Солтүстік Еуропа елдері және т. б.), мансаптық моделі бар елдерде де (Франция, Бельгия, Ирландия, Оңтүстік Корея және т. б.) қолданылатынын көрсетті.

Мысалы, Португалияда (мансаптық модель) кадрлық комиссиялар тұрақты немесе уақытша алмастыру үшін қажетті лауазымдар санын, олардың сипаттамаларын (біліктілік талаптары), сондай-ақ ұйымның стратегиялық мақсаттары мен миссияларына сәйкестігін болжайды.

Аустралияның, Финляндияның, Голландияның және Швецияның тәжірибесі (позициялық модель) мемлекеттік қызметтегі кадрлық жоспарлау құрылымдық және ұйымдық реформалардың тиімділігін арттыруға, бюджет шығындарын оңтайландыруға, ротацияның тиімділігіне алып келетінін көрсетеді.

АҚШ персоналды басқару кеңсесі мемлекеттік қызмет саласындағы федералдық үкіметтің уәкілетті органы бола отырып, федералдық үкімет үшін орталықтандырылған кадрлық жоспарлауды жүзеге асырады.

Шетелдік практиканы талдау дамыған елдердің операциялық НК- менеджменттен стратегиялық менеджментке көшу үрдісін көрсетеді.

Тиімділікті арттырудың басқа құралы - уақытша мемлекеттік қызметшілер институтын енгізу жолымен ықшам аппарат калыптастыру.

Көптеген елдерде (Ұлыбритания, Дания, Ирландия, Гонконг және т.б.) келісімшарттық қызметшілерді шектеулі уақыт кезеңіне жалдау практикасы қолданылады. Келісімшартпен жұмыс істейтіндер мемлекеттік қызметшілер санатына жатпайды.

Бұл:

біріншіден, мемлекеттік қызметшілердің тұрақты штат санын белгілеп, олардың негізінде мемлекеттік аппараттың "өзегін" құруға;

екіншіден, нақты міндеттерді жүзеге асыруға немесе салалық жобаларды іске асыруға тиісті салалық және жеке бағыттағы құзыреттері бар бөгде мамандарды тартуға мүмкіндік береді.

Келесі бағыт - міндеттердің кең ауқымын шешу үшін BigData технологиясының көптеп пайдаланылуы.

Мемлекеттік басқаруда ақпараттық жүйелер онлайн-режимде ақпарат жинауды оңтайлы жоспарлау, жүргізілетін саясаттарды бағалауды ұйымдастыру үшін деректердің ауқымды көлемін талдауды ұйымдастыруға мүмкіндік береді.

АҚШ-та Әлеуметтік қамтамасыз ету әкімшілігі шешімдерді барынша тез әрі тиімді қабылдау және алаяқтық талаптарды анықтау мақсатында мүгедектікке өтінім түрінде деректер базасын талдауды пайдаланады. Білім департаменті үкіметтік құжаттарды өңдеу және саясаттағы, заңдар мен қағидалардағы өзгерістерді қадағалау үшін табиғи тілді талдау мен өңдеудің озық әдістерін пайдаланады.

Бұдан басқа, АҚШ Үкіметі болжамдық полицейлік бақылау мақсатында цифрлық технологияларды пайдаланады. Мысалы, "IBM" компаниясы әзірлеген танымал "Blue CRUSH" жүйесі полицейлерге орны мен уақытын көрсете отырып, қылмыс жасаудың ықтимал қаупі бар аймақтар туралы мәлімет береді.

Осыған ұқсас профилактикалық болжау Мемфис қаласындағы қылмыс деңгейінің үш есе төмендеуіне алып келді, оның 15%-і ауыр қылмыстарға тиесілі. "Үлкен деректер" негізінде аналитиканы пайдалану ауқымы жыл сайын өсіп келеді.

Мемлекеттік басқаруда ақпараттық технологияларын пайдаланудағы көшбасшылардың бірі - Пәкістан. Елде әлемдегі ең ірі NADRA (National Database & Registration Authority) азаматтардың мультибиометриялық деректер базасы құрылған. Деректерді талдаудың және оларды басқа ақпараттық жүйелердегі мәліметтермен салыстырудың арқасында екі және үш әлеуметтік қолдау шараларын алған азаматтарды, азаматтардың нағыз қылмыскерлер үшін жазасын өтеу фактілерін анықтауға мүмкіндік берді. Меншік туралы қолда бар деректерді салық төлеушілер тізімімен салыстыру салықтарды төлемеудің 1,2 млн. фактісін анықтады.

Ресейдің салық органдары ҚҚС бойынша электрондық декларацияларды, сатып алу кітаптарын және сату кітаптарын, ұсынылған және алынған шот - фактураларды есепке алу журналдарын өңдеу үшін "ҚҚС-2 АСК" технологиялық базасын пайдаланады. Жүйе, ең алдымен, ҚҚС бойынша шегерімдері 89%-тен асатын компанияларды анықтауға бағытталған. Бұл жоғары тәуекелді ұйымдардың ҚҚС өтеуге өтініштерінің санын шамамен 8 есеге азайтуға мүмкіндік берді.

Ауқымды цифрландыру шеңберінде жекелеген елдер ІТ департаменттерді "agencies" бірыңғай жүйелеріне жұмылдырады, басқалары баламалы терең деректерді және "dark analytics" пайдаланады, үшіншілері мемлекеттік органдар құрылымын әзірлейді не блокчейн технологияларды қолданады.

Блокчейн-технологияларды қолданудың табысты мысалдары бірқатар елдерде бар.

Мысалы, Эстония әлемдік инновациялық бенчмарк емес, бірақ, ерекше инфрақұрылымының арқасында бірыңғай мемлекеттік электрондық жүйенің енгізілген жобасы әлемдегі ең табысты жоба болды.

Жоба: орталық жүйенің орнына орталықсыздандырылған ашық жүйе құрылды, ол әртүрлі сервистер мен деректер базасын өзара біріктіреді. Жүйенің осындай құрылымының нәтижесінде оған жаңа сервистер мен қосымшаларды енгізу оңай болды, ал мемлекеттің орталықтандырылған жұмысына қарағанда, оларды блокчейн негізіне ауыстырудың шығасылары мен қайшылықтары аз.

Бүкіл жүйенің түйінді нәтижелері мынадай болды: 2016 жылы азаматтардың 94%-інің жүйені пайдалануға мүмкіндік беретін электрондық куәлігі бар, елдің ЖІӨ-нің 2%-і мемлекеттің қағазсыз жұмысында үнемделген; 4000+ сервистер электрондық түрде ұсынылады.

Голландияда созылмалы аурулары бар пациенттерге арналған қызметтерді неғұрлым жеңіл және қолжетімді еткен блокчейн-қосымша енгізілді. Тұжырымдама блокчейнге қосылу құралы ретінде банктер ұсынатын онлайн- аутентификацияның Idin-сервисін пайдаланады. Idin интернет-банкинг сияқты қауіпсіздік пен ыңғайлылықты қамтамасыз етеді.

БАӘ-да мемлекеттік құжат айналымын блок-хаттамаға толық ауыстыру жөніндегі мемлекеттік стратегия бекітілді. Үкіметтің түпкілікті мақсаттары - бүкіл әлемде блокчейн-тұғырнаманы іске қосу, "ақылды қалалар" үшін бірыңғай стандарт белгілеу.

Бұдан басқа, БАӘ-да: "Заид инновациялық орталығы" құрылды, оның қызметі халықтың заманауи технологиялар туралы хабардар болуын арттыруға және мемлекеттік және жеке ұйымдардың нысаналы аудиториямен өзара іс - қимылын қамтамасыз етуге, сондай-ақ IT-жобаларды іске асыру кезінде инновациялық тәсілге жәрдемдесуге бағытталған.

"Агеа 2071" бұл мемлекеттік, ғылыми және жеке сектордың, сондай-ақ халықарасындағы жаңашылдардың бірлескен қызметі үшін ашық зертхана болып табылады. Бұл жобаның мақсаты болашақ ұрпақтың өмірін жақсартуға және оларға көптеген мүмкіндіктер беруге бағытталған "БАӘ Жүз жылдық жоспарында - 2071" көрсетілген мақсаттарға қол жеткізу болып табылады.

"Төртінші өнеркәсіптік революция орталығы" өңірдегі тұңғыш және жаңа технологияларды дамытуға шоғырланған АҚШ-тан, Жапониядан, Үндістан мен Қытайдан кейінгі әлемде бесінші алаң болды.

Орталықтың негізгі жұмысы төртінші өнеркәсіптік революция элементтерін енгізу үшін стратегияларды, саясаттар мен тетіктерді әзірлеуге бағытталған. Орталық заңнамадағы олқылықтарды анықтайды және эксперименттік бағдарламаларды іске қосады, оның нәтижелері негізінде барынша тиімді әрі ыңғайлы нормалар мен қағидалар құрылады.

Тұтастай алғанда, халықаралық практикада реформалаудың экономикалық тәсілі мемлекеттік әкімшілендіруден мемлекеттік менеджментке және қазіргі заманғы мемлекеттің қызметіне нарықтық тетіктерді енгізуге көшуден көрініс тапты.

Жылдам өзгеретін әлем жағдайында негізгі проблемалардың бірі тұрлаусыздық болып табылады. Әлемде мұндай жағдайларда саясаттарды тиімді қалыптастыру үшін болжамды сценарийлерді зерделеуге, көбінесе үлкен деректерді (BigData) пайдалана отырып зерделеуге бағытталған форсайт құралдары кеңінен қолданылады.

Форсайт негізінде қалыптасып қалған стереотиптердің шеңберінен шығатын баламаларды ескере отырып, басқарушылық шешім қабылдау үшін әлеуетті мүмкіндіктерге (немесе келешектің нұсқаларына) талдау жүргізіледі.

Бұл әдісті Ұлыбритания Үкіметі белсенді қолданады, онда мамандандырылған бөлімше құрылған. Британдық форсайт ағымдағы сценарийлерді жайып салды, нақты

материалдарды талдаудың негізінде олардың нұсқаларын жасады, сондай-ақ жекелеген күрделі мәселелер бойынша саяси шешімдер қабылдау тұғырнамасына айналды.

Нидерланд Үкіметінде болжау процесі егжей-тегжейлі пысықталған рәсімдерге негізделеді және қауіпсіздік қатерлерін бағалаумен тығыз байланысты. Сценарийді әзірлеу процесінде анықталған тәуекелдер елдің өмірлік маңызды мүдделерінің бес сапасымен, атап айтқанда:

- аумақтық қауіпсіздікпен;
- тұлғаның қауіпсіздігімен;
- экономикалық қауіпсіздікпен;
- экологиялық қауіпсіздікпен;

- әлеуметтік және саяси тұрақтылықпен тікелей байланысты он өлшемшарт бойынша талданады.

Бұл талдау осындай сценарийлерде айқындалған күтілетін қолайсыз әсерлерді жою, азайту немесе жеңілдету үшін үкіметтің іс-қимыл стратегиясын әзірлеу кезінде жүргізіледі.

Сондай-ақ мемлекеттік жоспарлау жүйесінің процестері мен бюджеттік процесті шоғырландыру тәжірибесі қызығушылық туғызады.

Мысалы, Оңтүстік Кореяда Стратегия және қаржы министрлігі (Президентпен келісу бойынша) елдің макроэкономикалық жай-күйін, қолданыстағы орта және ұзақ мерзімді қаржылық талаптарды, ұлттық басымдықтарды және ірі жобаларға арналған инвестициялық жоспарларды шолу негізінде әрбір министрлікке немесе агенттікке арналған шығыстар лимитін айқындайды. Ерекше тәсілдер әр жағдайда түрленіп тұрады, өйткені нақты реттеуші құжаттар жоқ. Олар талқылау мен консультациялар нәтижесінде анықталады.

Канадада бюджет процесінің айрықша ерекшелігі - ведомствалардың бағдарламаны іске асыруға жұмсалған бюджет қаражатының әсерін үнемі салыстырып, нәтижеге бағдарлануы, оның қорытындысы бойынша бюджеттік қаржыны неғұрлым басым және нәтижелі бюджеттік бағдарламалардың пайдасына қайта бөлу жүргізіледі.

Канадада шығыстарды басқару жүйесі (Expenditure Management System) бюджет процесінің базалық құрылымы болып табылады, ол заңнамалық және атқарушылық негізде әртүрлі субъектілер мен органдардың түйінді рөлдерін, сондай-ақ жұртшылықтың қатысуын баяндайды, процесс пен есептілік кестесін, нәтижелер бойынша есептілікті айқындайды.

Германияда Бюджет қағидаттары туралы заң бюджеттеу қағидаттарын белгілейді, федералдық және бюджеттік жер қағидалары соларға сәйкес болуы тиіс: қаржылық жеткіліктілік және қажеттілік; жыл сайын; тиімділік және үнемдеу; әмбебаптық.

Министрліктердің стратегиялық жоспарларының болмауы Малайзияның бюджет процесінің өзіндік ерекшелігі болып табылады. Әрбір министрлік бастамаларды,

мақсаттарды, индикаторларды, іс-шараларды қамтитын бюджеттік бағдарламаларды әзірлейді.

Әлемдік Банктің 1997 жылғы "Нәтижелер бойынша басқару тұжырымдамасы мен әдіснамасы" ұсынымдарында мемлекеттік басқарудың жұмыс істеуінің технологиясы мен негізгі тетігі ретінде алғаш рет процестік тәсіл деп аталатын "нәтижелер бойынша басқару" қарастырылды. Қазіргі уақытта функцияларды салалар бойынша бөлуге негізделген мұндай тәсіл іс жүзінде дамыған мемлекеттердің көпшілігінде енгізілді.

Бұл ретте ЭЫДҰ Мемлекеттік басқару органдары функцияларының жіктемесі оларды бөлу үшін құқықтық негіз болып табылады, ол мемлекеттік басқару органдарында ұйымдастырушылық жиі өзгерістерден аулақ болуға және түрлі мемлекеттер арасындағы жекелеген функцияларды іске асыру тиімділігінің салыстырмалылығын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Сондай-ақ Батыс елдерінде тараған "кванго" әдісі назар аударуға лайық. Бұл мемлекет қаржыландыратын, бірақ одан тәуелсіз әрекет ететін ұйымдар.

Бұл ретте, Солтүстік Еуропа мемлекеттерінде ұйымдардың ұғымы мен құқықтық мәртебесін нақты регламенттейтін арнайы заңнамалық актілер ("кванго") жоқ.

Мысалы, Швецияда мемлекеттік органдардың әкімшілік функциялары компанияларға, бірлестіктерге немесе діни қауымдастықтарға берілуі мүмкін.

Латвияда жекешелендірудің нәтижесінде мемлекеттік қызметшілер саны 2 есеге қысқарды.

Сондай-ақ, Ұлыбританияда 2006 жылдан бастап аутсорсинг институты енгізілді, бұл мемлекеттік қызметшілердің санын үш есе қысқартуға мүмкіндік берді.

Қосалқы қызметтерді орталықтандыру практикасы кеңінен қолданылады.

Мысалы, Данияда Мемлекеттік сатып алу, кадрларды басқару, есеп қызметі және бухгалтерия, сондай-ақ IT-сүйемелдеу жөніндегі қызметтерді орталықтандыру бухгалтерияға және кадрлық сүйемелдеуге арналған шығыстардың 52%-ке қысқаруына алып келді, ал бір мемлекеттік қызметшіге IT- сүйемелдеу шығындары - 28%-ке қысқарды, сатып алуды орталықтандыру шамамен 2 млрд. кронды үнемдеуге мүмкіндік берді.

Алдыңғы қатарлы елдердің мемлекеттік басқару тиімділігінің негізгі өлшемшарттары:

- мемлекеттік салаға қаржы менеджментін енгізу - қоғамдық ақшаның құндылығын арттыру, бюджет қаражатын үнемдеу қажеттігі;

- белсенділігі немесе іс-әрекетінің саны бойынша емес, тек нәтижелері бойынша мемлекеттік аппарат қызметін бағалаудың маңыздылығын арттыру;

- халыққа қызмет көрсетуге, олардың сапасын арттыруға ерекше көңіл бөлу. Мемлекеттік көрсетілетін қызметтерді тұтынушы, оның мүдделері бірінші орында тұруы тиіс клиент рөлін атқарады;

- мемлекеттік басқару жүйесіне бәсекелестік қағидаты сияқты нарықтық элементті енгізу;

- бюрократиялық иерархияны жеңу мақсатында мемлекеттік аппараттың құрылымдары мен функцияларын орталықсыздандыру;

- атқарушы билік органдарының функцияларын оңтайландыру және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл. Барлық функциялар талдауға ұшырайды, артық және қайталанатын функциялар алып тастауға жатады, бұл мемлекеттің тиімсіз араласуын қысқартуға, әкімшілік кедергілерді жеңуге, бизнес шығасыларын азайтуға, мемлекеттік басқару органдарының жұмысын қажетті міндеттерді шешуге шоғырландыруға мүмкіндік береді;

- мемлекеттік органдардың халықпен өзара іс-қимылының тиімділігін арттыру. Бұл шаралар мемлекеттік органдардың ақпараттық ашықтығын арттыруға, халықпен кері байланыс тетіктерін жолға қоюға, қабылданған шешімдерді талқылауға жұртшылықты тартуға ықпал етеді;

- мемлекеттік басқару органдарының қызметіне IT-технологияларды енгізу: түрлі ведомстволар арасында, оның ішінде мемлекеттік қызметтерді ұсыну кезінде ақпараттық алмасуды ұйымдастыру, мемлекеттік органдардың қызметін мониторингтеу және бағалау жүйесін құру, электрондық және цифрлық үкіметтерді енгізу, үлкен деректерді жинау (BigData), оларды сканерлеу және болашаққа болжам жасау.

Озық елдердің тәжірибесі оң экономикалық салдарға бірінші кезекте әкімшілік кедергілерді қысқарту есебінен реттеуші саясат құралдарын қолданудан қол жеткізетінін көрсетіп отыр.

Хорватиядағы "Реттеуші Гильотина" тұжырымдамасын іске асыру кезінде ол енгізілген кезден бастап бизнестің үнемі 9 ай ішінде 65,6 млн. АҚШ долларын құрады (ЖІӨ-нің 0,13%). Бұдан басқа, Дүниежүзілік банктің бағалауы бойынша (2009 жыл) қабылданған шаралар ЖІӨ-нің 0,2-0,3%-ке есімін қамтамасыз етті.

Оңтүстік Кореяда қайта реттеу жобасын іске асыру бойынша алғашқы қадамдар барысында әкімшілік шығасылар 10 жыл ішінде 18,7 трлн. вон-ға (ЖІӨ-нің 4,4%-і) қысқарды, сондай-ақ 1 миллионнан астам жаңа жұмыс орны құрылды.

Аустралияда қайта реттеу бағдарламасы әкімшілік шығасыларды ЖІӨ-нің 5,5%-іне қысқартты және ЖІӨ-нің 1,3%-і мөлшерінде қосымша экономикалық есуді қамтамасыз етті.

Еуропалық комиссия ауқымды бағдарламаны іске асыра отырып, әкімшілік кедергілерді үш есе оңтайландырды және орта есеппен 1,4%-ке қосымша ЖІӨ-нің өсімін алды.

Интеграцияланған реттеуші саясатты енгізудің маңызды нәтижелерінің ішінде сарапшылар норма шығару процесінің ашықтығы артқанын атап өтеді.

Аустралияда заңнама құралдары туралы акт қабылданды, оған сәйкес бизнеске немесе коммерциялық емес ұйымдарға катысты кез келген реттеу 10 жылдан кейін автоматты түрде жойылады, бұл "бататын күннің" нормалары деп аталады.

Нормалардың қолданылуын ұзарту үшін олардың әсерін бағалау жүргізіледі. Әдетте, консультациялардың қорытындысы бойынша барлығы "сол қалпында" қалады.

ЭЫДҰ елдері соңғы онжылдықтар ішінде эволюцияның бірнеше кезеңінен "аз реттеуден" кешенді "сапалы реттеу" арқылы "ақылды реттеуге" (smart regulation) өтті.

2012 жылғы наурызда ЭЫДҰ Кеңесі тиісті реттеуші саясаттын 12 қағидатын, реттеуші саясатты жетілдіру бойынша қосымша шараларды қамтитын "Реттеуші саясат және басқару жөніндегі ұсынымдарды" шығарды.

ЭЫДҰ-ға мүше елдер олардың жекелеген түрлерін белсенді түрде енгізе бастады, мысалы, 2016 жылдың басында 33 ел (34 елдің ішінен) ұлттық заңнамаға реттеу тиімділігін бағалау және нормативтік актілердің жобалары бойынша ашық талқылау жүргізу жөніндегі талаптарды енгізді.

29 елде реттеуші реформа жүргізуді қамтамасыз ететін министрлер тағайындалды.

Жаһандық қағидалар мен стандарттарды құру мақсатында ЭЫДҰ реттеушілік саясат саласындағы халықаралық кооперацияны біртіндеп дамытып келеді.

ЭЫДҰ сарапшылары реттеушілік реформалар мен саясат бойынша елдік шолуларда, әдетте, мемлекет тарапынан артық бақылау, құқықтық ортаның тұрақсыздығы мен жедел өзгеруі, құқықтық нормаларды бұрмалап қолданумен қатар, қолайсыз жағдай туғызатынын және сенімге нұқсан келтіретінін атап өтеді.

Авторлар нарықтық экономиканың жұмыс істеуінің базалық институттары мен құқықтық негіздерін одан әрі нығайту, заң үстемдігін қолдау, меншік құқықтарын қорғау саласындағы ахуалды жақсарту, ашықтық пен есептілікті арттыру, сондай-ақ сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес және әкімшілік кедергілерді қысқарту қажеттігін атап көрсетеді.

Осылайша, шет елдердің тәжірибесін зерделеу және пайдалану практикаға негізделген тиімді мемлекеттік аппараттың неғұрлым пәрменді моделін жасауға ықпал ете алады және айқын нәтижелері бар.

4-бөлім. Мемлекеттік басқару саласын дамытудың пайымы

Тұжырымдаманың негізгі мақсаты - нәтижелілік, транспаренттілік, сондай - ақ есеп берушілік және қоғаммен өзара іс-қимыл қағидаттарында мемлекеттік басқарудың сапалы жаңа моделін құру.

Көрсетілген мақсатқа қол жеткізу үшін мынадай міндеттерді шешу болжанады:

1. Кәсіби мемлекеттік аппарат қалыптастыру;
2. Тиімді мемлекеттік аппарат қалыптастыру, ашықтық, адамдардың қажеттіліктеріне жедел ден қою;
3. Жалпыұлттық стратегиялық мақсаттарға қол жеткізуде стратегиялық және бюджеттік жоспарлаудың тиімділігін арттыру;

4. Ақылды реттеу;
5. Мемлекеттік басқарудың сервистік моделін қалыптастыру;
6. Сот және құқық қорғау жүйесін трансформациялау;
7. Жергілікті өзін-өзі басқару жүйесін трансформациялау;
8. Квазимемлекеттік сектор қызметінің тиімділігін арттыру.

1-міндет. Кәсіби мемлекеттік аппаратты қалыптастыру.

Тұңғыш Президент - Елбасы еліміздің басты байлығы — адами капитал екенін ерекше атап өтті.

Мемлекеттік басқаруда реформалардың табыстылығы және оның нәтижесінде халықтың әл-ауқатының өсуі оларды іске асыратын және олардың орындалу барысын бақылайтын адамдарға тікелей байланысты. Бұл жағдайда мемлекеттік қызметшілер өзгерістердің драйвері болуға тиіс. Демек, мемлекеттік басқаруды реформалауды мемлекеттік аппараттағы кадрлардың әлеуетін арттырудан бастаған жөн. Алдыңғы қатарлы елдерде бұл мәселеде ерекше рөл персоналды басқару қызметтеріне бөлінеді, олар қызметшілерді дамыту, ұстап тұру және ынталандыру жөнінде стратегия әзірлейді.

Мақсаты: мемлекеттік аппараттың кадр саясатын өзгерту, ол кәсіптік - стратегиялық қызметтен инновациялық мемлекеттік қызметке көшуді қамтамасыз етеді, оның басында тиімді, кросс-функционалдық міндеттерді шешуге, оның ішінде цифрлық шешімдерді қолдана отырып шешуге қабілетті - жаңа формациядағы мемлекеттік қызметшілерді қалыптастыруға бағытталған НК саласын дамыту тұр.

Ол үшін:

- 1) персоналды басқару қызметінің рөлі мен мәртебесін күшейту;
- 2) инклюзия қағидаттарында өз қызметін жүзеге асыратын проактивті, технократиялық мемлекеттік қызметшінің моделін қалыптастыру;
- 3) әкімшілік мемлекеттік лауазымдарға іріктеу рәсімдерін, құралдары мен әдістерін жетілдіру;
- 4) практикаға бағдарлай отырып, "өмір бойы" оқыту қағидатын толыққанды енгізу жолымен мемлекеттік қызметшілерді кәсібилендіру жүйесін өзгерту;
- 5) мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау бойынша жаңа тәсілдерді енгізу;
- 6) еңбекақы төлеудің жаңа жүйесіне көшу;
- 7) мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қолдау шараларын күшейту ұсынылады.

Бастама. НК - инновациялар драйверлері.

Қазіргі әлемде персоналды басқару қызметтерінің рөлін арттыру үрдісі нығаяуда. Бүгінгі күні НК. мақсаттарға қол жеткізуге ықпал ететін және ұйымның табысты дамуын қамтамасыз ететін басшылардың стратегиялық әріптесіне айналуға.

Күнделікті кадрлық процестерді орындайтын кадршы мен рекрутер стереотипі ескірген.

Осы жағдайларда мемлекеттік органның мына қағидаттарда қалыптастырылған кадр стратегиясы мен кадрлық жоспарлауының болуы маңызды құрамдас бөлік болып табылады:

- персоналды басқарудың стратегиялық бағыты, оның шеңберінде шешімдер мемлекеттік органның бәсекелестік артықшылығы ретінде адами капиталды дамытудың ұзақ мерзімді перспективаларын ескере отырып қабылданады;

- кадр саясаты стратегиялық жоспарлаумен үйлескен және нәтижеге қол жеткізуге бағдарланған кешенділік;

- өзгерістер, оның ішінде ұйымдастырушылық өзгерістер, барлық басқару элементтерімен (адамдар, функциялар, процестер) өзара байланыста жүруі тиіс жүйелілік;

- заманауи сын-қатерлерге жауап беретін инновацияларды жылдам енгізуге ықпал ететін икемділік.

Бұл персоналды басқару қызметтерін тек стратегиялық міндеттерді орындауға бағыттай отырып, оларды күнделікті кадрлық процестерді орындаудан босату жолымен трансформациялау қажеттігін айқын көрсетеді. Ол үшін "е- Қызмет" ақпараттық жүйесінде кадрлық іс жүргізуді толық автоматтандыруды қамтамасыз ету қажет.

Сонымен қатар, бүгінгі күні бұл салада арнайы оқытылған кадрлар болмағандықтан, НК саласында білікті мамандар даярлау қажет. Персоналды басқару қызметі құрамының сапалық сипаттамасы мынадай: заңгерлер - 46%, экономистер - 19%, педагогтер - 13%, техникалық, гуманитарлық және әлеуметтік ғылымдар мамандары - 22%.

Сондықтан кейіннен сертификаттаумен персоналды басқару қызметтерінің қазіргі жұмыскерлерінің біліктілігін ауқымдап арттыруды ұйымдастыру қажет. Бұл жұмысты кәсіби НК ұйымдарын тарта отырып, жүргізуге болады.

Бұл ретте осы процестерде басты үйлестіруші рөлді Мемлекеттік қызмет істері агенттігі орындауы тиіс.

2) Инклюзия қағидаттарында ез қызметін жүзеге асыратын проактивті, технократиялық мемлекеттік қызметшінің моделін қалыптастыру.

Бастама. "Дәстүрліден" "инклюзивті" мемлекеттік қызметшіге.

Қазіргі жағдайларда мемлекеттік аппарат жұмыскерлеріне қойылатын талаптар тиімділік, нәтижелерге бағытталу және көпшіліктің сұраныстарына жедел ден қою бөлігінде арта түсуде. Бұл әсіресе белгілі бір белгісіздік деңгейінде шешім қабылдау дағдыларын қалыптастыру үшін қазіргі жағдайда өзекті.

Бұл қазіргі мемлекеттік қызметшіде болуы тиіс құзыреттердің жиынтығын қайта қарауды қажет етеді.

"100 нақты қадам" Ұлт жоспарын іске асыру барысында енгізілген Құзыреттердің бірыңғай шеңбері (11 құзыреттен тұратын жиынтық) және жеке құзыреттерді автоматты бағалау сол уақыттың сын-қатерлерін ескере отырып қалыптастырылды.

Жаһандану дәуірінде қажетті дағдылардың басымдықтары барынша жылдам өзгереді, қазіргі уақытта 2-3 жыл бұрын сұранысқа ие болған біліктердің барлығы бірдей өзекті емес. Қазір өзгеретін жағдайларға бейімделе білу, талдамалылық, креативтілік, адамдармен араласа білу, командадағы жұмыс және технологиялармен жұмыс істей білу бірінші орынға шығады.

Осы құзыреттерді тексеру практикасына енгізу Құзыреттердің бірыңғай шеңберін және жеке құзыреттерді бағалауға арналған тестілеу бағдарламасын қайта қарауды және біріздендіруді қажет етеді. Оның негізіне жастарды Президенттік кадрлық резервіне іріктеу кезінде қолданылған тәсілдерді алу ұсынылады.

Қайта түрлендірудің басты мақсаты мемлекеттік қызметшілердің "сөйлеу", "тыңдау", "кұлақ асу" және "шешім қабылдау" дағдыларының болуын көздейді.

Бұл дағдылар қызметшінің мемлекеттік саясатты қолжетімді түрде түсіндіре алатынын, өтінішпен жүгінген адамды тыңдай алатынын, шешуді талап ететін мәселені дұрыс анықтай алатынын және оның қаралуын ұйымдастыра алатынын білдіреді.

Қазіргі мемлекеттік қызметшілерде осы дағдыларды жетілдіру үшін тиісті оқыту бағдарламалары енгізілетін болады. Мемлекеттік қызметке кандидаттарда бұл дағдылар бос лауазымдарға іріктеу кезінде айқындалатын болады. Бұл ретте, құзыреттер жиынтығына, қазіргі сын-қатерлерге сәйкес болу үшін бағалаудың өзіне, сол сияқты мемлекеттік қызметшілерге кезеңдік мониторинг белгілеу қажет.

3) Әкімшілік мемлекеттік лауазымдарға іріктеу рәсімдерін, құралдары мен әдістерін жетілдіру.

Бастама. Ашық және айқын іріктеу.

Осы бастаманы іске асыру шеңберінде мемлекеттік қызметке кандидаттарды іріктеу тәсілдерін жетілдіру қажет.

Бүгінгі таңда іріктеудің бірнеше кезеңі айқындалған, олардың бірі заңнаманы білуге тестілеу, жеке қасиеттерін бағалау және үміткерлермен сұхбаттасу болып табылады. Айқындықтың, ашықтықтың жеткіліксіздігі, нәтижелердің алдынала белгіленіп қойғаны үшін сұхбаттасу кезеңі қоғам тарапынан үлкен сынға ұшырап жатады.

Сондықтан оны жүргізудің тәсілдерін түбегейлі өзгерту ұсынылады:

Біріншіден, персоналды басқару қызметтерінің жұмыскерлеріне алған білімдерін міндетті түрде қорытынды өлшей отырып, сұхбат ұйымдастыру дағдыларын үйрету тұрғысынан бюджет есебінен оқытудан өту.

Бұл бастама мыналармен негізделген.

Кандидат көп жағдайда сұраққа жауап беріп, комиссиядан оның дұрыс немесе дұрыс еместігі туралы баға алмайды, ал үміткер өзін барлық сұрақтарға жауап бердім деп санайды. Қабылданбағаннан кейін комиссияның объективтілігіне күмән туады, бұл мемлекеттік басқару органдарына деген сенімсіздік туғызады.

Екіншіден, байқаушы ретінде бір ғана адамдарды тарта беру практикасын болдырмау үшін оларды тарту тәсілдерін қайта қарау. Әдетте, бұл сұхбаттасуға "түртіп

қою" үшін қатысатын, басқа мемлекеттік органдардан келген әріптестер немесе қоғамдық кеңестердің өкілдері.

Үшіншіден, сұхбаттасудың онлайн көрсетілімін қамтамасыз ету және осы кезеңде кандидаттың өзін-өзі таныстыруын енгізу.

Әлеуметтік сатыны одан әрі қамтамасыз ету мақсатында әрбір министрлікте неғұрлым даярланған мамандарды конкурстан тыс іріктеу бойынша квота белгілеу ұсынылады.

Сондай-ақ жаңа ауқымды бастамаларды іске асыру үшін салалық жобаларды іске асыру кезеңінде арнайы білімі бар мамандарды тартуға мүмкіндік беретін келісімшарттық қызметшілер институтын енгізу. 4) Практикаға бағдарлай отырып, "өмір бойы" оқыту қағидатын толыққанды енгізу жолымен мемлекеттік қызметшілерді кәсібилендіру жүйесін трансформациялау.

Бастама. Практикаға толық бағдарлау

Бүгінгі күні, мемлекеттік қызметшілер Мемлекеттік басқару академиясында біліктілікті арттыру және қайта даярлау курстарынан өтеді.

Қызметшілерді даярлау процесінің сапасын жақсарту үшін оқыту процесін екі бөлікке бөлу ұсынылады: Академияда мемлекеттік басқарудың негізгі дағдылары, салалық білім - бейінді жоғары оқу орындарында беріледі.

Бұл ретте міндетті оқу мерзімі үш жылдық кезеңнен жыл сайынғы оқуға қайта қаралуға жатады, бұл "өмір бойы" оқыту қағидатын іске асыруға мүмкіндік береді.

Бұдан басқа, өзін-өзі жетілдіру басшылар үшін басты қағидат және қатаң талап болуы тиіс. Олар да жыл сайын өз біліктіліктерін арттырып отыруға, оның ішінде өндірістен қол үзе отырып, арттыруға тиіс.

Оның үстіне, қаражатты ұтымды басқару дағдыларын дарыту мақсатында мемлекеттік қызметшілерді қаржылық сауаттылық негіздеріне оқыту курсы енгізу ұсынылады.

Мемлекеттік аппараттың алдында корпоративтік сектордың табысты тәжірибесін енгізу міндеті тұр. Оны іске асыру шарттарының бірі тағылымдамалар институтын тиімді қолдану болып табылады.

Практикада қызметшілердің жалпы санының 5%-і ведомстволық бағынысты ұйымдарда тағылымдамадан өткен.

Мемлекеттік органдарда ғана емес, корпоративтік секторда да міндетті түрде тағылымдамадан өту туралы талап белгілеу ұсынылады.

Кәсібилендірудің келесі құралы озық елдерде кеңінен қолданылатын ротация институты болып табылады.

Ротация мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігін арттыруға, сыбайлас жемқорлықтың алдын алуға, мемлекеттік қызметшілердің кәсіби дамуына және басқару құзыреттерін жетілдіруге ықпал етеді, мемлекеттік органдарда кадрлық "тоқырауға" жол бермейді.

Сонымен қатар, ротацияны белсенді пайдалануды тежейтін бірқатар мәселелер бар. Мәселен, барлық орталық мемлекеттік органдарда және олардың аумақтық департаменттерінде ротацияланатын қызметшілер үшін ведомстволық тұрғын үй қоры жоқ. Бұдан басқа, көбінесе қызметшілерді ауыстыруда, әсіресе, бір мемлекеттік органның жеке бағыттағы салалық бөлімшелерінде қиындықтар туады.

Қолдану практикасын ескере отырып, ротацияға жататын лауазымдар санатын бірінші басшылардың орынбасарларына дейін кеңейте отырып, тек қана "орталық-өңір" және "өңір-орталық" схемасын сақтау ұсынылады. Бұл ретте ротациялаудан бас тарту жоғары лауазымға ауыстыру үшін шектеу болады.

Сондай-ақ тұрғын үйді жалдау өтемақысын болжайтын тұрғын үй төлемдерін енгізу ұсынылады.

5) Мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалаудың жаңа тәсілдерін енгізу.

Бастама. Негізгі өлшемшарт- нәтижелілік.

Жастардың Президенттік кадрлық резервінің резервшілерімен кездесуде сөйлеген сөзінде Мемлекет басшысы: "Мемлекеттік қызметшілер - бұл халықтың бір бөлігі, халық үшін және халық арасында жұмыс істейді" - деп ерекше атап өтті. Азаматтар мемлекеттік қызметшілердің қызметіне түпкілікті баға беруі тиіс.

Мемлекеттік қызметшілер қызметінің тиімділігін қазіргі бағалау КРІ-да әрбір қызметшіге белгіленген бірқатар мәселелерді туғызады, әдетте, қызметшінің еңбегін объективті бағалауға мүмкіндік бермейді. Бұл индикатор стратегиялық жоспармен декомпозициялануға және қызметшінің ағымдағы қызметін қозғамауға тиіс.

Осы мәселелерді еңсеру үшін мемлекеттік қызметшілер қызметінің тиімділігін бағалау жүйесін жетілдіру бойынша тәсілдер пысықталды. Олар мыналар:

- түйінді нысаналы индикаторларды құрылымдық бөлімшелер деңгейіне дейін қалыптастыруды қамтамасыз ету;

- құрылымдық бөлімшелердің басшыларын бағалау кезінде 360° әдісін пайдалануды енгізу;

- құрылымдық бөлімшелердің жұмыскерлерін бағалауға "мәжбүрлеп саралау" әдісін енгізу.

Бұл ретте, ауылдық округ әкімдерінің жұмысын осы лауазымның сайланбалы екенін ескере отырып:

- мәслихат белгілеген өлшенетін КРІ-ға қол жеткізу;

- халықтан алынған сауалнама нәтижелері бойынша пікіртерімдік екі Құрамдауыш негізінде бағалау ұсынылады.

Нәтижеге қол жеткізу үшін бөлімшенің барлық қызметкерлері жауапты болатындай бағалауды енгізу мемлекеттік аппаратта жаңа ұйымдастыру мәдениетін дамытуға ықпал ететін болады. Сондай-ақ коммуникация және командалық жұмыс дағдылары жетілдірілетін болады.

б) Еңбекке ақы төлеудің жаңа жүйесіне көшу.

Бастама. Еңбекке нәтижелер бойынша ақы төлеу.

2018 жылдан бастап нәтижеге байланысты еңбекақы төлеудің жаңа жүйесі сынақтан өтуде. Пилоттың алдын ала нәтижелері мемлекеттік қызметтің тартымдылығының артқанын көрсетеді.

Сонымен қатар, лауазымдарды бөлу тетігін қайта қарау, айлық ақыны белгілеу үшін еңбек өтілін есептеу, үстемеақы төлеу негіздерін жетілдіру бөлігінде еңбекке ақы төлеудің жаңа жүйесін жетілдіру бойынша тәсілдер пысықталуда.

Жалпы, "пилоттағы пилот" қағидаты бойынша жүйені сынақтан өткізу жөніндегі шешім жағдайды жан-жақты талдауға және оның барлық аспектілерін бүкіл елге масштабтауға мүмкіндік берді.

Жобаны масштабтау кезіндегі түйінді міндет - мемлекеттік аппарат шығыстарын оңтайландыру есебінен қаралатын жобаны енгізуге арналған шығындардың өсуін қамтамасыз ету.

Осыған байланысты:

- Мемлекет басшысының тапсырмасын орындау шеңберінде 2024 жылға дейін мемлекеттік қызметшілердің төрттен бірін қысқарту ұсынылады.

2020 жылы оны іске асыру бос лауазымдарды қысқарту есебінен қамтамасыз етілетін болады.

"Жұмсақ" құралдарды одан әрі қолдану және адамдардың қысқаруына байланысты келеңсіз әлеуметтік факторларды болдырмау мақсатында 2024 жылға дейін жыл сайын лауазымдардың кемінде 5%-ін бос сақтай отырып, лауазымдардың жекелеген санаттарын ауыстыруға мораторий жариялау;

- мемлекеттік органдардың әкімшілік шығыстарын 20%-ке оңтайландыру;
- консалтингтік көрсетілетін қызметтердің шығыстарын қысқарту;
- басқарушылық лауазымдардың санын қысқарту ұсынылады.

Сондай-ақ ауыспалы бөлік бойынша тәсілдер қайта қаралады. Әкімшілік мемлекеттік қызметшілер үшін бонустардан бас тарту туралы бастама көтерілуде. Мұнын орнына олар үшін жоспарланған сыйақы қорын белгілеу ұсынылады.

Ұсынылып отырған тәсіл сыйлықақы үнемделген қаражаттан төленетін ағымдағы жағдайға қарағанда, лауазымдардың барлық деңгейін (тіпті ауылдық деңгейге дейін) қамтуға мүмкіндік береді.

7) Мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қолдау шараларын күшейту.

Бастама. Тарту, ынталандыру, ұстап қалу.

Қазіргі уақытта мемлекеттік қызметшілердің әлеуметтік қамтамасыз етілуін арттыру мәселесі өзекті. Шаралар арасында тұрғын үймен қамтамасыз ету, сауықтыру, сондай-ақ зейнетақымен қамтамасыз ету.

Тұрғын үй құрылысы мен ипотекалық кредиттеудің іске асырылып жатқан бағдарламалары, тұтастай алғанда, халықтың қалың тобына жинақтары және тұрақты кірісі болған жағдайда жеңілдікпен тұрғын үй сатып алуға мүмкіндік береді.

Алайда, мемлекеттік қызметшілердің белгілі бір санаттары - жас отбасылар мен жұмысын жаңадан бастаған қызметкерлер жинақтарының болмауына байланысты бастапқы жарна енгізе алмайды.

Жұмыскерлерге тұрғын үй сатып алуға бастапқы жарна енгізу үшін субсидия төлеу ұсынылады.

Субсидия беру кезіндегі міндетті шарт кейіннен мемлекеттік қызметте кемінде 5 жыл жұмыс істеу болып табылады.

Мемлекеттік қызметшілерді сауықтыру бөлігінде

Мемлекеттік қызметшілер мен олардың отбасы мүшелеріне медициналық қызмет көрсету салалық заңда әлеуметтік қорғау шарасы ретінде бекітілген.

Қызметшілердің денсаулығы — олардың лауазымдық міндеттерін орындау сапасының негізгі факторы, ол мемлекеттік органның алдына қойылған міндеттерді іске асыру мерзіміне тікелей әсер етуі мүмкін.

Мысалы, Германияда мемлекеттік қызметшілер үшін "Beihilfe" арнайы денсаулық сақтау жоспары қабылданған, оған сәйкес медициналық шығыстардың 50%-і, ал зейнеткерлік жасқа (65 жасқа) жеткенде - 70%-ке дейін жабылады.

Қазақстанның заңнамасы бойынша қызметшілерге жыл сайынғы демалыс беру кезінде сауықтыруға арналған жәрдемақы түрінде екі лауазымдық айлықақы төленеді.

Бүгінгі күні аудандық/ауылдық деңгейдегі маманға төленетін төлемдердің жалпы сомасы 140-160 мың теңгені құрайды, ал санаторийлердегі кәсіптік емделудің орташа құны (мемлекет шегінде) (көлік шығыстарын есептемегенде және ақылы медициналық қызметтердің ең төменгі топтамасын қоса алғанда) - 200 мың теңге.

Сонымен қатар, санаторий-курорттық емделу ТМККК-ға кірмейді.

Осыған байланысты сауықтыру жәрдемақыларының мөлшерін екі (қолданыстағы) лауазымдық айлықақыдан үш лауазымдық айлықақыға дейін ұлғайту ұсынылады.

Жеңілдікті зейнетақымен қамтамасыз ету бөлігінде

ЭЫДҰ елдерінің көпшілігінде мемлекеттік сектордағы жұмыскерлердің белгілі бір санаттарында жеке сектор жұмыскерлері үшін қолданылатыннан өзгеше бөлек зейнетақы жүйесі бар.

Қазақстанда жеңілдікті зейнетақымен қамсыздандыру құқық қорғау және арнайы мемлекеттік органдардың жұмыскерлері, сондай-ақ дипломатиялық қызметшілер үшін енгізілген.

Мемлекеттік қызметтің тартымдылығы мен беделін арттыру мақсатында екі сценарий бойынша зейнетақымен қамсыздандыру жеңілдіктерін кездеу ұсынылады:

- зейнетақы мөлшері белгіленген талаптан тыс мемлекеттік қызметте болған әрбір толық жылы үшін 3%-ке ұлғайтылып, орташа айлық жалақының 45%-ін құрайтын еңбек сіңірген жылдары бойынша зейнетақы белгілеу;

- базалық зейнетақыға қосымша проценттер есептеу, мемлекеттік қызметтегі әрбір толық еңбек жылы үшін базалық зейнетақыға жалпы белгіленген 2%-тің орнына 4% қосу.

Бұл шаралар білікті кадрларды тарту және ұстап қалу үшін нақты құралдар болып табылады, сондай-ақ мемлекеттік қызметтің бәсекеге қабілеттілігін арттырады.

2-міндет. Тиімді мемлекеттік аппаратты қалыптастыру: ашықтық, адамдардың қажеттіліктеріне жедел ден қою.

Тұңғыш Президент - Елбасы мемлекеттік аппаратты жеке корпорация ретінде басқару қажеттігін атап өтті.

Бұл жағдайда корпоративтік басқару жүйесінің үздік практикаларын енгізу өзекті. Бұл жүйеге, бір жағынан, ұжымдағы өзара қарым-қатынасты реттеуге, екінші жағынан - жұмыс істеу тиімділігін қамтамасыз етуге арналған ұйымдастыру моделі тән.

Мақсаты: мемлекеттік басқарудың сервистік моделіне көшуді қамтамасыз ететін процестік тәсілді енгізу, басқарушылық шешімдерді жедел қабылдауға бағытталған күнделікті рәсімдерден және өзіне тән емес функциялардан босатылған мемлекеттік аппараттың оңтайлы құрылымын қалыптастыру.

Бұл үшін:

1) мемлекеттік функцияларға түгендеу жүргізу және ЭЫДҰ мемлекеттік басқару органдарының функцияларының жіктемесіне (Classification of the Functions of Government, COFOG) негізделген тиісті тізілімді қалыптастыру;

2) қалыптастырылған тізілімді ескере отырып, бизнес-процестерді барынша автоматтандыра отырып оңтайландыруды жүргізу;

3) басқарушылық вертикальді қайта қарау;

4) мемлекеттік басқару жүйесін цифрландыру;

5) ұйымдастыру мәдениетін жетілдіру.

1) Мемлекеттік функцияларды түгендеу және ЭЫДҰ Мемлекеттік басқару органдары функцияларының жіктемесіне негізделген тиісті тізілімді қалыптастыру.

Бастама: Мемлекеттік аппараттың халық игілігі үшін қызметі.

Бүгінде мемлекеттік секторда 7 мыңға жуық функция бар. Олар бір мыңнан астам нормативтік құқықтық актілерде айқындалған.

Бұл ретте, мемлекеттік функциялар 4 түрге бөлінген: стратегиялық, реттеушілік, бақылау-қадағалау және іске асыру. Өз кезегінде, орталық деңгейде - 4,9 мың функция, өңірлік деңгейде - 2,8 мың функция іске асырылуда.

Мемлекеттік басқарудың әртүрлі деңгейлері арасында қайталанатын функциялар белгіленген. Бұдан басқа, оларда іске асырылуын мемлекеттік органның өзі бақылайтын нормативтік актілерді қабылдау жөніндегі өкілеттіктерінің бар екенін ескерсек, оларға реттеушілік, бақылау-қадағалау және іске асыру функцияларын бекіту мүдделер қақтығысына алып келуі мүмкін.

Тұтастай алғанда, функцияларды камералдық талдау стратегиялық, реттеушілік және бақылау-қадағалау - функциялардың шамамен 20%-і, ал іске асыру - функциялардың 80%-і екенін көрсетті.

Сонымен қатар, мемлекеттік органдардың заңдары мен ережелерінде айқындалған құзыреттер мен функцияларды қарапайым көшіруге негізделген мемлекеттік функциялар тізілімін қалыптастыру тәсілі қайта қарауды қажет етеді.

Бұл "Әкімшілік рәсімдер туралы" Қазақстан Республикасының Заңына айқындалған "функция", "өкілеттілік", "құзырет" және "құқық" ұғымдарының бұлдыр болуына және айырбасталуына байланысты орын алады.

Бұдан басқа, бұл тәсілдің сақталуы мемлекеттік аппаратта жүргізіліп жатқан қайта ұйымдастыруға байланысты әзірленген мемлекеттік функциялар тізілімін өзекті күйде ұстап тұрудың мүмкін болмауына алып келеді.

Оның үстіне, мемлекеттік аппараттың функционалдық талдауы міндетті түрде бизнес-процестерді бір мезгілде талдаумен сүйемелденуі тиіс.

Мысалы, азаматқа әлеуметтік көмек тағайындау және төлеу 9 түрлі процестен, келісу мен бекітудің бірнеше деңгейінен өту жолымен жүзеге асырылады. Жалпы бұл күнтізбелік 1 айға дейін созылады және 6 нормативтік құқықтық актімен (2 Заң, 4 бұйрық) реттеледі.

Бұл ретте, саясатты Министрлік қалыптастырады, Комитет пен оның аумақтық ведомстволары бақылайды, жергілікті атқарушы органдардың облыстық басқармалары бөледі, жұмыспен қамту орталығы (ауылдық округ әкімі) іске асырады.

Бұл мысал мемлекеттік басқару деңгейлері арасында функцияларды бөлу өлшемшарттарының жоқ екенін айқын көрсетеді, бұл тиімділіктің жеткіліксіздігіне және жауапкершіліктің көмескіленуіне әкеп соғады.

Мысалы, Түркістан облысының ауыл шаруашылығы басқармасында 150-ге жуық функция бар, ал Атырау облысының ауыл шаруашылығы басқармасында - 194. Сөйте тұра, осы функцияларды іске асыруға тиісінше 64 және 10 штат бірлігі бөлінген.

Нәтижесінде штат санында, әсіресе, өңірлер арасында (басқармаларда - 5-тен 233 бірлікке дейін), сондай-ақ әртүрлі басқару деңгейлерінде (облыс, аудан және ауыл) өңірлердің ішінде айтарлықтай сәйкессіздік байқалады.

Оның үстіне, әрбір жаңа функция немесе өкілеттік мемлекеттік органдардың штат санын ұлғайтуға негіз болады.

Бір жағдайды еңсеру үшін мемлекеттік функциялар тізілімін қалыптастыру кезінде негізгі 10 бағытты айқындап, ЭЫДҰ елдерінің мемлекеттік аппаратының құрылымдарын қалыптастыру үшін негіз болған ЭЫДҰ елдері енгізген мемлекеттік басқару органдары функцияларының жіктемесін басшылыққа алу ұсынылады.

Талдаудың қорытындысы бойынша мемлекеттік органдардың функцияларын заңдарда сақтау орынды болатын негізгі (мемлекеттің стратегиялық мақсаттарына

сәйкес келетін) және заңға тәуелді актілермен анықталатын қосалқы функцияларға жіктеп оларды бөлу өлшемшарттарын белгілеу жоспарланып отыр.

Орталық деңгейде стратегиялық мәселелерді сақтап қалу ұсынылады: қорғаныс қабілеті мен ұлттық қауіпсіздікті, заңдылық пен құқықтық тәртіпті, бірыңғай салық, бюджет, көліктік-коммуникация және энергетика, әлеуметтік саясатты және басқа да бірқатар мәселелерді қамтамасыз ету.

Сондай-ақ функцияларды оңтайландыру нәтижесінде (бизнес-процестер мен функциялардың еңбекті қажет ететін ескере отырып) мемлекеттік органның оңтайлы штат санын айқындау әдістемесі әзірленетін болады. Нәтижесінде іске асырылатын әрбір функцияның құнын айқындау мүмкіндігі пайда болады.

Функцияларды реттеу тізілімнің икемділігін қамтамасыз етеді, ал мемлекеттік органдарға жаңа функциялар беру оны қайта қарауға әкелмейді. Бұдан басқа, салалар бойынша, басқару деңгейлері арасында, сондай-ақ бәсекелес ортаға беруге жататын функцияларды бөлу жөнінде ұсынымдар әзірлеу түгендеудің нәтижесі болуы тиіс.

Бұл ретте, өкілеттіктерді қайта бөлу мемлекеттік органдардың кадрлық және материалдық-техникалық қамтамасыз ету бөлігінде жаңа функцияларды орындауға дайындығымен сүйемелденуге тиіс.

Озық елдердің тәжірибесі бойынша кешенді жүргізілген жұмыс болжаммен мемлекеттік аппаратты күнделікті процестерден үш есе жеңілдетуге және әдіснамалық негізде жинақы мемлекеттік аппарат қалыптастыруға мүмкіндік береді. Өз кезегінде, бұл механикалық қысқартуларды жүргізу қажеттігін жоққа шығарады және орталықсыздандыру шектерін айқындайды.

Функцияларды талдау екі жылға дейін созылады, бірақ оның нәтижесі бизнес-процестерді автоматтандыруға арналған платформа қалыптастыру болады, оның нәтижесінде мемлекеттік аппарат оңтайландырылады және жұмысының тиімділігі артады.

2) Басқару сатыластығын қайта қарау

Бастама: Мемлекеттік аппараттың дербестігі.

Мемлекеттік басқару жүйесінің тиімділігін арттырудың келесі шарты шешімдер қабылдаудың сатыластығын қайта қарау болады.

Бүгінгі күні атқарушы буын қызметшілері өздері дербес қабылдайтын функциялар бар.

Мысалы, полиция инспекторы күн сайын әкімшілік айыппұл жазып береді, бұл ретте өз әрекеттерін басшылықпен келіспейді, себебі бұл функция айқын сипатқа ие.

Сонымен қатар, "жылжымайтын мүлікті тіркеу" техникалық функциясын іске асыру жұмыскерлерден келісулердің барлық тізбегінен (инспектордан басшыға дейін) міндетті түрде етуін қамтамасыз етуді талап етеді.

Бұл мысал мемлекеттік аппаратта іске асыру функцияларын орындауда әртүрлі тәсілдердің бар екенін сипаттайды, бұл төрешілдікке және жауапкершіліктің бүркемеленуіне әкеп соғады.

Басшының нақты қолы техникалық функцияларды орындаудың дұрыстығын растау үшін қажет.

Атқарушы буынның лауазымды тұлғаларына терең зерделеуді және жауап дайындауды талап етпейтін функциялар бойынша шешімдер қабылдау құқығын беру қоғамның сұраныстарына жедел ден қоюға мүмкіндік береді және атқарушы буындардың жауапкершілік деңгейін арттырады.

Өкілеттіктерді бөлу негізінде бизнес-процестерді талдау қорытындылары бойынша әзірленген ұсынымдар болуға тиіс.

Процестердің схема түріндегі түсінігін қалыптастыру және оның элементтерінің өзара әрекеттесу үшін бақылауға қажетті мониторинг нүктелерін құратын PDCA (Plan-Do-Check-Act) циклін енгізу ұсынылады.

Жария құқықтың заңды тұлғалары институтын енгізу мемлекеттік аппаратты жекелеген іске асыру функцияларынан босату үшін балама нұсқа болып табылады.

Елімізде қазірдің өзінде мұндай институттар жұмыс істейді, мысалы "Азаматтарға арналған үкімет" КЕАҚ.

Осы бастаманы іске асыру үшін мұндай ұйымдарды құру және олардың жұмыс істеу мәселелері регламенттелетін салалық заңды қабылдау қажет болады.

Сонымен қатар, басқару буындарындағы сәйкессіздікті қысқарту мәселесін шешу тапап етіледі.

2007 жылы мемлекеттік органдардың басшы және басқа да жұмыскерлері санының нормативтерінің күшін жою бүгінгі күні басшылардың орындаушыларға сандық арақатынасының орта есеппен 1/1,3-ті құрайтынына алып келді.

Жекелеген өңірлерде басшылар саны орындаушылар санынан асады.

Мемлекеттік басқару құрылымын одан әрі ұтымды ету мақсатында құрылымдық бөлімшелер мен ондағы басшы лауазымдар үшін штат санының нормативтерін енгізу ұсынылады.

Бұл жұмыстың нәтижесі бизнес-процестерді оңайлату, шамадан тыс регламенттеуді жою, қабылданған шешімдер үшін лауазымды тұлғалардың жауапкершілігін арттыру болады, сондай-ақ цифрлық архитектураны автоматтандыру мен құрудың негізі қаланады.

3) Мемлекеттік басқару жүйесін цифрландыру

Бастама: "Электрондықтан" "Цифрлық" Үкіметке.

Цифрлық трансформация ғасырында мемлекеттік басқару жүйесіне жаңа талаптар қойылады.

Осы Тұжырымдамада мемлекеттік қызметшілердің икемді дағдылары мен IT-сауаттылығын дамыту басым бағыт болып табылады, бұл цифрлық дәуірдегі

олардың ерекшелік белгісі және мемлекеттік сектордағы ауқымды диджиталдаудың шарты болады.

Қашықтан жұмыс істеу жыл басында ғана қол жетпейтін және мүмкін емес болып көрінді.

Күнделікті бизнес-процестерден, оның ішінде басқарушылық шешімдерді түрлі келісуден бас тарту да көптеген сұрақ туындатты.

Сонымен қатар, коронавирус пандемиясы мемлекеттік аппарат жұмысына айтарлықтай түзетулер енгізді.

Бүгіннің өзінде орталық мемлекеттік органдардың 5,5 мыңнан астам қызметшісі үйден жұмыс істейді.

Бірнеше күн ішінде бұлтты құжат айналымы жүйесін енгізумен қашықтан жұмыс істеу режимі үшін жағдай жасалды, ал ол бірнеше жыл бойы пилоттық сынақта болып келді.

Осы кезеңде қағаз құжат айналымы айтарлықтай төмендеді.

Шешімдер жедел қабылдана бастады.

Жұмыс орнына қолжетімділік орналасқан жеріне қарамастан қамтамасыз етілетін мемлекеттік қызметшінің "цифрлық жұмыс орнын" құру осы жұмыстың қисынды жалғасы болады.

Кейіннен бұл персоналдың жұмыс уақытын ұтымды ету шарттарының біріне айналмақ және дағдарысты жағдайды еңсергеннен кейін қызметшінің қалауы бойынша аптасына бір рет қашық режимде жұмыс істеу практикасын енгізуге болады.

Ол үшін арнайы сертификаттау және дербес компьютерлерді кодтау талап етіледі. Құқықтық шарттар қазірдің өзінде бар.

Жалпы, болып жатқан процестер мемлекеттік басқаруда процестік тәсілді енгізу неғұрлым өзекті бола бастағанын көрсетеді, оның негізгі идеологиясы бизнес-процестерді барынша цифрландыру болып табылады.

Нәтижесінде, мемлекеттік аппараттың тиімділігі артып, шешімдер қабылдау уақыты қысқарады.

Бүгінгі таңда мемлекеттік басқарудың барлық салаларында, нормативтік құқықтық актілерді дайындаудан, кадрлық шешімдер қабылдаудан бастап азаматтардың өтініштеріне жауап дайындағанға дейін бизнес-процестерді автоматтандыру үшін жағдайлар жасалған.

1. Мемлекеттік аппараттағы ұйымдастырушылық мәселелер.

Бағалауға сәйкес қызметшілердің жұмыс уақытының үштен бір бөлігі есептерді, сондай-ақ басқа мемлекеттік органдардан деректерді жинау мен дайындауға жұмсалады, бұл басқаларымен қатар сұрау салуларды дайындау мен жөнелтуге алып келеді.

Айталық, бірқатары 2000-шы жылдардың басында енгізілген есептердің 1 200-ден астам түрінің болуы өзектілігін қайта қарауды талап етеді, өйткені олардың болуы

мемлекеттік қызметшілерге түсетін жүктемеге де, құжат айналымының ұлғаюына да әсерін тигізеді.

Бұл мәселенің шешімдерінің бірі ретінде бірыңғай ақпараттық-талдау жүйесін енгізу ұсынылады, оның платформасында мемлекеттік органдардың деректер базасы интеграцияланады, бұл сұрау салуларды жібермей, қажетті мәліметтерге қашықтан қол жеткізуге, есептерді автоматты түрде өңдеуге және Big Data-ны қолданумен, болжамдарды, сондай-ақ басқарушылық шешімдердің модельдерін қалыптастыра отырып, оларды талдауға мүмкіндік береді.

2. Кадрлық іс жүргізуді цифрландыру.

Мемлекеттік қызмет саласында "е-Қызмет" ақпараттық жүйесі жұмыс істейді, ол автоматты режимде жүйенің кадрлық жай-күйінің мониторингін қалыптастырады және жұмыс уақытының есебін жүргізеді.

Мемлекеттік қызметшілерге жалақыны автоматты түрде есептеу функционалын енгізу есебінен бұл жүйенің әлеуетін арттыру ұсынылады.

Бұл үшін оны "е-Қазынашылық" ақпараттық жүйесімен интеграциялау қажет.

3. Құжат айналымы жүйесін одан әрі цифрландыру және қағаз айналымын толық жою.

Бұлтты құжат айналымын толыққанды енгізумен қатар ЭҚАБЖ-мен (Кадағалау, Төрелік және т.б.) бір мезгілде пайдаланылатын мемлекеттік органдардың жекелеген ақпараттық жүйелерін оңтайландыру талап етіледі.

Ұсынылған тәсілдерді кешенді іске асыру "Paper free" (қағазсыз құжат айналымы) жұмыс қағидатына көшу бойынша қойылған міндетті шешуге мүмкіндік береді.

4. Нормашығармашылыққа цифрлық технологияларды енгізу.

Қазіргі уақытта құқықтық қайшылықтарды анықтау үшін заңнаманы мониторингтеу механикалық түрде жүргізіледі. Заң жобаларын әзірлеу кезінде қарастырылатын мәселе бойынша өзгерістерді талап ететін барлық заңдар "адами" факторға байланысты қамтылмай қалатын жағдайлар болады.

Нормашығармашылық сапасын арттыру үшін "машинамен оқылатын заң" тетігін енгізу ұсынылады, бұл қажетті түзетулерді автоматты режимде қалыптастыруға және құқықтық қайшылықтарға жол бермеуге мүмкіндік береді.

5. Жасанды интеллект қолданылатын жекелеген бизнес-процестерді орындау.

Жасанды интеллект үшін қолданылу салалары кеңінен ашылуда. Ол шаблонды хаттарды қалыптастыруға, деректерді жедел өңдеуге, жиі қойылатын сұрақтарға жауап беруге, әңгімелесуді жүргізуге қабілетті.

Мұндай жағдайларда азаматтардың өтініштерін қарау кезінде цифрлық технологияларды қолдану өзекті бола түседі.

Статистикалық деректерге сәйкес өтініштердің 54%-і бойынша түсіндіру сипатындағы жауаптар жіберіледі, бұл іс жүзінде қайтадан өтініштер жіберуге әкеледі, өйткені азаматтар өз құқықтарын кез келген тәсілмен қалпына келтіруді көздейді.

Бұдан басқа, құқықтық сауаттылықтың жеткіліксіздігіне байланысты жекелеген жағдайларда азаматтар барлық мемлекеттік органдарға олардың құзыретіне қарамастан өтініштер жібереді.

Шағымдардың мәнін зерделеу олардың негізінен мемлекеттік билік пен лауазымды тұлғалардың шешімдері мен әрекеттеріне шағым жасауға, заңнама нормаларын түсіндіруге қатысты екенін көрсетеді.

Заңнама талаптарына орай, әдетте, өтініштер мәні бойынша қарау үшін ведомстволық бағыныстылығына қарай жіберіледі, бұл төрешілдік, жұмысқа бей - жай қарау туралы пікір туғызады және өтініштердің санын ұлғайтады.

Мұндай жағдайды еңсеру мақсатында халыққа қызмет көрсету орталықтарының базасында азаматтардың өтініштерін қабылдау жөнінде бірыңғай орталық құру ұсынылады.

Азаматтарға консультация беруді, өтініштерді "бір терезе" қағидаты бойынша қабылдауды және өтініштерді ведомстволық бағыныстылығы бойынша бөлуді оның негізгі функциялары ретінде айқындауды ұсынамыз.

Ұсынылып отырған бастама тексеру жүргізуді қажет етпейтін мәселелерді жедел шешуге, өтініштермен жұмыс істеу сапасын арттыруға, сондай-ақ шағым мәнін талдау негізінде, оның ішінде Заңнамадағы кемшіліктерді жоюға мүмкіндік береді.

Бұдан басқа, тексерулер жүргізуді қажет етпейтін, түсіндіру сипатындағы өтініштер бойынша жасанды интеллект құралдарын қолдана отырып, өтінішке жауаптарды автоматты түрде қалыптастырып, жауаптарды сол күні жіберуге болады.

Жеке және заңды тұлғалармен кері байланыс орнату мақсатында Электрондық үкіметтің порталында халықтың өз өтініштеріне жауаптарға қанағаттануын бағалау бөлімін орнату ұсынылады. Қанағаттанбаған жағдайда, өтініш авторы себептерін көрсетуі тиіс.

Мұндай тәсіл кезінде халықпен кері байланыс орнатуда "таяз тұстарды" тұрақты негізде анықтауға және азаматтардың өтініштерін қарау тетіктерін жақсартуға болады.

2. "Смартфондағы мемлекет" жобасын енгізу арқылы клиентке бағдарланған тәсілді одан әрі қалыптастыру.

Жалпы, цифрлық мемлекетті дамыту азаматтың мемлекетпен көбінесе ақпараттық технологиялар (компьютер, смартфон және т.б.) арқылы өзара іс- қимыл жасалуына жағдай жасауға көздейді.

Қазақстан смартфондарды пайдалану бойынша жоғары рейтингке ие (2018 жылы 65% немесе 11,9 млн пайдаланушы), бұл электрондық мемлекеттік көрсетілетін қызметтерді мобильді платформаларға белсенді түрде бейімдеуге әрі кезкелген жерде және кезкелген уақытта мемлекеттік қызмет көрсетуді қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Бұл ашықтықты арттыруға ықпал етеді, қызметтерді көрсетудің жеделдігі мен сапасын, сондай-ақ ресурстарды үнемдеуді қамтамасыз етеді.

Бұл үшін қолданыстағы бағыттарды - "электрондық үкімет" порталы мен eGov mobile платформасын дамыту маңызды.

Бүгіннің өзінде eGov mobile қосымшасы 50-ге жуық мемлекеттік қызметтің тізбесін ұсынады. Оны танымал ету және мемлекеттік көрсетілетін қызметтерді толық автоматтандырып, оларды белсенді түрде көрсетуге көшу талап етіледі.

Бұл үшін ақпараттық сервистерді ықпалдастыру талап етіледі, бұл тек мемлекеттік емес, сонымен қатар сұранысқа ие басқа да көрсетілетін қызметтер мен сервистерді бірнеше рет басу арқылы халық үшін жеңіл әрі қолжетімді жағдайлар жасайды. Осы платформада квазимемлекеттік сектор сервистерін біріктіруге болады.

Мобильді платформаны дамыту - қоғамдағы сенімді арттырудың маңызды құралдарының бірі және тиісінше, барлық мемлекеттік органдармен үйлестірілуі тиіс.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметтерді автоматтандыру одан әрі дамытуды қажет етеді.

Бүгінгі күні мемлекеттік қызметтің 80%-і автоматтандырылған, бірақ қағаз жеткізгіште қызмет көрсету баламасы сақталуда.

Қызметті белсенді түрде көрсетуді кеңейтетін, шешім қабылдауға халықты барынша тартатын және eGov mobile қосымшасында ақпарат алмасу жүйесін құратын уақыт келді.

Бұл қосымшаны мемлекеттік органдар мен қызметшілер жұмысының тиімділігін халықтың бағалауы жүйесін (E-Evaluation) құру үшін пайдаланылуы мүмкін.

Онда ақпарат иелерінің қызметі туралы ресми жаңалықтар (баспасөз - релиздер) да қолжетімді болады.

Жалпы, мемлекеттік аппаратта одан әрі автоматтандыруға жататын бірқатар бағыттар бар.

Осыған байланысты, Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыштық өнеркәсіп министрлігінің жетекшілік етуімен бизнес-процестерге ауқымды талдау жүргізу және оларды одан әрі автоматтандыру бойынша жүйелі ұсыныстар кешенін әзірлеу ұсынылады.

Бұдан басқа, бизнес-процестерді автоматтандыру жөніндегі жұмыс нәтижелері процесті электрондық форматқа кешіру қорытындылары бойынша босатылуы мүмкін бірліктердің санын айқындау мақсатында функцияларды оңтайландыру нәтижесінде (бизнес-процестер мен функциялардың еңбекті қажет ететінін ескере отырып) мемлекеттік органның оңтайлы штат санын айқындау әдістемесін дайындау үшін де негіз болуға тиіс.

Халықпен кері байланыс рөлін арттыру мемлекеттік аппаратта өзара іс - қимылды қайта қарауды талап етеді.

4) Ұйымдастыру мәдениетін жетілдіру.

Шұғыл шараларды қажет ететін тағы бір мәселе -ұйымдастыру мәдениетін өзгерту.

Бүгінде ол шектен тыс регламенттелген, қызметшілердің қателесуге құқығы жоқ, бастамаларды іске асыру кезінде формализм мен күрделі иерархия жойылмаған.

Кандидаттар болу үшін - бұл мемлекеттік қызмет тартымдылығының төмен себептерінің бірі, ал жұмыс істеп жүрген қызметшілер үшін - ықтимал жауапкершілікті болдырмау үшін жұмыстан босатудың шарты.

Неғұрлым икемді және бейімді жүйе құру мақсатында жұмысты мемлекеттік аппаратта ұжымдағы өзара қарым-қатынасты құру бойынша корпоративтік басқару құралдарын енгізуден бастау қажет, онда ең бірінші орынға бастамаларды көтермелеу және жауапкершілік беру қойылған.

Бұл бастаманы іске асыру мемлекеттік қызмет қағидаттарын қайта қарауды және Agile қағидаты бойынша құндылықтарды қалыптастыруды талап етеді.

Сондай-ақ ұйымдастыру мәдениеті бар ұйымдарда процестерді шамадан тыс регламенттеу алып тасталған.

Осыған байланысты, Үкіметтің жұмыс регламентін Мемлекеттік органдардың жұмыс регламентіне өзгерте отырып, олардың қайталануына байланысты басқарудың барлық деңгейлерінде жұмыс регламенттерін шығарудан бас тарту ұсынылады.

Тағы бір өзекті мәселе - мынадай жолмен мемлекеттік қызметшілердің жұмыс уақытын ұтымды ету:

- мемлекеттік органдарда икемді жұмыс кестесін енгізу;
- аптасына бір рет қашықтан жұмыс істеу тетігін енгізу, бұл ретте апта күнін мемлекеттік қызметшілердің өзі белгілейді.

3-міндет. Жалпы ұлттық стратегиялық мақсаттарға қол жеткізуде стратегиялық және бюджеттік жоспарлаудың тиімділігін арттыру.

Мемлекеттік аппарат қызметінің тиімділігі мен нәтижелілігі жоспарлау сапасына тікелей байланысты.

Мақсат: Орта мерзімді кезеңге арналған стратегия индикаторларды белгілеу үшін негіз болады, мемлекеттік бағдарламаларды салалар бойынша біріктіру жолымен оңтайландыруды қамтамасыз ету, Аумақтарды дамыту бағдарламаларын әзірлеу жөніндегі тәсілдерді қайта қарау, қолданыстағы тәсілдерді тұжырымдамалық қайта қарау жолымен стратегиялық және бюджеттік жоспарлаудың өзара байланысын қамтамасыз ету, бюджет қаражатын бөлу кезінде салалардың басымдығын айқындау тәсілдерін қайта қарау, халықтың әл - ауқатының өсуіне жасалған ықпалды, оның ішінде көрсетілген мемлекеттік қолдау шараларынан болған эсерді айқындауға баса назар аудара отырып, бюджет қаражатының игерілуін талдаудағы тәсілдерді қайта қарау.

1. Мемлекеттік және бюджеттік жоспарлау жүйелерін үйлестіру.

1-бастама. "Мемлекеттік жоспарлаудың жинақы жүйесіне көшу".

Мемлекеттік жоспарлау жүйесін салалар бойынша мемлекеттік бағдарламаларды біріктіру және Елдің 2025 жылға дейінгі стратегиялық даму жоспарымен олардың

мақсаттарын декомпозициялау жолымен оңтайландыру ұсынылады, бұл бюджет қаражатын оларды іске асыруға неғұрлым ұтымды бөлуге қол жеткізуге мүмкіндік береді.

Мемлекеттік қолдау шараларының тиімділігін арттыру мақсатында көрсетілетін қолдаудың тиімділігін мониторингтеу және талдау жөніндегі Бірыңғай талдамалық платформа құру жоспарлануда.

Стратегиялық жоспар мен аумақтарды дамыту бағдарламасының жаңа форматын енгізу ұсынылады.

Олар қаржы қаражатымен бекемделген нақты индикаторларды айқындай отырып, неғұрлым жинақы бола түседі, стратегиялық мақсаттарға қол жеткізуде басшылар үшін басты бағдар болады.

2- бастама. "Лимиттерді алдыңғы жылдардың шығыстары негізінде анықтаудан оларды стратегиялық жоспарлардың индикаторлары негізінде жоспарлауға көшу".

Әлеуметтік-экономикалық тиімділігі неғұрлым тиімді бағыттарда лимиттерді ұлғайту тәсілдерін енгізу қажет.

Бұл үшін қажетті қаражатты бөлуді мемлекеттік органдардың стратегиялық жоспарларының мақсаттары мен нысаналы индикаторларының басымдығына сүйене отырып сатылау жоспарлануда.

Сонымен қатар бюджеттік бағдарламаларды ірілендіруді жалғастыру жоспарлануда. Бұл мемлекеттік органдардың қаражатты басқарудағы жауапкершілігін бір мезгілде арттыра отырып, оларға асқан дербестік, жеделдік береді.

3- бастама. "Қол жеткізілген нәтижелерді бағалауды бюджет процесін үндестіру".

Әрбір бюджеттік бағдарламаның орындалу тиімділігін бағалауды бюджет процесінің ажырамас бөлігі ретінде айқындау ұсынылады, ол лимиттер қалыптастырылғанға және бюджеттік өтінімдер қаралғанға дейін жүзеге асырылуы тиіс. Оның нәтижелері бюджетті жоспарлау кезінде ескерілетін болады.

4- бастама. "Бюджеттік жоспарлауды цифрландыру және автоматтандыру".

Алдағы уақытта басқа мемлекеттік органдардың ақпараттық жүйелерімен ықпалдастырылатын "Бюджеттік жоспарлау" ақпараттық жүйесін пайдалануға енгізу жоспарлануда.

Бұл бюджет процесін жеңілдетеді, құжат айналымын қысқартады және бюджеттік шешімдерді қабылдау жеделдігін арттырады.

4-міндет. Реттеуші саясаттың тәсілдерін жетілдіру.

Мемлекет басшысының тапсырмасы бойынша микро және шағын кәсіпкерлікті тексеруге 3 жылға мораторий жарияланды. Осы уақыт ішінде талаптарға, есептілікке, тексерістер жүйесіне, рұқсат беру құжаттарын беруге негізделген реттеуші саясатты "басынан бастап" қайта қарау ұсынылады.

Бұл ретте, реттеуі сапасының көрсеткіші Дүниежүзілік банк саралайтын мемлекеттік басқару сапасының индексі индикаторларының бірі болып табылады.

Мемлекеттік басқаруды трансформациялау және ауқымды цифрландыру сияқты реттеуші саясатты жетілдіру - бұл құрылымдық реформаларды жүргізудегі басым бағыт, өйткені бұл сала экономикалық өсудің драйвері болып табылады.

Оның табысты дамуының арқасында бизнес субъектілерінің белсенділігі, тиісінше жұмыспен қамту деңгейі мен еңбек өнімділігі артады.

Мақсат: бизнеске деген сенім, еркіндік пен бәсекелестікті кеңейту, сондай - ақ мемлекеттік реттеу саласын қысқарту қағидағтарына сүйене отырып, кәсіпкерлікті мемлекеттік реттеуді трансформациялау.

Бұл үшін:

1) бақылау-қадағалау функцияларын одан әрі қайта реттеу және қысқарту мақсатында талаптар мен стандарттарға түгендеу жүргізу;

2) "икемді құқықты" реттеу тетіктерін жетілдіру (soft law);

3) бақылау-қадағалау қызметін жоспарлау кезінде жасанды интеллекті енгізу ұсынылады.

1) Талаптар мен стандарттарға түгендеу жүргізу.

Бастама. "Басынан бастап" реттеу.

Қазіргі уақытта бизнес үшін міндетті талаптарды белгілейтін нормативтік құқықтық актілердің біршамасы жұмыс істейді.

Олардың көбі ескірген және көбінесе еткеннің мұрасы болып табылады.

Мысалы, заңнамада тамақтандыру объектілерінде флоттық макарон дайындауға тыйым салынады. Қуаты аз кондитерлік цехтарға объектіде 14 жеке үй-жайдың болуы туралы талап қойылады, оның ішінде 3-і жұмыртқа жаруға, атап айтқанда, оларды сақтауға және тоңазыту қондырғысынан алып шығуға арналған; төрт жуғышта жұмыртқаларды жууға және дезинфекциялауға арналған; жұмыртқа массасын алуға арналған үй-жайлар болуы тиіс.

Сондай-ақ тексеру жүйесінің негізі болып табылатын қолданыстағы есептілік жүйесі оңтайландыруды талап етеді.

Мысалы, ауыл шаруашылығы кәсіпорындары 10-нан астам салық декларациясын және 15 салалық есеп тапсырады.

Талаптар мен есептерді түгендеуден кейінгі келесі қадам мониторингке, профилактикалық тексерулер мен консультацияларға бір уақытта назар аудара отырып, бақылау-қадағалау іс-шараларын оңтайландыру болады. Тексерулер айрықша жағдайларда тағайындалуы тиіс.

Тиісінше, 2018 жылы енгізілген профилактикалық бақылау институтының тетіктері жетілдірілуге жатады, өйткені іс жүзінде кемшіліктерді түзетуге мүмкіндік берудің орнына мемлекеттік органдар хабарлама беріп, тексеріс тағайындайды.

Бұл ретте, профилактикалық бақылау саласы түгендеуге жатады, өйткені бүгінгі күні оның периметріне 20-дан астам сала кірмейді.

Тексеріспен бір мезгілде бірыңғай тәсілдермен тәуекелдерді бағалау жүйесін автоматтандыру бойынша орталықтандырылған жұмыс жүргізу талап етіледі (автоматтандыруды барлық реттеуші алаңды қайта қарау жөніндегі жұмысты сапалы аяқтағаннан кейін жүргізу керек. Әйтпесе: "егер ретсіздік цифрландырылатын болса, цифрландырылған ретсіздік пайда болады").

2) "Жұмсақ құқықты" реттеу тетіктерін жетілдіру (soft law)

Алдыңғы қатарлы елдерде енгізілетін "ақылды реттеу" тұжырымдамасы экономиканы мемлекеттік реттеуді қысқартуға, бизнеске деген сенімді арттыруға, бизнесті өзін-өзі реттеу жолымен еркіндік пен бәсекелестікті кеңейтуге ("икемді құқық", стандарттар) бағытталған.

Атап айтқанда, ол салалық және кәсіби бірлестіктерге өндірістік процестерге тиісті стандарттарды әзірлеу, енгізу және бақылау құқығын беруде көрініс тапқан.

2018 жылы стандарттау саласына реформа жүргізілді, жаңа заң қабылданды. Іс жүзінде оны қолдану барысында салалық стандарттардың дамуын ынталандырмайтын және жоюды талап ететін олқылықтар анықталды.

Атап айтқанда, Қазақстанда "жұмсақ құқық" құралдарын қолдану "реттеу гильотины" құралын енгізудің шартына айналады, халыққа қызмет көрсету сапасын емес, процесті бақылайтын заңнаманың артық нормаларының орнына салалық стандарттар қабылданатын болады, бұл бір мезгілде мемлекеттік реттеу саласын оңтайландырады.

Тиісінше, мұндай тәсіл қабылданғаннан кейін сыбайлас жемқорлық жағдайлары төмендейді.

"Ақылды реттеуге" көшу үшін бірқатар институционалдық шешімдерді енгізу ұсынылады.

Нормативтік құқықтық актілердің жобаларын сараптаудың, реттеушілік әсерді талдаудың қолданыстағы институттары, сондай-ақ сот практикасы кәсіпкерлікті дамытуға әрдайым ықпал ете бермейді, бірақ тосқауылдар жасайды, ал реттеушілік саясаттың негізгі құралы қабылданатын заңнамалық нормалардың реттеушілік әсерін талдау болып табылады.

Оны жүргізу тәсілдері қайта қарауды талап етуі мүмкін.

Бұдан басқа, тиімді реттеуді қамтамасыз ету үшін әкімшілік кедергілерді жоюды, оның ішінде "реттеуші гильотина" әдісін қолдана отырып және Одан әрі қайта реттеу жоспарын қабылдай отырып, жалғастыру қажет.

Осы тәсілді іске асыру мақсатында арнайы жұмыс тобын құру талап етіледі, ол қайта реттеуге бағытталатын және қолданыстағы заңнамаға талдау мен мониторинг жүргізетін және реттеуші саясатты жетілдіру мен артық рұқсат беру нормаларын алып тастау жөнінде ұсыныстар әзірлейтін болады.

Жаңа реттеуші талаптарды имплементациялау кезінде тәуекелдерді төмендету үшін практикаға нормаларды пилоттық режимде ауқымды енгізуге дейін оның қоғамдық

қатынастарға әсерін бағалауға мүмкіндік беретін "реттеуші құмсалғыш" қағидатын енгізу.

Сондай-ақ бизнес үшін жана міндеттемелерді енгізу кезінде әкімшілік шектеулерді айтарлықтай жоюды көздейтін "біреуіне біреуі" тетігінің орнына "екеуіне біреуі" немесе "көпшілігіне біреуі" тетігін енгізумен бара-бар жаңа талаптарды енгізу ұсынылады.

5-міндет. Мемлекеттік басқарудың сервистік моделін қалыптастыру.

Үкімет мемлекеттік басқарудың жаңа моделін - тиімді, әділ, айқын, қоғамның сұранысына жедел ден қоятын жаңа модельді пысықтауда.

"Халық үніне құлақ асатын мемлекет" тұжырымдамасына көшу міндеті Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі стратегиялық даму жоспарында ескерілген.

Мақсат: клиентке бағдарланған мемлекеттік аппарат қалыптастыру,

азаматтық қоғамның мемлекетті басқаруға белсенді қатысуына, сондай-ақ қоғамдық бақылаудың қазіргі заманғы тетіктерін пайдалануға негізделген шешімдер қабылдау және мемлекеттік функцияларды іске асыру моделін қалыптастыру.

1) мемлекеттік аппарат қызметіне "Халық үніне құлақ асатын мемлекет" қағидаттарын енгізу

1-бастама. "Халықпен тікелей және кері байланыс арналарының жұмысын жүйелі мониторингтеу және талдау".

Бүгінгі күнге дейін мемлекеттік органдар сындарлы қоғамдық диалог құру бойынша бірқатар шаралар қабылдады: халық алдында есеп беру кездесулерін өткізу, азаматтарды жеке қабылдау, қоғамдық кеңестер құру, ресми интернет-ресурстарда және әлеуметтік желілердегі аккаунттарда ақпаратты тұрақты орналастыру және т. б.

Алайда, оларда жүйеліліктің болмауы халықтың мемлекеттік органдармен өзара іс-қимыл жасау процесін реттеудің фрагментарлығына әкеп соғады. Өз кезегінде, мемлекеттік басқарудың сапасын арттыру мақсатында қоғамдық тарту және қоғамдық бақылау құралдарын толық көлемде пайдалануға мүмкіндік бермей отыр.

Келіп түсетін мәселелерді, ақпарат сұрауларын, азаматтардың ұсыныстарын, шағымдарын талдауды және халықпен кері байланыс арналарының жұмысына тиісті бақылауды жүргізбеу мемлекеттік органдардың қоғамның қажеттіліктері мен мүдделеріне формальды қарым-қатынасына әкеп соғады.

Мемлекеттік аппараттың халықпен өзара іс-қимылы кезінде жүйелілік қағидатын қамтамасыз ету мақсатында барлық мемлекеттік органдарда мемлекеттік органның тікелей бірінші басшысының қарамағындағы халықпен жұмыс жөніндегі бөлімшелерді айқындау жоспарланып отыр. Бұл бөлімше мемлекеттік органның тікелей және кері байланыс арналарымен жұмысын талдайды, өтініштерге жауаптардың сапасын бақылауды жүзеге асырады және халықтан түсетін проблемалық мәселелерді шешу бойынша жүйелі шараларды әзірлейді.

Бұл ретте тұрақты негізде мемлекеттік қызметшілерді халықпен өзара іс - қимылдың жаңа нысандарына оқытуды жүргізу, сондай-ақ тиісті әдіснамалық қолдау көрсету қажет.

Бұл шара мемлекеттік органның халықпен жұмыс сапасына объективті баға беруге, бар мәселелерді шешуге және әлеуетті проблемаларды уақтылы анықтауға ықпал етуге мүмкіндік береді.

2-бастама. "БАҚ, ҮЕҰ және халықтың келіп түскен сұраныстарына жедел ден қою".

Қазіргі уақытта мемлекеттің халықпен, БАҚ және бизнеспен өзара іс - қимылы " күту режимінде" жүзеге асырылуда, бұл өзекті әлеуметтік проблемаларды оқшаулау және шешу жөніндегі шараларды уақтылы қабылдамауға әкеп соғады.

Жоспарланған ақпараттық саясаттың болмауы және мемлекеттік қызметшілердің журналистермен және үкіметтік емес және өзге де ұйымдардың өкілдерімен тікелей байланысқа барғысы келмеуі халықтың мемлекеттік бастамалар мен шешімдерді дұрыс түсінбеуіне әкеп соғады.

Алайда, халықтың болып жатқан оқиғаларды объективті бағалау және қабылданатын шаралар үшін мемлекеттік органдардан БАҚ және әлеуметтік желілер арқылы жүгіну арқылы нақты сурет туралы ақпаратты жедел ұсыну талап етіледі. Бірінші кезекте, дағдарыс және төтенше жағдайларда.

Мемлекеттік органдардың БАҚ-пен және үкіметтік емес ұйымдармен тығыз ынтымақтастығы халық арасында ширығып келе жатқан проблемалы мәселелерді алдын ала анықтауға және олардың дамуына жол бермеуге көмектеседі. БАҚ пен ҮЕҰ белсенді түрде тарту ақпараттық-түсіндіру іс - шараларының тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді.

Бұдан басқа, мемлекеттік органдардың баспасөз қызметінің тиімділігін арттыру үшін Интернет желісіндегі жұмыс сапасы, БАҚ-пен өзара іс-қимыл, дағдарыстық және төтенше жағдайларға ден қою жеделдігі, сондай-ақ баспасөзбен байланыс жасауға ашықтық пен дайындық сияқты критерийлерді көздейтін оларды бағалау жүйесін енгізу қажет.

Тиісті ұсыныстарды мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігін жыл сайынғы бағалау жүйесіне, БАҚ-пен өзара іс-қимыл жөніндегі уәкілетті тұлға (бөлімше) туралы Үлгі ережеге түзетулер енгізу жолымен, сондай-ақ тікелей бұқаралық ақпарат құралдарының өздеріне сауалнама жүргізу жолымен іске асыру ұсынылады.

3- бастама. "Жоғары орталықтандырылған жүйеден "төменнен-жоғарыға" қағидатына көшу".

Бүгінгі таңда қазақстандық практикада қоғаммен өзара іс-қимыл ақпараттандыру және консультациялар жолымен ғана жүзеге асырылады. Халықаралық сарапшылар мемлекеттік шешімдердің ашықтығына ықпал ететін қатысудың нақты түрлерін тарту, ынтымақтастық және өкілеттіктер беру деп танылады. Соңғылары халықтан келіп түскен ұсыныстарды ескере отырып, шешімдердің жобаларына өзгерістер енгізуді

талап ететіндіктен, бұл билікке және ол қабылдайтын шешімдерге қоғамдық сенімді қамтамасыз етеді.

Кез келген мемлекеттік шешімді қабылдау процесінің негізіне мынадай алгоритм салынады: "Халықтың өзекті проблемаларын талдау және анықтау — шешудің нұсқаларын әзірлеу және сараптамалық қоғамдастықпен талқылау - проблеманы шешудің нұсқасын талқылау және таңдау — қажетті шараларды қабылдау - Қабылданған шаралардың тиімділігін қоғамдық бағалау".

Осы алгоритмді қолдану азаматтардың басқарушылық шешімдерді әзірлеу мен іске асыруға толыққанды қатысуына, сондай-ақ тұрақты ақпарат беру мен диалог жүйесін құруға ықпал ететін болады.

Аталған тәсілді іске асыру үшін мыналар ұсынылады:

- орталық мемлекеттік және жергілікті атқарушы органдар ашықтығының эталондық (үлгі) моделін әзірлеу және бекіту, ол халықтың қатысуымен мемлекеттік шешімдер қабылдау процесін кезең-кезеңмен регламенттейтін болады;

- "Ашық үкімет" порталын "Е-заңнама", "Мемлекеттік жоспарлау", "Е-Қаржымині" ақпараттық жүйелерімен ықпалдастыру.

4- бастама. "Мемлекеттің халықпен электрондық форматта өзара іс-қимылы бойынша "бірыңғай терезе" құру".

Ұлт Жоспарының 94-қадамын іске асыру үшін 5 компоненті бар "Ашық Үкімет" порталы іске қосылды. Алайда, порталға кіру деңгейі төмен болып қалуда, бұл функционалдың жетілмеуімен, пайдаланудағы қолайсыздықтармен және қоғамның қажеттіліктеріне сәйкес келмеуімен байланысты.

Қалыптасып отырған жағдайларда "Ашық үкімет" порталының ребрендингін жүргізу қажет. "User-friendly interface" порталы мемлекеттік органдардың халықпен және азаматтық қоғаммен қарым-қатынасы үшін "бірыңғай терезеге" айналады.

Сонымен қатар, азаматтық қоғам институттарының қоғамның өзекті әлеуметтік проблемаларын шешуге қатысуына бағытталған қоғамдық бастамаларды қолдау мәселелерінде порталдың әлеуетін дамыту қажет.

"Ашық Үкімет" порталы аясында "е-петиция" жобасы іске қосылады. Халық көп күш-жігер мен ресурс жұмсамай, түрлі проблемалар мен жағдайларға қатысты ұжымдық көзқарас білдіруге қосымша мүмкіндік алады.

5-бастама. "Мемлекеттік органдардың ақпараттық қызметінің белсенділігін қамтамасыз ету".

Бүгінгі күні мемлекеттік органдар ресми ақпаратты ашық түрде орналастыруға ынталы емес. Ресми құжаттарға қол жеткізу пассивті немесе сұраныс бойынша ұсынылады, бұл халықтың құқықтық сауаттылығы деңгейіне әсер етеді.

Ағымдағы жағдайды талдау мемлекеттік органдарға, бірінші кезекте, БАҚ- та және әлеуметтік желілерде белсенді болу қажеттігін көрсетіп отыр. Бұл ретте, ақпарат беру және беру тілі, стилі мен тәсілдері кәсіби сараптамалық қатысу талап етілетін

жағдайларды қоспағанда, халықтан мамандандырылған Білім мен дағдының болуын талап етпеуге тиіс.

Мемлекеттік органдардың, мәслихаттардың, Парламент Палаталарының ашық отырыстарын, Парламент Мәжілісіндегі заң жобалары бойынша жұмыс топтарының, сондай-ақ қоғамдық кеңестер отырыстарының онлайн - трансляциясын өткізу азаматтық қоғам институттарына оқиғалар туралы хабардар болуға және мемлекеттік органға жиі жүгінбеуге мүмкіндік береді.

Әрбір мемлекеттік орган ашықтықтың ведомстволық жоспарын әзірлеп, бекітуі керек. Оны орындау қол жеткізілген нәтижелерге азаматтық бақылауды жүзеге асыру үшін кең ауқымды тұрақты жария талқылаулармен сүйемелденуі тиіс.

Ашылатын ақпараттың қажеттілігі мен пайдалылығын ескере отырып, пайдаланушылардың әртүрлі топтарының мүддесінде мемлекеттік органдардың жалпыға бірдей қолжетімді ақпаратты белсенді ашу жүйесін дамыту қажет.

Мемлекеттік органдардың ақпараттық жүйелеріндегі ашық деректерге (қолжетімділік шектеулі ақпаратты қоспағанда) Интернет желісіндегі еркін қолжетімділік арқылы азаматтар мен мемлекеттік емес ұйымдардың пайдалануы үшін мемлекеттік деректер алаптарының қолжетімділігін арттыру қоғамның билікке сенімін күшейтуге жәрдемдесетін болады.

Мемлекеттік органдардың өзінің күнделікті қызметі шеңберінде қабылдаған кез келген іс-қимыл ашықтық қағидаттарына барынша сәйкес болуын қамтитын ашықтық мәдениеті қалыптастыру өте маңызды.

Әлеуетті проблемалардың алдын алу және халықтың әлеуметтік көңіл-күйі деңгейін айқындау үшін тұрақты негізде әлеуметтік зерттеулер жүргізу ұсынылады. Зерттеу деректері негізінде жүргізілген талдау осал тұстарды анықтауға және олар жаппай сипат алғанға дейін оларды шешудің тиісті бағдарламасын жоспарлауға көмектеседі.

6-міндет. Сот және құқық қорғау жүйесін трансформациялау.

Мемлекет басшысы Қазақстан халқына 2019 жылғы 2 қыркүйектегі. жыл сайынғы Жолдауында азаматтардың құқықтарын қорғаудың және олардың қауіпсіздігін күшейтудің негізгі факторы сот және құқық қорғау жүйесіндегі терең реформалары болып табылатынын атап өтті. Мемлекеттің күш құралы ретінде полицияның бейнесі біртіндеп артта қалатын болады, ол азаматтардың қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін оларға қызмет көрсететін орган болады.

Осыған байланысты, олардың жұмысының тиімділігінің түйінді өлшемшарттарының бірі халықтың сенім деңгейі болуы тиіс.

Мақсат: құқық қорғау және сот органдарына халықтың сенімін арттыру.

Бұл үшін:

- 1) құқық қорғау органдары қызметкерлерінің кәсіпқойлығын арттыру;
- 2) салдармен күрестен алдын алуға назар аударып, қызметті трансформациялауды жалғастыру;

3) судьялардың тәуелсіздігін қамтамасыз ету;

4) сот өндірісіне жасанды интеллектті енгізу жолымен сот істерін қарау кезінде жүктемені оңтайландыру ұсынылады.

1) Құқық қорғау органдары қызметкерлерінің кәсіпқойлығын арттыру.

Бастама. Құқық қорғау органдарының қызметкерлерін кәсібилендіру.

Құқық қорғау органдарының қызметкерлері үшін заңнамамен екі жағдайда оқыту бекітілген:

- қызметке кіру кезінде бастапқы кәсіби дайындық;

- аттестаттаудан кейінгі кезеңде және Құқық қорғау органдары басшылығының Президенттік резервіне қабылданған кезде — қызметкерлердің біліктілігін арттыру.

Бұл ретте оқыту қызметшілердің кәсібилігін сапалы арттыру үшін маңызды шарт болып табылады, себебі азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын сақтау мен қорғауды қамтамасыз ету және жеке және заңды тұлғалардың заңды мүдделерін сақтау жөніндегі функцияларды іске асырудың кәсібилік деңгейі олардың жұмыс сапасын арттырудың негізгі факторы болып табылады.

Осыған байланысты мемлекеттік әкімшілік қызметке ұқсас құқық қорғау органдарының білім беру ұйымдарында "өмір бойы" оқыту қағидатын енгізу орындылығын зерттеу ұсынылады.

2) басты назарды салдарлармен күрестен олардың превенцияға ауыстыру бөлігінде құқық қорғау органдарында ауқымды трансформациялауды жалғастыру

1-бастама. Халықтың сенімін арттыру.

Құқық қорғау органдарының алдында тұрған басты міндеттердің бірі - құқық бұзушылықты профилактикасы. Бұл норма бірқатар салалық заңнамалық актілерге көзделген.

"Қазақстан Республикасының Ішкі істер органдары туралы" Заңына сәйкес ішкі істер органдарының басты міндеттердің бірі болып құқық бұзушылық профилактикасы айқындалған. "Құқық бұзушылық профилактикасы туралы", "Тұрмыстық зорлық-зомбылық профилактикасы туралы" және т.б. Заңдар қабылданды.

Ішкі істер министрлігімен Қазақстан Республикасында құқық бұзушылық профилактикасы бойынша 2020-2022 жылдарға арналған кешенді жоспары іске асырылуда, сондай-ақ Мемлекет басшысының тапсырмасы бойынша құқық бұзушылық профилактикасымен айналысатын негізгі қызмет — әкімшілік полицияның реформасы жүргізілуде.

Үкіметтің және жергілікті атқарушы органдардың жанынан Құқық бұзушылық профилактикасы жөніндегі комиссия құрылып, қызмет етуде.

Осылайша, қылмыстың превенциясы үшін институтционалдық негіз қалыптасты.

Бұл жұмыстың табысты мысалы жалпы білім беру мекемелерінде кәмелетке толмағандар арасындағы құқық бұзушылықтардың алдын алуға жауапты мектеп инспекторлары лауазымын енгізу болып табылады.

Олар енгізілген сәттен бастап 2000 жылы кәмелетке толмағандар жасаған қылмыстар саны 2019 жылғы жағдай бойынша 4 есеге азайды (8182-ден 2645-ке дейін).

Соңғы жылдары қылмыстың төмендеуінің жалпы үрдісіне қарамастан, алдын алу мәселелері бірінші кезекке шығады. Қоғамда қылмыстылықтан тиісті қорғауды қамтамасыз ету, қауіпсіз ауданда тұру мүмкіндігі өсіп келеді.

Осыған байланысты қылмысқа қарсы іс-қимылдың неғұрлым тиімді тәсілі ретінде құқық бұзушылық профилактикасы жаңа тәсілдері мен құралдарын енгізу жөніндегі жұмысты жалғастыру қажет, демек, сенім деңгейін арттыруға ықпал ететін болады.

2 бастама. Құқық қорғау органдарының қызметін бағалаудағы тәсілдерді қайта қарау.

Қойылған міндеттерге қол жеткізу дәрежесін бағалау жүргізіліп жатқан саясаттардың нәтижелілігін анықтау үшін маңызды мәнге ие, себебі қабылданатын шаралардың тиімділігін және қол жеткізілген көрсеткіштердің елдің тіршілік әрекетінің қандай да бір саласын одан әрі дамытуға әсерін ескеруге мүмкіндік береді.

Қазіргі уақытта құқық қорғау блогының қызметін бағалаудың жаңа критерийлерін енгізу бойынша жұмыстар жүргізілуде.

Мемлекет басшысының тапсырмасына сәйкес 2019 жылдан бастап Орталық мемлекеттік органдар мен жергілікті атқарушы органдары қызметінің тиімділігін жыл сайынғы бағалау жүйесі туралы Президенттің 2010 жылғы 19 наурыздағы № 954 Жарлығына өзгерістер енгізілді, оның ішінде - мемлекеттік органдардың нақты нәтижелерге қол жеткізу дәрежесін айқындайтын нәтижелілікті бағалауды белгілейтін жаңа түр енгізілген.

Сондай-ақ ПМ мен Бас прокуратураның негізгі көрсеткіштерінің тізбесі анықталды (әкімшілік басшысының 24.12.2019 жылғы № 19-01-38.48 бұйрығымен бекітілген).

Сонымен қатар, Ішкі істер органдарын жаңғырту жөніндегі 2019 - 2021 жылдарға арналған жол картасын жүзеге асыру шеңберінде Мемлекет басшысы қолдаған Ішкі істер министрімен қызметті бағалаудың жаңа өлшемдерін бекітті.

Бағалаудың жаңа жүйесі сандық және сапалық өлшемдерден тұрады, онда сандық өлшемдердің негізі құқықтық статистика, сапалық - халықтың сенім деңгейі тұрғысынан әлеуметтік зерттеулердің нәтижелері болып табылады.

Бұл жүйе дамыған елдердің тәжірибесін ескереді және статистикалық деректерге және халықтың сенім деңгейіне салыстырмалы талдау жүргізуге мүмкіндік береді, онда көрсеткіштерде "жарысу" өз мағынасын жоғалтады.

Халықтың пікірін ескеретін құқық қорғау органдарының жұмысын бағалау жүйесін қайта қарау ұсынылады.

Бұл олардың нәтижелілігін арттырудың тиімді құралы және сайып келгенде, халықтың жалпы құқық қорғау жүйесіне сенімін арттыру үшін негіз болуы мүмкін.

3) Судьялардың тәуелсіздігін қамтамасыз ету

Бастама. Сот төрелігі - заңдылықты, азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз етудің, ал оның сапалы атқарылуы - мемлекетке деген сенімнің маңызды шарты.

Осыған байланысты, басым міндеттердің бірі сот төрелігін риясыз әрі әділ жүзеге асыру үшін судьялардың тәуелсіздігін қамтамасыз ету болып табылады.

Қазіргі уақытта еліміздің жоғарғы заңымен судья сот төрелігін атқару кезінде тәуелсіз және тек Конституция мен заңға ғана бағынады деген нормалар бекітілген. Бұл ретте сот төрелігін атқару жөніндегі соттың қызметіне қандай да бір араласуға жол берілмейді және заң бойынша жауаптылыққа әкеп соғады.

Судьялардың өкілеттігі Конституциялық заңда және өзге де заңдарда көзделген негіздер мен тәртіп бойынша ғана тоқтатылуы немесе тоқтатыла тұруы мүмкін.

Бұл ретте, заңнамада судьяны атқарып отырған лауазымынан босату үшін бірқатар негіздер көзделген, олардың ішінде судьяны тәртіптік теріс қылық жасағаны немесе талаптарды орындамағаны үшін лауазымынан босату қажеттігі туралы Сот жюриінің шешімі бар.

Судья Сот төрелігінің сапасы жөніндегі комиссияның шешімі бойынша кәсіби жарамсыздығына байланысты, бір жыл жұмыс нәтижелері бойынша алғаш рет, ал кейіннен әрбір бес жыл сайын өткізілетін кәсіби қызметті бағалау қорытындылары бойынша қызметінен босатылуы мүмкін.

Аталған негіздер сот төрелігін атқару кезінде судьяға қысым жасау құралы ретінде пайдаланылуы мүмкін.

Осылайша, судьялардың тәуелсіздігі қағидатын толыққанды қамтамасыз ету үшін судьяларды тек ерекше жағдайларда босату жөніндегі норманы көздеу және судьялардың кәсіби қызметіне бағалау жүргізу тәсілдерін қайта қарау ұсынылады.

4) Сот өндірісіне жасанды интеллекті енгізу арқылы сот істерін қарау жүктемесін оңтайландыру.

Бастама. Жұмыс жүктемесін тиімді бөлу.

Қазіргі уақытта сандық құралдар мемлекеттік басқарудың барлық салаларына, оның ішінде сот төрелігін атқару процестеріне енгізілуде.

Инновациялық шешімдерді енгізу сот жүйесінің ашықтығы мен тәуелсіздігін арттырады. Мәселен, адами факторды болдырмауға және судьяларға жүктемені оңтайлы реттеуге бағытталған істерді автоматты түрде бөлу жүйесі енгізілді.

"Сот смарт-аналитиктері" жүйесі сынақтан өткізу кезеңінде тұр, ол үлкен деректер ағындарын өңдеуге және қаралып отырған істер бойынша ықтимал нәтижені болжауға қабілетті, бұл сот төрелігін атқару кезінде судьяларға көмек көрсетеді.

Осыған байланысты, сот төрелігін атқару үшін ақпараттық жүйелердің әлеуетін пайдалану қажет, судьяларға түсетін жүктемені айтарлықтай төмендетуге мүмкіндік береді, олар істердің күрделі санатына шоғырлана алады, ал бір үлгідегі істер бойынша шешімдер қабылдауды ақпараттық жүйеге бере алады.

Осылайша, жасанды интеллектті енгізу сот өндірісінің сапасын арттырады және сот жүйесінің еңбек жүктемесін оңтайландырады.

7-міндет. Жергілікті өзін-өзі басқару жүйесін трансформациялау.

Тұңғыш Президент - Елбасы, "Қазақстан-2050" стратегиясы - қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты" (2012 жыл) атты Қазақстан халқына Жолдауында шешімдер қабылдау үшін құқықтар мен қажетті ресурстарды орталықтан өңірлерге берудің, олардың жауапкершілігі мен өкілеттіктерінің аражігін ажыратудың маңыздылығын ерекше атап етті.

Осы тапсырманы іске асыру үшін билік деңгейлері арасында өкілеттіктерді қайта бөлуге бағытталған іс-шаралар кешені жүргізілді.

Нәтижесінде бюджеттің IV деңгейі енгізілді, облыстық деңгейге 267 функция қайта бөлінді, "Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне мемлекеттік басқару деңгейлері арасында өкілеттіктерді қайта бөлу мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы" Қазақстан Республикасы Заңының жобасымен қосымша 5 функцияны беру жоспарлануда.

Сонымен қатар, бұл жұмыс жалғастыруды қажет етеді.

Мақсат: жергілікті атқарушы органдардың жұмыс істеу тиімділігін арттыру.

Бұл үшін:

1. Мемлекеттік басқару деңгейлері арасындағы жауапкершілік пен өкілеттіктер деңгейін айқындау және аражігін ажырату;

2. Мемлекеттік басқаруды одан әрі ортапықсыздандыруды жалғастыру, оның нәтижесінде бақылау-қадағалау органдарының санын оңтайландыру ұсынылады.

1. "Мемлекеттік басқару деңгейлері арасындағы жауапкершілік пен өкілеттіктер деңгейін анықтау және аражігін ажырату".

Бастама. Мемлекеттік басқарудың оңтайлы құрылымын қалыптастыру.

Функционалдық талдау қорытындылары бойынша ЭЫДҰ Мемлекеттік басқару органдары функцияларының жіктемесі негізінде мемлекеттік функциялар тізілімін қалыптастыру ұйғарылып отыр. Жүргізілген жұмыс қайталанатын, артық және тән емес функцияларды анықтауға мүмкіндік береді. Алдын ала камералдық талдау қазірдің өзінде олардың бар екендігінен хабар береді.

Мысалы, АШМ АӨК аумақтық инспекциялары мен облыстық ауыл шаруашылығы басқармаларының аумақтың азық-түлік қауіпсіздігінің жай-күйін тексеру және мониторингтеу бойынша іс-шараларды жүргізудегі функциялары ұқсас. Осындай фактілерді езге сапалар бойынша да келтіруге болады.

Нәтижесінде жергілікті жерлерде саны артық бақылау органдары жұмыс істейді, оларды ұстауға едәуір бюджет қаражаты бөлінеді.

Осыған байланысты тізілімді қалыптастыру қорытындылары бойынша іске асыру функцияларын жергілікті атқарушы органдар деңгейіне беру мүмкіндігін қарастыру ұсынылады, бұл мемлекеттік басқару жүйесінің жүктелуін қысқартуға мүмкіндік береді

, сондай-ақ олардың мемлекеттік басқару деңгейлері арасында қайталануын болдырмайды.

2. "Мемлекеттік басқаруды одан әрі орталықсыздандыруды жалғастыру, нәтижесінде бақылау-қадағалау органдарының санын оңтайландыру".

Бастама. Жергілікті атқарушы органдардың жауапкершілігін және дербестігін арттыру.

Қазіргі уақытта өңірлік деңгейде мемлекеттік саясатты іске асырудың тиімділігіне теріс әсер ететін әртүрлі факторлар бар.

Олардың ішінде басқарушылық шешімдерді қабылдау кезінде артық рәсімдердің болуы.

"Жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару туралы" Қазақстан Республикасының Заңы тиісті аумақтың әлеуметтік-экономикалық даму жағдайына әкімдердің жауапкершілігін бекітеді.

Бұл ретте заңнамада көзделген басқа нормалар іс жүзінде жауапкершіліктің бүркемеленуіне алып келеді.

Мысалы, облыстық денсаулық сақтау және білім басқармаларының басшыларын тағайындау аталған салалардағы уәкілетті органдар келіскеннен кейін ғана жүзеге асырылады.

Заңнамаға жергілікті маңызы бар мәселелерді мемлекеттік басқарудың өзге деңгейлерімен келісуді көздейтін нормаларды апыл тастау мақсатында олардың болуына тексеру жүргізу ұсынылады.

Сонымен қатар алқалы және кеңесші-консультативтік органдардың жұмыс істеуінің мәселесі де бар. Практика көрсетіп отырғандай, алқалы органдардың әлеуеті көбінесе толық көлемде емес, басшылық қабылдайтын шешімдерді легитимизациялау үшін ғана пайдаланылады.

Осыған байланысты олардың болуының тиімділігі мен орындылығына, сондай-ақ шешімдер қабылдау құқығымен оларды қалыптастыру мен қызметті ұйымдастырудың тәсілдерін қайта қарап, олардың рөлін арттыру мүмкіндігіне талдау жүргізген жөн.

Шешуді қажет ететін тағы бір мәселе, бұл жауапкершіліктің, өкілеттіктердің және ресурстардың теңгерімсіздігі.

Елдің стратегиялық құжаттарында орталықсыздандыру ұзақ мерзімді тренд ретінде айқындалған.

Сонымен қатар, қазіргі уақытта мемлекеттік басқаруды орталықтандыру және аудандық деңгейде басқарудың әлсіреуі байқалады.

Мысалы, "Жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес қала және аудан әкімдері ана мен баланы қорғау мәселелерін шешеді, ауылдық денсаулық сақтау ұйымдарын кадрлармен қамтамасыз етуге жәрдемдеседі.

Бұл ретте, олар тиісті бюджет қаражатымен қамтамасыз етілмеген және өкілеттіктер берілмеген.

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, республикалық, облыстық және аудандық басқару буыны арасында өкілеттіктерді қайта қарауды және аражігін нақты ажыратуды қамтамасыз ету қажет.

8-міндет. Квзимемлекеттік сектор субъектілері қызметінің тиімділігін арттыру.

Мемлекет басшысы Қазақстан халқына 2019 жылғы 2 қыркүйектегі жыл сайынғы Жолдауында квазимемлекеттік сектордан қайтарымды арттыру қажеттігін атап етті.

Мақсат: тиімділігі жоғары, ықшам және ашық квазимемлекеттік секторды қалыптастыру үшін жағдай жасау.

1) Экономиканы жедел түрде мемлекет иелігінен алу.

1-бастама. Тиімділігі жоғары квазигоссектор.

Бүгінгі күні мемлекет қатысатын инфрақұрылымдық және әлеуметтік объектілердің (темір жолдар, электр желілері және т.б.) біршамасы өткеннен қалған мұра болып табылады, олар негізінен бюджет қаражаты есебінен ұсталады және оларда елдің экономикалық белсенді халқының 15%-ке жуығы жұмыс істейді.

Қарастырылып отырған ұйымдар жүзеге асыруға құқылы қызмет түрлерінің қысқартылуына қарамастан, оларды бәсекелес нарықта кеңінен ұсынылған қызметтерді іске асыруға тарту практикасы сақталып отыр.

Сонымен қатар, оларға әлеуметтік міндеттемелер, экономиканың стратегиялық салаларында ұлттық қауіпсіздік саласындағы міндеттерді орындау және жобаларды іске асыру жүктеледі.

Дегенмен, ел экономикасының дамуы мен әлемдік үрдістер қарастырылып отырған ұйымдардың бәсекеге қабілеттілігін арттыруды қажет етеді, өйткені жеке бизнес жаңалықтар мен технологияларды жылдам игере отырып, жана жағдайларға жылдам бейімделеді.

Бұл жағдайларда екі бағыт бойынша бір мезгілде жұмыс жүргізу өзекті:

1) квазимемлекеттік сектор ұйымдары жүзеге асыруға құқылы қызмет түрлерінің тізбесін қысқарту;

2) бәсекелес ортаға беруге жататын ұйымдардың тізбесін кеңейту және оларды іске асыру.

Инвесторларға қолайлы болу үшін жекешелендіруге жататын объектілердің цифрлық картасын жасау ұсынылады. Онда орналасқан жерін, салынған жылын, объектінің техникалық жай-күйін, қаржы-шаруашылық қызметі туралы ақпаратты, байланыс деректерін қоса алғанда, объект туралы ақпарат, сондай-ақ ұсынылатын нарықтық құн орналастырылатын болады.

Мемлекет иелігінен шығарудың келесі шарты квазимемлекеттік сектор компанияларының штат саны мен әкімшілік шығыстарын кезең-кезеңмен қысқарту болады.

2-бастама: Мемлекеттік меншік құрылымын жіктеу арқылы оны реформалау.

Бүгінде елімізде 6,7 мыңға жуық квазимемлекеттік сектор субъектісі (мемлекеттік кәсіпорындар, акционерлік қоғамдар, жауапкершілігі шектеулі серіктестіктер) жұмыс істейді.

Ұйымдардың басым бөлігі (85%) әлеуметтік (денсаулық сақтау, білім беру, мәдениет, спорт) болып табылады.

Әртүрлі "алып қоюларды" және "қайталауларды" болдырмау, мемлекет қатысатын заңды тұлғалардың ұйымдық-құқықтық нысандарын анықтаудың жүйелілігі мен бірыңғай тәсілдерін қамтамасыз ету мақсатында оларды коммерциялық және коммерциялық емес бағыттылығына қарай жіктеу ұсынылады.

Осы бастаманы имплементациялау үшін мемлекеттің қатысу үлесі бар ұйымдардың ұйымдық-құқықтық нысанының 4 түрін айқындау ұсынылады:

- әлеуметтік саладағы қызметті жүзеге асыратын мемлекеттік әлеуметтік кәсіпорындар;

- елді мекендердің тыныс - тіршілігін қамтамасыз ету (энергиямен, газбен, сумен, жылумен жабдықтау, су бұру және коммуналдық қалдықтарды көму), стратегиялық объектілерді ұстау үшін, сондай-ақ басқа да әлеуметтік - экономикалық міндеттерді шешу үшін мемлекет құрған шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындар;

- "сервистік" қызметтер (жұмыстар) көрсететін және мемлекет белгілеген міндеттерді іске асыратын жауапкершілігі шектеулі серіктестіктер;

- қор нарығына шығу әлеуеті бар инвестициялық жобаларды іске асыру жолымен инвестициялар тарту, активтер құнын ұлғайту үшін құрылған акционерлік қоғамдар.

Сонымен қатар, әрбір түр үшін оларды құруға қойылатын өлшемшарттар мен талаптарды белгілеу ұсынылады.

Бұл ретте, мемлекеттік әлеуметтік кәсіпорындардың қызметін оңтайландыру мақсатында қамтамасыз етуші бөлімшелер (кадр, қаржы, заң қызметтері) орталықтандырылатын болады.

Ведомстволық бағынысты ұйымдар қызметінің ашықтығы мен айқындылығын қамтамасыз ету мақсатында қоғамға есеп беру және оның бақылауында болу тетіктері енгізілетін болады.

Бұдан басқа, ведомстволық бағынысты ұйымдар қызметінің нәтижелері туралы ақпаратты "Ашық үкімет" порталында және мемлекеттік органдардың интернет-ресурстарында ашық қолжетімділікке орналастыру ұсынылады.

5-бөлім. Тұжырымдаманы іске асырудан күтілетін нәтижелер

Тұжырымдаманы іске асыру нәтижесінде мемлекеттік аппараттың тиімділігі артады, қоғаммен өзара іс-қимылда оның трансформациялануы қамтамасыз етіледі.

Мыналар күтіледі:

1. Персоналды басқару қызметінің рөлі мен мәртебесін күшейту; өз қызметін инклюзия қағидаттарында жүзеге асыратын белсенді, технократиялық мемлекеттік қызметшінің моделін қалыптастыру;

әкімшілік мемлекеттік лауазымдарға іріктеу рәсімдерін, құралдары мен әдістерін жетілдіру;

практикаға бағдарлай отырып, "өмір бойы" оқыту қағидатын толыққанды енгізу жолымен мемлекеттік қызметшілерді кәсібилендіру жүйесін трансформациялау;

мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау бойынша жаңа тәсілдерді енгізу;

еңбекке ақы төлеудің жаңа жүйесіне көшу;

мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қолдау шараларын күшейту есебінен кәсіби мемлекеттік аппарат қалыптастыру.

2. ЭЫДҮ (Classification of the Functions of Government, COFOG) мемлекеттік басқару органдары функцияларының жіктемесіне негізделген мемлекеттік функцияларға түгендеу жүргізу және тиісті тізілімді қалыптастыру;

қалыптастырылған тізілімді ескере отырып, бизнес-процестерді барынша автоматтандырумен оңтайландыруды жүргізу;

процестердің еңбек сыйымдылығын және ресурстармен қамтамасыз етілуін ескеретін оның оңтайлы санын анықтаудың әдіснамалық негізін әзірлеп, жинақы мемлекеттік аппарат қалыптастыру;

басқарушылық вертикальді басқаруды, оның ішінде шешімдер қабылдау кезінде қайта қарау;

ұйымдастыру мәдениетінің жаңа түрін қалыптастыру; қамтамасыз ететін бөлімшелерді орталықтандыру;

"Электрондық үкіметтен" "Цифрлық үкіметке" көшу, ашықтық, адамдардың мұқтажына жедел ден қою есебінен тиімді мемлекеттік аппарат қалыптастыру.

3. Мемлекеттік және бюджеттік жоспарлау жүйелерін үйлестіру, атап айтқанда: мемлекеттік жоспарлаудың ықшам жүйесіне көшу;

алдыңғы жылдардың шығыстары негізіндегі лимиттерді айқындаудан оларды стратегиялық жоспарлар индикаторлары негізінде жоспарлауға көшу; қол жеткізілген нәтижелерді бағалауды бюджет процесімен үйлестіру; бюджеттік жоспарлауды цифрландыру және автоматтандыру; бюджеттік бағдарламаларды сақтай отырып, мемлекеттік органдардың стратегиялық жоспарларынан бас тарту жолымен жалпыұлттық стратегиялық мақсаттарға қол жеткізуде стратегиялық және бюджеттік жоспарлаудың тиімділігін арттыру.

4. Мыналар:

бақылау-қадағалау функцияларын одан әрі қайта реттеу және қысқарту мақсатында талаптар мен стандарттарға түгендеу жүргізу;

"икемді құқықпен" (soft law) реттеу тетіктерін жетілдіру;

бақылау-қадағалау қызметін жоспарлау кезінде жасанды интеллектті енгізу арқылы реттеу саясатының тәсілдерін жетілдіру.

5. Мемлекеттік аппарат қызметіне "Халық үніне құлақ асатын мемлекет" қағидаттарын енгізу жолымен мемлекеттік басқарудың сервистік моделін қалыптастыру, атап айтқанда:

халықпен тікелей және кері байланыс арналарының жұмысын жүйелі мониторингтеу және талдау;

БАҚ-тың, ҮЕҰ-ның және халықтың келіп түскен сауалдарына жедел ден қою;
жоғары орталықсыздандырылған жүйеден "төменнен-жоғарыға" қағидатына көшу;
мемлекеттің халықпен электрондық форматта өзара іс-қимылы бойынша "бірыңғай терезе" құру;

мемлекеттік органдардың ақпараттық қызметінің белсенділігін қамтамасыз ету.

6. Құқық қорғау органдары қызметкерлерінің кәсібилігін арттыру;

басты назарды салдарлармен күрестен олардың алдын алуға ауыстыра отырып, қызметті ауқымды трансформациялауды жүргізу;

жүйені одан әрі демилитаризациялауды жалғастыру;

төрағалар мен судьялар лауазымдары арасындағы сәйкессіздікті жоя отырып, облыстық және аудандық деңгейдегі судьяларға еңбекақы төлеу жүйесін қайта қарау;

сот өндірісіне жасанды интеллектті енгізу жолымен сот істерін қарау бойынша жүктемені оңтайландыру есебінен сот және құқық қорғау жүйесін трансформациялау.

7. Мемлекеттік басқару деңгейлері арасындағы жауапкершілік пен өкілеттік деңгейлерін анықтау және аражігін ажырату;

мемлекеттік басқаруды одан әрі орталықсыздандыруды жалғастыру, оның нәтижесінде бақылау-қадағалау органдарының санын оңтайландыру есебінен жергілікті өзін-өзі басқару жүйесін трансформациялау.

8. Квазимемлекеттік сектор субъектілерінің санын оңтайландыруға және мемлекеттік активтерді басқару тиімділігін арттыруға;

кәсіпкерлікті дамыту үшін қосымша шаралар мен ынталандыру жасауға және мемлекеттік сатып алу жүйесіндегі бәсекелестікті шектеу жағдайларын болдырмауға байланысты квазимемлекеттік сектор қызметін тиімділігін арттыру.

Басты нәтиже - мемлекеттік аппарат қызметінің тиімділігін арттыру, мемлекеттің азаматтармен өзара іс-қимылын нығайтуға, ашықтыққа және қоғамның сұранысына жедел ден қоюға, тиісінше, халықтың әл-ауқатын арттыруға бағытталған процестерді басқарудың озық тетіктерін енгізу.

6-бөлім. Тұжырымдаманы іске асыру кезеңдері Осы Тұжырымдама 2026 жылға дейін әзірленді.

Іске асыру кезеңінде мыналар:

мемлекеттік басқару саласындағы заңнаманы жетілдіру; мемлекеттік аппарат қызметінің тиімділігін арттыруды және мемлекеттік қызметшілерді кәсібилендіруді,

оның ішінде мемлекеттік жоспарлау жүйесін одан әрі дамыту жолымен қамтамасыз ету ;

бизнеске әкімшілік қысымды азайту мақсатында реттеуші саясатты дамыту жөнінде шаралар қабылдау;

мемлекеттің сервистік моделін одан әрі қалыптастыру; сот және құқық қорғау жүйелерінің, жергілікті басқару органдарының қызметін жетілдіру;

квазимемлекеттік сектор субъектілерінің қызметін реттеу жоспарлануда.

Тұжырымдаманы іске асыру көзделетін нормативтік құқықтық актілердің тізбесі

1. 2008 жылғы 4 желтоқсандағы Қазақстан Республикасының Бюджет кодексі.

2. 2015 жылғы 29 қазандағы Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексі.

3. "Әкімшілік рәсімдер туралы" 2000 жылғы 27 қарашадағы Қазақстан Республикасының Заңы.

4. "Ақпаратқа қол жеткізу туралы" 2015 жылғы 16 қарашадағы Қазақстан Республикасының Заңы.

5. "Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" 2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасының Заңы.

6. "Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік жоспарлау жүйесін бекіту туралы" 2017 жылғы 29 қарашадағы Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулысы.

7. "Мемлекеттік көрсетілетін қызметтер тізілімін бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрінің міндетін атқарушының 2020 жылғы 31 қаңтардағы бұйрығы.