



Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жаңа моделінің тұжырымдамасы туралы

Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі № 119 Жарлығы.

Қазақстан Республикасы Президенті
мен Үкіметі актілерінің жинағында
және республикалық баспасөзде
жариялануға тиіс

"Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспары туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 1 ақпандағы № 922 Жарлығын іске асыру мақсатында **ҚАУЛЫ ЕТЕМІН:**

1. Қоса беріліп отырған Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жаңа моделінің тұжырымдамасы бекітілсін.

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

3. Осы Жарлық қол қойылған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі.

Қазақстан Республикасының
Президенті

Н. Назарбаев

Қазақстан Республикасы
Президентінің
2011 жылғы 21 шілдедегі
№ 119 Жарлығымен
БЕКІТІЛГЕН

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жаңа моделінің тұжырымдамасы

Астана, 2011 жыл

Мазмұны

1-бөлім. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жүйесін дамытудың пайымы

2-бөлім. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жүйесін дамытудың негізгі қағидаттары мен жалпы тәсілдері

3-бөлім. Тұжырымдаманы іске асыру құралдары

1-бөлім. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жүйесін дамытудың пайымы

Кіріспе

Меритократия, тиімділік, нәтижелілік, транспаренттік және қоғамға есептілік қағидаттарына негізделген мемлекеттік қызмет жүйесін кәсібилендіру мемлекеттік басқару жүйесінің бәсекеге қабілеттілігін және халыққа сапалы қызмет көрсетуді қамтамасыз етудің аса маңызды факторы болып табылады

Осы Тұжырымдамада мемлекеттік қызмет жүйесіндегі ағымдағы ахуалды талдау ұсынылған, Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделін қалыптастырудың негізгі бағыттары мен оны іске асырудың түйінді тетіктері айқындалған

Осы Тұжырымдама Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделін рәсімдеуге және оны әрі қарай кәсібилендіруге бағытталған заңнамалық және өзге де нормативтік құқықтық актілерді әзірлеу үшін негіз болады.

1.1. Ағымдағы ахуалды талдау

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жүйесін дамыту мемлекеттің тәуелсіздік жылдарындағы рөлінің өзгеруі, саяси жүйенің, экономиканың, қоғамдық қатынастардың қалыптасу, мемлекеттік басқару жүйесін оңтайландыру процестерімен тығыз байланысты.

Тәуелсіз Қазақстан Республикасының мақсаттары мен басымдықтарын іске асыру үшін кадрларды іріктеу мен жоғарылатудың тиімді жүйесін құру, мемлекеттік аппарат қызметінің кәсібилігі мен ашықтығын қамтамасыз ету қажет болды.

Қазақстан Республикасы Президентінің "Мемлекеттік қызмет туралы" 1995 жылғы 26 желтоқсандағы № 2730 Заң күші бар Жарлығы тәуелсіз Қазақстанның қазіргі заманғы мемлекеттік қызмет жүйесін институттандырудың бастауы болып мемлекеттік басқару жүйесінің кадрлық ұйытқысын сақтауға мүмкіндік берді және мемлекеттің маңызды институты ретінде мемлекеттік қызметтің дамуына негіз қалады.

Жарлықтың қабылдануы мемлекеттік қызмет қағидаттарын, мемлекеттік лауазымдардың сатылығын белгілеу жолымен мемлекеттік қызмет қатынастарын реттеуге, мемлекеттік қызметшілердің құқықтық мәртебесін айқындауға және әлеуметтік кепілдіктерін белгілеуге, сыбайлас жемқорлыққа қарсы шектеулер енгізуге мүмкіндік берді.

1997 жылы мемлекеттік дамудың ұзақ мерзімді басымдығы ретінде кәсіби үкімет құруды айқындап берген "Қазақстан - 2030" стратегиясы мемлекеттік қызметті дамытудағы келесі кезеңі болды.

1999 жылы қабылданған "Мемлекеттік қызмет туралы" Қазақстан Республикасының Заңы (бұдан әрі - Заң) мемлекеттік қызметтің кәсіби және тиімді жүйесін және бірыңғай кадр саясатын қалыптастыруға бағытталған, өзекті қажеттіліктерге сай келетін жаңа тәсілді айқындап берді.

Қазіргі кезде Заң және оны іске асыру үшін әзірленген тиісті нормативтік құқықтық актілер мемлекеттік қызметке кіру, оны атқару және тоқтату мәселелерін реттейді.

Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті орган және оның аумақтық бөлімшелері жұмыс істейді.

Мемлекеттік қызметке кіру мәселелері

Азаматтардың мемлекеттік қызметке тең қол жеткізудегі конституциялық құқығы міндетті конкурстық іріктеуді енгізу арқылы іске асырылды, оның тетіктері Заңда және өзге де нормативтік құқықтық актілерде бекітілген.

Мемлекеттік қызметке конкурстық іріктеуді енгізу кандидаттың мемлекеттік әкімшілік лауазымына қойылатын бекітілген біліктілік талаптарына сай болуын анықтауға бағытталған.

Мәселен, Заңға сәйкес мемлекеттік әкімшілік лауазымға кіру кезіндегі конкурстық іріктеу мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органның мемлекеттік қызмет туралы қолданыстағы заңнаманы білуге арналған тестілеуді өткізуін, сондай-ақ мемлекеттік органның конкурстық комиссиясының кандидаттармен әңгімелесу өткізуін көздейді.

Мемлекеттік қызметтің кадр резерві қалыптасуда.

Алайда, конкурстық іріктеуді жүргізудің қазіргі кездегі тәжірибесін алғанда, мемлекеттік қызметке кіру кезіндегі конкурстық рәсімдердің әділдігіне азаматтар тарапынан бірқатар сенімсіздік байқалады.

Осыған байланысты, мемлекеттік қызметке конкурстық іріктеу тәртібін жетілдіру және оның транспаренттілігін арттыру қажет.

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту мәселелері

Қазіргі кезде мемлекеттік қызмет жүйесінде Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясын, мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлаудың және олардың біліктілігін арттырудың өңірлік орталықтарын және басқа да білім беру ұйымдарын қамтитын оқыту инфрақұрылымы қалыптастырылған.

Жыл сайын орташа есеппен мемлекеттік қызметшілердің үштен бірі қайта даярлау және біліктілігін арттыру курстарында оқудан өтеді, соның нәтижесінде үш жылдық кезеңде мемлекеттік қызметшілерді жүз пайыздық оқыту қамтамасыз етіледі.

Сонымен қатар, қазіргі кезде оқыту процесінің сапасын басқару жүйесін жаңғырту және мемлекеттік қызметшілерге арналған оқу бағдарламаларына оқытудың инновациялық әдістерін енгізу қажеттілігі туындап отыр.

Мемлекеттік қызметшілерге білім беру жүйесі практикалық маңызы бар және мемлекеттік органның мақсаттары мен міндеттеріне сай келетін, кәсіби білім мен дағдыларды дамытуға бағытталуы керек.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілерді оқыту жөніндегі жұмысты тиімді үйлестіру қажет.

Мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді аттестаттау мәселелері

Мемлекеттік қызмет туралы заңнамаға сәйкес мемлекеттік әкімшілік қызметшілер лауазымында үш жыл болғаннан кейін аттестаттаудан өтеді. Оның мақсаты олардың кәсіби дайындық деңгейін, құқықтық мәдениетін және азаматтармен жұмыс істеу қабілетін айқындау болып табылады.

Аттестаттау рәсімі мемлекеттік қызметшіге тікелей басшысының аттестаттаудан өтетін қызметшінің кәсіби, жеке қасиеттерін және қызметтік жұмысы нәтижелерін көрсететін қызметтік мінездемені ұсынуын қамтиды.

Сонымен бірге, қазіргі кезде аттестаттауды өткізу рәсімін мемлекеттік қызметшілердің жұмыс сапасы мен түпкілікті нәтижелерін бағалауға бағдарлау арқылы жетілдіру және аттестаттау қорытындылары мен мансаптық өсудің өзара байланысын қамтамасыз ету қажеттігі туындап отыр.

Мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру мәселелері

Қазіргі кезде мемлекеттік бюджет және Қазақстан Республикасы Ұлттық банкінің сметасы (бюджеті) есебінен қаржыландырылатын мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеудің бірыңғай жүйесі қолданылады.

Бұл жүйе коэффициенттерге негізделген және қызмет өтілі мен атқаратын мемлекеттік әкімшілік лауазымының санатын ескеруге мүмкіндік береді.

Мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне сыйақы беру, материалдық көмек көрсету және олардың лауазымдық жалақыларына үстемақы белгілеу тәртібі айқындалған.

Тұрақтылыққа қарамастан, мемлекеттік қызметшілердің еңбек төлемақысы, жеке сектормен салыстырғанда, бәсекеге қабілеттілігі төмен болып қалуда.

Мәселен, 2011 жылғы 1 сәуірдегі статистикалық деректерге сәйкес мемлекеттік қызмет жүйесіндегі орташа жалақы 69 027 теңгені құрайды, ал құрылыс саласындағы орташа жалақы 101 500 теңгені, тау-кен өнеркәсібінде - 133 309 теңгені, қаржы және сақтандыру қызметінде — 148 680 теңгені құрайды.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшінің жұмыс сапасын бағалаудың болмауы оның еңбек үлесі мен материалдық, мансаптық және моральдық ынталандыру жүйесі арасындағы өзара байланыстың төмен болуына әкеп соғады.

Мемлекеттік органдардың жұмысы еңбектің тиімсіз ұйымдастырылуымен және мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік қорғаудың нақты жүйесінің болмауымен сипатталады. Бұл білікті кадрлардың, оның ішінде шетелдік білімі бар мамандардың жеке секторға кетуіне, сондай-ақ мемлекеттік қызметті жұмысқа орналасуға қызықтырмайтын орын ретінде қабылдауға әкеп соғады.

Кадрлық әлеуеттің төмендеуі мемлекеттік органдардың (әсіресе өңірлік деңгейде) кадрлық құрамын кәсібилендіруді толық көлемде қамтамасыз етуге мүмкіндік бермейді.

Жауапты хатшы институтының жұмыс істеу мәселелері

Мемлекеттік қызмет жүйесінде жауапты хатшы институты енгізілген, оның негізгі міндеті мемлекеттік саяси қызметшілер ауысқан кезде мемлекеттік органдардың жұмысында кадрлық сабақтастықты сақтау болып табылады.

Сонымен бірге, кейбір орталық мемлекеттік органдарда басшылық құрамның жиі ауысуы байқалады. Бұл мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігіне әсер етеді.

Сондай-ақ, жауапты хатшы лауазымының саяси лауазым болып табылатындығы ескеріле отырып, мемлекеттік органдардың жаңа басшыларын тағайындау іс жүзінде сол жауапты хатшылардың өздерінің ауысуымен қатар жүруде.

Мемлекеттік қызметшілердің этикасы мен имиджін қалыптастыру мәселелері

Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы заңнамасы сыбайлас жемқорлыққа қарсы айқын сипатқа ие.

Мысалы, мемлекеттік қызметке сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылығын жасағаны үшін тәртіптік жауапкершілікке тартылған адам не мемлекеттік қызметке кіруге байланысты және Заңда белгіленген шектеулерді қабылдаудан бас тартқан адам қабылданбайды.

Мемлекеттік қызметшілердің ант қабылдауы және олардың мемлекеттік қызметте болумен байланысты жазбаша шектеулерді қабылдауы нормасы бекітілген.

Қолданыстағы Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызметшілерінің ар-намыс кодексі мемлекеттік қызметшілердің моральдық-адамгершілік келбеті мен іскерлік қасиеттеріне қойылатын талаптарды айқындайды.

Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті орган және оның аумақтық бөлімшелері тексеру барысында мемлекеттік қызмет туралы қолданыстағы заңнаманың және сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың сақталуын бақылауды жүзеге асырады.

Алайда, тексеру нәтижелері мемлекеттік органдардың жұмысында мемлекеттік қызметке кіру және оны атқару мәселелері бойынша қолданыстағы заңнаманы бұзушылықтардың бар екенін көрсетеді.

Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті орган және оның аумақтық бөлімшелері анықталған бұзушылықтар туралы анықтаманың негізінде мемлекеттік органның басшысына бұзушылықтарды жою және тиісті лауазымды адамдарды тәртіптік жауапкершілікке тарту туралы ұсынымдар жасайды, кейіннен ұсынымдар шығара отырып, тәртіптік кеңестерде мемлекеттік органдардың есептерін тыңдауды жүргізеді.

Сонымен қатар, қазіргі кезде тәртіптік кеңестердің жұмысын жетілдіру қажет.

Мемлекеттік қызметтер көрсету мәселелері

Халықтың мемлекеттік аппаратқа деген көзқарасы мемлекеттік қызметтердің сапасымен және қолжетімділігімен байланысты екенін атап өту керек.

Мемлекеттік қызметтер көрсетудің қолданыстағы стандарттары мемлекеттік қызмет көрсетудің тәртібін, мемлекеттік қызметтің сапасы мен қолжетімділігі көрсеткіштерінің нормативтік және міндетті түрде орындалуға тиіс мәндерін, шағым беру тәртібін және

байланысу ақпаратын, сондай-ақ мемлекеттік қызметтер көрсету кезіндегі уақытша шектеулерді белгілейді.

Алайда, қазіргі кезде мемлекеттік органдардың қызметінде мемлекеттік қызмет көрсету кезінде тиімсіз ұйымдастырушылық және ақпараттық қамтамасыз ету, мемлекеттік қызметтер көрсетудің бекітілген стандарттарын бұзу фактілері байқалуда. Бұл заңды және жеке тұлғалардың мемлекеттік қызметтер сапасы мен қолжетімділігіне тиісті дәрежеде қанағаттанбауына әкеп соғады.

Мемлекеттік қызметшілердің кәсіби деңгейінің төмен болуы, бюрократия көріністері және мемлекеттік қызметтерді көрсету кезінде әкімшілік кедергілердің болуы мемлекеттік қызмет имиджіне кері әсерін тигізуде және халық пен бизнестің мемлекеттік органдар жұмысына қанағаттанбауының негізгі себебі болып табылады.

Жоғарыда көрсетілген түйткілді мәселелерді ескере отырып, мемлекеттік қызмет жүйесінің одан әрі үдемелі дамуын және оны мемлекеттік басқаруды жаңғырту процестерімен өзара тығыз байланыста реформалауды қамтамасыз ету қажет.

Осылайша, Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспарының ережелері ескеріле отырып, Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделін қалыптастыру және оны кәсібилендіру мемлекеттік басқарудың нәтижелі жүйесін қамтамасыз етуге бағытталады.

1.2. Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінің мақсаты мен міндеттері

"Қазақстан — 2030" стратегиясында айқындалған мемлекеттік қызметті дамытудың басымдықтары: "кадрларды жалдау, даярлау және жоғарылату жүйесін жақсарту"; "мемлекеттік қызмет - ұлтқа қызмет ету"; "мемлекеттік қызметтің жоғары абыройын қалыптастыру және қолдау" осы тұжырымдамамен Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделін қалыптастыру негізіне алынған.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделі бірінші кезекте "мемлекеттік қызмет" ұғымын жаңғыртуды көздейді. Мемлекеттік қызмет "ұлтқа (қоғамға) қызмет ету" ұғымының синонимі болуға және мемлекеттік қызметтерді тұтынушы болып табылатын халыққа бағытталуға тиіс.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделі оны кәсібилендірудің басты факторы болып табылатын адами фактордың маңыздылығын тануға және тиімді кадр жұмысын жүргізуге бағдарланған.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделі тиімді кадр тетіктерін — мемлекеттік қызметке кірудің тиімді әрі айқын тәртібін, үздіксіз кәсіби даму мүмкіндігін, жұмыс нәтижелері мен ынталандыру жүйесінің өзара байланысын қалыптастыруға бағытталған.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінде мемлекеттік саясаттың тиімді іске асырылуын кәсіби тұрғыдан қамтамасыз ететін жоғары мемлекеттік әкімшілік

қызметшілер корпусы қалыптастырылып, мемлекеттік қызметке кіру және оны атқару тетіктері түбегейлі жетілдірілетін болады.

Осылайша, "Қазақстан - 2030" Стратегиясының ережелері негізге алына отырып:

1) мемлекеттік қызмет жүйесіндегі тиімді кадр саясаты және адами капиталды басқару жүйесі;

2) мемлекеттік қызметтер көрсетудің жоғары сапасы және мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігі;

3) мемлекеттік қызметшілердің оң имиджі және мінез-құлық этикасы мемлекеттік қызметтің жаңа моделін қалыптастырудың үш тұғырлы мақсаты болып табылады.

Үш тұғырлы мақсатқа сәйкес:

1) мемлекеттік қызмет жүйесінде жаңа кадр тетіктерін қалыптастыру және қолданыстағыларын жетілдіру;

2) мемлекеттік қызметшілердің жұмысын мемлекеттік қызметтердің сапасы мен қолжетімділігін арттыру және мемлекеттік қызметшілердің жұмысын мемлекеттік қызметтерді тұтынушы ретінде халыққа бағдарлау;

3) мемлекеттік қызметтің жоғары мәртебесі мен беделін қамтамасыз ету, мемлекеттік қызметшілер мінез-құлқының этикалық нормаларын қалыптастыру мемлекеттік қызметтің жаңа моделін қалыптастырудың міндеттері болып айқындалады.

Мемлекеттік қызметті сапалы кадрлық жаңарту мен кәсібилендіруді жүйелі түрде қамтамасыз ету үшін оның ұйымдастырушылық құрылымы және нормативтік құқықтық базасы жаңғыртылатын болады.

Жаңа модельді қалыптастырудың нәтижесі нақты нәтижеге және мемлекеттік қызметтерді сапалы түрде көрсетуге бағдарланған, сондай-ақ мемлекеттік әлеуметтік-экономикалық дамудың өзекті қажеттіктеріне сай келетін кәсіби мемлекеттік қызмет болмақ.

1.3. Іске асыру кезеңі және күтілетін нәтижелер

Осы Тұжырымдаманы іске асыру 2011 жылдан бастап 2015 жылға дейінгі аралыққа есептелген және мынадай кезеңдерден тұрады.

Бірінші кезеңде (2011 - 2012 жылдар) Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспарының нысаналы индикаторларына қол жеткізуге бағытталған:

1) үш корпусқа негізделген мемлекеттік қызмет лауазымдарының жаңа тізілімін енгізу;

2) мемлекеттік қызметке кіру және мемлекеттік қызметтің кадр резервін қалыптастыру рәсімдерін жақсарту;

3) жоғары білікті мемлекеттік қызметшілерді даярлау жөніндегі базалық білім беру орталығын қалыптастыру;

4) нәтижеге бағдарланған мемлекеттік басқару жүйесінің технологиялары мен қағидаттарына негізделген жаңартылған оқыту бағдарламаларды енгізу;

5) мемлекеттік органдардың кадр қызметтері жұмысының тиімділігін арттыру;

6) мемлекеттік қызметшілердің жұмысын бағалау жүйесін енгізу;

7) мемлекеттік қызметшілердің еңбегіне ақы төлеудің жаңа жүйесін енгізу;

8) мемлекеттік қызметтер көрсету сапасын арттыруға, оның ішінде мемлекеттік қызметтер көрсетудің сапасын бақылау жүйесін енгізуге, көрсетілетін мемлекеттік қызметтердің сапасын бағалау үшін кері байланыс тетігін дамытуға бағытталған шараларды іске асыру көзделеді.

Екінші кезеңде (2013 - 2015 жылдар) мансаптық жоспарлау жүйесін енгізу, кәсіби даму мен оқытудың дара жоспарларын енгізу, қашықтықтан оқыту жүйесін кеңейту; мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру жүйесін жетілдіру; мемлекеттік қызметтің автоматтандырылған ақпараттық жүйесін құру; әкімшілік этиканы басқарудың екі деңгейлі жүйесін әзірлеу сияқты мемлекеттік қызметті кәсібилендіру жөніндегі ұзақ мерзімді шаралар жүзеге асырылатын болады.

Бірінші кезеңде іске асырылған шаралардың тиімділігіне мониторинг жүргізу және оларды бағалау екінші кезеңде жүргізілетін болады, соның негізінде тиісті нормативтік құқықтық, әдістемелік және ұйымдастырушылық ұсыныстар мен ұсынымдар әзірленетін болады.

Осы Тұжырымдаманы іске асыру мемлекеттің функцияларын тиімді орындауға және халыққа сапалы мемлекеттік қызметтер көрсетуге қабілетті мемлекеттік аппаратты кәсібилендіруді қамтамасыз етеді.

2-бөлім. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметі жүйесін дамытудың негізгі қағидаттары мен жалпы тәсілдері

2.1. Мемлекеттік қызметтің жаңа моделі

Халықаралық практикада мемлекеттік қызметтің екі үлгілік моделін бөліп қарастыруға болады - баспалдақтық және позициялық.

Мемлекеттік қызметке кіру мен оны атқару тәртібіне қатысты осы модельдердегі айырмашылықтарға қарамастан, оларға мемлекеттік қызмет тиімділігін қамтамасыз ететін бірқатар жалпы шарттар тән.

Біріншісі — мемлекеттік қызметшілерді саяси "тағайындалатындар" және кәсіби "орындаушылар" деп бөлу. Екіншісі - мемлекеттік қызметке конкурстық негізде қабылдау, бұл мемлекеттік қызметке білікті әрі құзыретті мамандарды іріктеп алуға мүмкіндік береді және кадрларды іріктеу мен жоғарылатудың патронаждық жүйесі үшін мүмкіндіктерді азайтады.

Мемлекеттік қызметтің жоғары беделі мен мәртебесі шетелдердегі мемлекеттік қызмет жүйесінің маңызды ерекшелігі болып табылады.

Қазіргі кезде, көптеген елдер мемлекеттік басқарудың ұлттық жүйесінің ерекшеліктерін ескеретін мемлекеттік қызметтің аралас моделін құруды жөн көреді.

Мемлекеттік қызметтің көптеген тиімді модельдерінде (Нидерланды, Сингапур, АҚШ, Италия) жоғары мемлекеттік қызмет институты қолданылады, ол саяси шешімдер қабылдау процесін оларды іске асыру процесінен ажыратуға бағытталған. Жоғары мемлекеттік қызметтің функциялары жалпы мемлекеттік саясатқа сәйкес басқару талаптарын әзірлеу және әкімшілік қызметті жүргізу болып табылады.

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметінің жаңа моделі мемлекеттік қызметтің баспалдақтық және позициялық модельдерінің элементтерін қамтып, аралас болып қалады.

Сонымен қатар, Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспарына сәйкес, мемлекеттік қызметтің жаңа моделінде корпустық вертикаль: мемлекеттік саяси қызметшілер, "А" басқарушылық корпусы және "Б" атқарушылық корпусы айқын көрініс табатын болады.

Жаңа модельді қалыптастыру 2012 жылға қарай үш корпуста негізделген мемлекеттік лауазымдардың жаңа тізілімін бекітуді көздейді.

Мемлекеттік саяси қызметшілер корпусына мемлекеттік саясатты қалыптастыратын, мемлекеттік басқару саласына (аясына) басшылық етуді жүзеге асыратын, тиісті саладағы мемлекеттік дамудың стратегиялық бағыттарын айқындайтын қызметшілер, сондай-ақ тағайындалуы саяси-шешуші сипатқа ие қызметшілер енгізіледі.

Мемлекеттік саяси қызметшілер корпусына мынадай лауазымдар: орталық мемлекеттік органдардың, Қазақстан Республикасы Президентіне тікелей бағынатын және есеп беретін органдардың бірінші басшылары, олардың орынбасарлары, облыстардың, астананың және республикалық маңызы бар қаланың әкімдері және олардың орынбасарлары, сондай-ақ тізбесін Қазақстан Республикасының Президенті айқындайтын басқа да мемлекеттік лауазымдар енгізілетін болады.

Жаңа модельде мемлекеттік әкімшілік қызмет құрылымында мемлекеттік саяси қызметшілер қалыптастыратын саясатты іске асыруды және стратегиялық шешімдер қабылдау мен оларды орындау арасындағы өзара байланысты қамтамасыз ететін "А" басқарушылық корпусы құрылатын болады.

"А" басқарушылық корпусының әкімшілік лауазымдарына тағайындау тек қана кадр резервінен жүзеге асырылатын болады. Оны пайдалану тиімділігін қамтамасыз ету үшін кандидаттың "А" корпусының кадр резервінде тұру міндеттілігін көздейтін құқықтық норма қарастырылатын болады.

Саяси кадр резервін және мемлекеттік әкімшілік қызметтің "А" басқарушылық корпусының кадр резервін қалыптастыруды Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Кадр саясаты жөніндегі ұлттық комиссия мемлекеттік органдардың және

облыстар, астана, республикалық маңызы бар қала әкімдерінің ұсыныстары негізінде жүзеге асыратын болады.

Кадр саясаты жөніндегі ұлттық комиссияның құрамын және ол туралы ережені Қазақстан Республикасының Президенті айқындайтын болады.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінде мемлекеттік саяси лауазымдар тізілімі қайта қаралып, мемлекеттік саяси қызметшілер саны шектелетін болады. Жауапты хатшы лауазымына тағайындалған адамның рөлі мен жауапкершілік дәрежесі нақты айқындалып, оны тағайындаудың ашық, транспарентті, сіңірген еңбегіне негізделген тетігі әзірленетін болады.

Қазақстан Республикасының Президенті айқындаған мемлекеттік қызметті дамыту басымдықтары ескеріле отырып, жауапты хатшы лауазымы "А" басқарушылық корпусына жатқызылатын болады, тиісінше, жауапты хатшылардың өкілеттіктері, құқықтары, міндеттері осы корпустың қызметін реттейтін нормативтік құқықтық актілер шеңберінде айқындалатын болады.

Сондай-ақ, мемлекеттік орган жұмысындағы сабақтастықты сақтау мақсатында мемлекеттік органдардың бірінші басшыларының лауазымда болу кезеңіне қарамастан, жауапты хатшылар белгілі бір мерзімге тағайындалатын болады.

Мемлекеттік әкімшілік қызметтің "А" корпусына іріктеу өздерін кәсіби құзыретті және тиімді жұмыс істейтін қызметкерлер ретінде көрсеткен "Б" атқарушылық корпусына жатқызылған мемлекеттік қызметшілер қатарынан тұрақты рекрутинг негізінде жүргізілетін болады.

Сонымен қатар, қолда бар кадр әлеуетін кеңейту және мемлекеттік қызмет жүйесінің ашықтығы "әлеуметтік лифт" тетігі есебінен қамтамасыз етілетін болады.

Осы тетік мемлекеттік қызметшілер болып табылмайтын, бірақ мемлекеттік ұйымдарда және жеке секторда басшы лауазымдарды атқаратын кәсіби даярлығы бар кадрларға "А" корпусының кадр резервіне енгізу үшін конкурстық іріктеуге қатысуға мүмкіндік береді.

Саяси кадр резервіне және "А" басқарушылық корпусының кадр резервіне қосу критерийлері мемлекеттік қызмет істер жөніндегі уәкілетті органның ұсынуы бойынша жеке нормативтік құқықтық актімен айқындалатын болады.

Атап айтқанда, кандидатты саяси кадр резервіне және мемлекеттік әкімшілік қызметтің "А" басқарушылық корпусының кадр резервіне қосу туралы шешім қабылдауға негіз ретінде мынадай критерийлерді:

- білім деңгейі мен бейінін,
- жұмыс өтілі мен тәжірибесін,
- кәсіби және жеке құзыреттерін бағалауды,
- қызметтік этиканы сақтауды,

мемлекеттік саяси қызметшінің не басшы лауазымдардағы жұмыс тәжірибесі мол "А" басқарушылық корпусы әкімшілік қызметшісінің жазбаша ұсынымының болуын айқындаған жөн.

Кандидаттарға "А" басқарушылық корпусына кіру үшін мемлекеттік қызметшінің басқару лауазымында функционалдық міндеттерін тиімді орындау ісінде маңызды кәсіби және жеке құзыреттерді бағалау қолданылатын болады.

Кәсіби және жеке құзыреттерінің негізінде тестілеу, сондай-ақ кәсіби бағдарланған әңгімелесу мен емтихандар өткізу мемлекеттік әкімшілік "А" басқарушылық корпусының кадр резервіне конкурстық іріктеудің тетіктері болады.

Саяси лауазымды атқаратын мемлекеттік орган басшысы ауысқан кезде мемлекеттік әкімшілік қызметшілер жұмысының тұрақтылығын және ведомствоішілік сабақтастықты қамтамасыз ететін тиімді тетікті қалыптастыру үшін мемлекеттік қызметшінің "А" корпусында лауазымда болу мерзімі белгіленетін болады.

Қызметшіні "А" басқарушылық корпусы лауазымына тағайындау және лауазымынан босату Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Кадр саясаты жөніндегі ұлттық комиссияның шешімі негізінде мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органмен келісілетін болады.

Кәсіби және басқару дағдыларының жоғары деңгейін қамтамасыз ету үшін мемлекеттік қызметшілерді ротациялауды жүргізу көзделеді.

Мемлекеттік қызметшілерді ротациялау жүйелі негізде мынадай: деңгейаралық ("орталық - өңір, өңір - орталық"), өңіраралық ("өңір - өңір"), сектораралық ("орталық - орталық") схемалары бойынша жүргізілетін болады, бұл орталық мемлекеттік органдарға, сондай-ақ жергілікті атқарушы органдарға кәсіби кадрлардың көптеп келе бастауын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Мемлекеттік қызметшілерді ротациялауды жүргізудің шарттары мен тәртібі мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органның ұсынуы бойынша Қазақстан Республикасы Президентінің актісімен айқындалатын болады.

Мемлекеттік қызметті деңгейаралық және өңіраралық ротациялауды табысты жүргізу үшін әлеуметтік қамсыздандыру, оның ішінде лауазымдық жалақыға "үстемақылар" (өңірлік коэффициенттер) белгілеу тетігі әзірленетін болады және өңірлерде ротациялау тәртібімен тағайындалатын мемлекеттік қызметшілер үшін тұрғын үй қорының болуы қамтамасыз етілетін болады.

Жұмыс істеп жатқан мемлекеттік әкімшілік қызметшілерді басқарушылық корпусқа және атқарушылық корпусқа бөлу лауазымдық критерий бойынша жүзеге асырылатын болады (мемлекеттік қызметшінің қазіргі кезде атқаратын лауазымына сәйкес).

Мемлекеттік әкімшілік қызметтің "Б" атқарушылық корпусына атқарушы лауазымдардағы мемлекеттік қызметшілер ("А" корпусына жатпайтын лауазымдар) кіретін болады.

"Б" корпусындағы мемлекеттік қызметшілерінің негізгі міндеті "А" басқарушылық корпусындағы мемлекеттік қызметшілердің талаптарына сәйкес мемлекеттік саясатты іске асыру (атқарушылық қызмет) болады.

Мемлекеттік әкімшілік қызметшілер лауазымдарының санаттар бойынша қолданыстағы тізілімінің оң практикасы ескеріле отырып, мемлекеттік әкімшілік қызметтің "А" басқарушылық корпусының және "Б" атқарушылық корпусының лауазымдары үшін санаттар белгіленетін болады.

Мемлекеттік әкімшілік қызмет құрылымында "А" және "Б" корпустарын қалыптастыру кезінде қолданыстағы мемлекеттік әкімшілік қызметшілер лауазымдарының тізілімін оңтайландыру көзделеді.

Үш корпуста негізделген мемлекеттік лауазымдар тізілімін мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органның ұсынуы бойынша Қазақстан Республикасының Президенті бекітетін болады.

2.2. Мемлекеттік қызметке кіру тәртібін жетілдіру

Халықаралық практикада мемлекеттік қызметке кіру конкурстық негізде жүзеге асырылады, онда меритократия қағидаты, яғни жеке сіңірген еңбектері мен жетістіктерін мойындау негізгі қағидат болып табылады.

Үміткер құжаттарының конкурстық топтамасын қарау және бос лауазымға үміткердің кәсіби білімі мен тәжірибесін бағалауға мүмкіндік беретін тестілеуді, сұхбаттасуды, ауызша мен жазбаша емтихандарды өткізу, сондай-ақ оның жеке құзыреттері конкурстық іріктеудің жалпы схемасы болып табылады.

Мемлекеттік қызметтің тиімді модельдерінде мемлекеттік қызметке кіру және конкурстық іріктеуді жүргізу кадр резервін қалыптастырумен тығыз байланысты болатынын атап өту керек.

Жаңа модельде мемлекеттік қызметке кіру тәртібі екі кезеңнен тұратын конкурстық іріктеуді енгізу жолымен түбегейлі жетілдірілетін болады. Оның айрықша сипаттамалары конкурстық рәсімдердің мазмұндық бөлігін кеңейту және бос лауазымға кандидаттың міндетті түрде мемлекеттік әкімшілік қызметтің кадр резервінде тұруы болады.

Қазіргі кезде, мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті орган екі кезеңнен тұратын конкурстық іріктеу жөніндегі пилоттық жобаны жүргізуде, оның нәтижелері бойынша тиісті заң шығару жұмысы жүргізілетін болады.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінде конкурстық іріктеудің бірінші кезеңінде уәкілетті орган және оның аумақтық басқармалары мемлекеттік әкімшілік қызметтің кадр резервіне іріктеуді жүргізетін болады. Басқаша айтқанда, мемлекеттік қызметке кіру үшін кандидаттардың бірыңғай дерекқоры қалыптастырылатын болады.

Мемлекеттік әкімшілік қызметтің кадр резервіне іріктеу Қазақстан Республикасының Конституциясын және мемлекеттік қызмет туралы заңнаманы білу деңгейін, сондай-ақ мемлекеттік қызметшінің мемлекеттік органның салалық ерекшелігіне қарамастан, функционалдық міндеттерін тиімді орындауы үшін маңызды кәсіби және жеке құзыреттері деңгейін айқындайтын тестілеуге негізделетін болады.

Мемлекеттік қызметшінің кәсіби және жеке құзыреттерін бағалауды жүргізу үшін " мемлекеттік қызметші құзыреттерінің бейіні" деген ұғым нормативтік тұрғыдан бекітілетін болады. Бұл оны мемлекеттік әкімшілік лауазымдарға орналасу үшін кандидаттарға қойылатын біліктілік талаптарының құрамдас бөлігі ретінде пайдалануға мүмкіндік береді.

Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті орган мемлекеттік әкімшілік қызметтің әрбір деңгейі үшін (басқарушылық және атқарушылық) құзыреттердің үлгілік бейінін бекітетін болады, соның негізінде құзыреттердің салалық бейіндері әзірленетін болады.

Тестілеудің жаңа бағдарламасы кадр резервінің деңгейіне қарай сараланатын болады:

1) мемлекеттік қызметке алғаш рет кіру үшін, яғни "Б" атқарушылық корпусының лауазымына орналасуға кадр резервіне қосу үшін;

2) "Б" корпусындағы мемлекеттік қызметшілерді қызметтік саты бойынша жоғарылату үшін және "А" басқарушылық корпусының лауазымдарына орналасуға кадр резервіне қосу үшін.

Конкурстық тестілеуден табысты өткен кандидатқа кадр резервіне қосу туралы сертификат берілетін болады, бұл оған конкурстық іріктеудің екінші кезеңіне қатысу құқығын береді.

Мемлекеттік әкімшілік қызметтің кадр резервіне қосылған үміткерлер үшін мемлекеттік органда тағылымдамадан өту мүмкіндігі көзделеді.

Конкурстық іріктеудің екінші кезеңінде бос лауазымға тағайындау үшін мемлекеттік орган конкурстық іріктеуді бірінші кезеңдегі тестілеу нәтижесінде мемлекеттік әкімшілік қызметтің кадр резервіне қосылған адамдар қатарынан ғана жүргізеді.

Екінші кезеңдегі конкурстық іріктеу барысында мемлекеттік органның салалық ерекшелігімен және қызмет бағыттарымен айқындалатын конкурстық рәсімдер қолданылады.

Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті орган мемлекеттік органның конкурстық іріктеудің екінші кезеңінде пайдалануы үшін үлгілік конкурстық рәсімдерді айқындайтын болады: бейіндік (салалық) тестілеу, әңгімелесу (дара, топпен), емтихан, эссе жазу.

Әрбір мемлекеттік орган мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органмен келісім бойынша оның қызметінің салалық бағытына, осы лауазымға орналасу үшін

конкурстық іріктеу жүргізілетін қандай да бір бос мемлекеттік лауазымның ерекшелігі мен лауазымдық міндеттеріне сәйкес конкурстық рәсімнің түрін дербес айқындайтын болады.

Мемлекеттік органдар үшін бос мемлекеттік әкімшілік лауазымға ауысу тәртібімен тағайындау тетігі жетілдірілетін болады.

Мемлекеттік органның конкурстық комиссиясы бос лауазымға кандидаттармен өткізетін әңгімелесудің объективтілігі мен ашықтығы дәрежесін арттыру үшін әңгімелесу барысын аудио- және бейнебақылау мәселелері нормативтік тұрғыдан айқындалатын болады, конкурстық рәсімдерді өткізу туралы хабарландыру міндеттілігі және қоғамдық-саяси бірлестіктердің, үкіметтік емес ұйымдардың және БАҚ-тың мемлекеттік органдардағы конкурстық комиссияларының отырыстарына қатысу құқығы нормативтік тұрғыдан бекітілетін болады.

Сондай-ақ, мемлекеттік органдар конкурстық комиссияларының төрағасы мен мүшелерінің өткізілген конкурстық іріктеудің сапасы мен объективтілігі үшін дербес жауапкершілігін белгілеу көзделеді.

Осылайша, екі кезеңнен тұратын конкурстық іріктеуді енгізу мемлекеттік қызметтің кадр резервін тиімді пайдалануға және мемлекеттік органдарды кәсіби құзыретті кадрлармен қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

2.3. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесін одан әрі дамыту

Әлемдік практикада кәсіби дамыту және оқыту мәселелері мемлекеттік қызметтің адами капиталын басқару жүйесінде басымдықты мәселе болып табылады.

Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспарының ережелері ескеріле отырып, біліктілігі жоғары мемлекеттік қызметшілерді даярлау жөніндегі базалық білім беру орталығы ретінде Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының мәртебесі едәуір күшейтілетін болады.

Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру бағдарламаларының мазмұндық бөлігін сапалық тұрғыдан жаңғырту, оның ішінде қазіргі заманғы білім беру технологияларының және нәтижеге бағдарланған мемлекеттік басқару жүйесі қағидаттарының негізінде оқыту бағдарламаларын жаңарту маңызды шара болмақ.

Мемлекеттік қызметшілерді даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру бағдарламалары анағұрлым икемді болады және мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет жүйесі жұмыс істеуінің озық әлемдік практикасын ескеретін болады.

Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің басқарушылық және атқарушылық корпустарға бөлінуі ескеріле отырып, оларды оқыту процестерін құруға қойылатын саралау тәсілдері көзделетін болады.

"А" корпусының лауазымына тағайындалған мемлекеттік қызметшілер үшін лауазымдық міндеттерін тікелей орындауға кірісу алдында менеджмент, стратегиялық жоспарлау, тиімді басқару шешімдерін қабылдау саласында білім алуға бағытталған қысқа мерзімді оқытудан өту мүмкіндігі көзделетін болады.

"А" басқарушылық корпусының қызметшілері және оның кадр резервіне қосылған қызметшілер үшін кәсіби және жеке құзыреттерін бағалау негізінде белгілі бір күнтізбелік кезеңге арналған кәсіби дамыту мен оқытудың дара жоспарлары жасалатын болады.

Дара жоспар оқытудың мазмұндық бөлігінде де оқу орнын таңдау да мемлекеттік қызметшілердің кәсіби қажеттіктерін ескеретін болады.

Ұлттық басқару элитасын даярлауды қамтамасыз етуге арналған Ұлттық мемлекеттік саясат мектебі "А" корпусының қызметшілерін кәсіби дамытуда басты рөл атқаратын болады.

"Б" корпусының мемлекеттік қызметшілерін оқыту саяси шешімдерді тиімді орындау және стратегиялық бағдарламаларды іске асыру үшін білім мен дағдылар алуға бағытталған білім беру бағдарламаларына негізделетін болады.

Мемлекеттік қызметшілерді өңірлік деңгейде оқыту тиімділігін арттыру үшін Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы қайта даярлау мен біліктілікті арттырудың өңірлік орталықтары қызметін үйлестіріп, білім беру бағдарламаларының мазмұнды бөлігінің сапасына мониторинг жүргізетін болады.

Қайта даярлау мен біліктілікті арттырудың өңірлік орталықтары қызметін үйлестіру мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет саласында сапалы білім жинақтау мен алмасудың бірыңғай жүйесін қалыптастыруға және өңірлік деңгейде сапалы білім беру қызметтерімен қамтамасыз етуге бағытталған.

Өңірлік деңгейде кадрлардың кәсіби деңгейін арттыру мақсатында жергілікті атқарушы органдардың мемлекеттік қызметшілері үшін Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясының магистратурасында оқуға квота бөлінетін болады.

Осылайша, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы мемлекеттік қызметшілерді оқытудың бірыңғай оқу, әдістемелік, ғылыми және кадр орталығы болмақ.

Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесінде Қазақстан Республикасы Президентінің "Болашақ" Халықаралық стипендиясының және "Назарбаев Университеттің" әлеуетін тиімді пайдалануға бағытталған жүйелі шаралар көзделетін болады.

Атап айтқанда, мемлекеттік қызметшілерді шетелде даярлау және қайта даярлау, сондай-ақ тиісті квота шеңберінде кәсіби тағылымдамадан өту олардың кәсіби дамуының жаңа сапалы деңгейін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді және ынталандырудың қосымша тетігі болып табылады.

Мемлекеттік қызметшілерді кәсіби даярлау жүйесінде жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру бағдарламаларының шеңберінде оқытудың тәртібі регламенттелетін болады.

Атап айтқанда, басымдықты мамандықтар бойынша магистратура және докторантура бағдарламалары бойынша оқытын мемлекеттік қызметшілер лауазымдарының сақталу міндеттілігі нормативтік тұрғыдан бекітілетін болады.

Сондай-ақ, мемлекеттік қызметші оқуды аяқтағаннан кейін өзі бұрын атқарған лауазымға не басқа - біліктілік және кәсіби талаптары бойынша теңдей не функционалдық міндеттері жаңа алған кәсіби білімі мен дағдыларына сәйкес келетін жоғары тұрған лауазымға тағайындалуы мүмкін болатын құқықтық норма көзделетін болады.

Мемлекеттік қызметшілерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру мүмкіндіктерін және бюджет қаражатын тиімді пайдалану үшін мемлекеттік органдарда оқу және еңбек процестерін ұйымдастыру мәселелері регламенттелетін болады.

Бюджет қаражатын үнемдеу және оқытуға тыңдаушыларды кеңінен тарту үшін жетекші шетелдік мамандарды шақыра отырып, біліктілікті арттыру курстарын өткізу қамтамасыз етілетін болады.

Болашақта осы бағдарламаны кеңейту және мемлекеттік қызметшілерді шетелдік мамандар әзірлеген білім беру бағдарламаларына сәйкес қашықтықтан оқытуды қамтамасыз ету көзделетін болады.

Мемлекеттік органдар қызметінің ерекшелігін және қызметшілердің кәсіби қажеттіктерін ескеретін салалық бағдарламаларға сәйкес оқытуды ұйымдастыру мәселелері нормативтік тұрғыдан регламенттелетін болады.

Мемлекеттік қызметшілерді қашықтықтан оқыту жүйесі кеңейтілетін болады.

Мемлекеттік қызметшілерді кәсіби дамыту жүйесін жетілдіруге бағытталған ұсынылып отырған шараларды іске асыру тиісті нормативтік құқықтық актілерге өзгерістер мен толықтырулар енгізуді қажет етеді.

2.4. Мемлекеттік қызметшілерді бағалау және мансаптық жоспарлау жүйесін енгізу

Әлемдік практикада мемлекеттік қызметшілердің қойылған мақсаттар мен міндеттерді, лауазымдық нұсқаулықты, орындалатын жұмыс пен қол жеткізілген нәтижелерді салыстыруға негізделген жұмысының түпкілікті нәтижелерін бағалау қолданылады.

Бағалау нәтижелері қызметкерлерді ынталандыру, оларды қызметтік саты бойынша жоғарылату, қосымша оқыту қажеттігі туралы кадрлық шешімдер қабылдау үшін негіз болып табылады.

Жаңа модельде мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалау жүйесі жетілдірілетін болады.

Мемлекеттік қызметшілер жұмысының тиімділігін бағалау түпкілікті нәтижеге бағдарланатын болады және мемлекеттік қызметшілерге сыйақы беру мен оларды көтермелеу, қайта даярлау мен біліктілігін арттыру қажеттігін айқындау, қызмет бойынша жоғарылату үшін негіз болады.

Жаңа модельде мемлекеттік қызметшілердің аттестациядан өту тетігі де жетілдірілетін болады, ол бағалау нәтижелері бойынша қызметі тиімсіз болып табылған мемлекеттік қызметшілерге ғана қолданылатын болады.

Мемлекеттік қызметшілердің бағалау және аттестациядан өту тәртібі мен шарттары мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органның ұсынуы бойынша тиісті нормативтік құқықтық актімен айқындалатын болады.

Мемлекеттік қызметші мансабының белгіленген әлеуметтік және лауазымдық мәртебеге жоғарылатуды сипаттайтын және мемлекеттік қызметшінің біліктілік деңгейі мен жұмыс тәжірибесіне сәйкес оның кәсіби және әлеуметтік тұрғыдан өзін өзі көрсетуі қамтамасыз етілетін ынталандыру жүйесінің құрамдас бөлігі болып табылатындығы ескеріле отырып, "мансаптық жоспарлау" ұғымы нормативтік тұрғыдан бекітілетін болады.

Мемлекеттік қызметшілерді мансаптық жоғарылату мемлекеттік қызметшінің атқаратын лауазымындағы қызметінің тиімділігін бағалау нәтижелеріне негізделетін болады.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінде мансаптық жоспарлау жүйесі заңнамалық тұрғыдан көзделіп, мансаптық жоғарылату критерийлері нормативтік тұрғыдан айқындалатын болады.

2.5. Мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру жүйесін жетілдіру

Сапалы әрі тиімді еңбекті ынталандыру мемлекеттік орган ұжымында жайлы атмосфераны қамтамасыз ететін, мемлекеттік қызметтегі еңбек қатынастарының маңызды элементі болады.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінде ынталандырудың тиімді жүйесін қалыптастыру жеке сектормен бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етуге бағытталатын болады.

Мемлекеттік қызметшілерді ынталандырудың тиімді жүйесі жұмыстағы жоғары көрсеткіштер үшін тікелей ынталандыруларды құрушы, кадрларды мемлекеттік

қызметте ұстап қалуды қамтамасыз етуші фактор және сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарының алдын алуға арналған қосымша шара болады.

Мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру жүйесінде еңбекақы төлеу басты рөл атқарады, жана модельде еңбекақы төлеу жүйесі олардың жұмысын бағалауға негізделетін болады.

Мемлекеттік қызметшілердің еңбегіне ақы төлеу жүйесін жетілдіру еңбек нарығының ағымдағы ахуалын талдау негізінде жүргізілетін болады.

Еңбекақы төлеу атқаратын лауазымы мен мемлекеттік қызмет өтіліне де, мемлекеттік қызметшілердің жұмыс сапасын бағалауға да негізделетін болады.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделіндегі еңбекақы төлеу жүйесі мемлекеттік қызметшілердің кәсіби даярлығын, дағдыларын, еңбек жүктемесін (жұмыс қарқындылығын), сондай-ақ орындалатын жұмыс пен қабылданатын шешімдер үшін жауапкершілік деңгейін ескеретін болады.

Мейлінше құзыретті әрі тиімді қызметкерлерді ынталандыру мақсатында мемлекеттік органда жеке сыйақы қорын құрған жөн, оны бөлу мемлекеттік қызметшілердің жұмыс сапасын бағалауға негізделетін болады.

Мемлекеттік орган ішінде сыйақы қорын бөлу кезінде транспаренттік пен ашықтықты қамтамасыз ететін тетіктер көзделетін болады.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделіндегі еңбекақы төлеу мәселелері тиісті қаржылық және экономикалық негіздемені келтіруге мүмкіндік беретін жеке нормативтік құқықтық актімен реттелетін болады.

Халықаралық практикаға сәйкес, ынталандыру жүйесінде мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік және зейнетақымен қамтамасыз ету мәселесі маңызды орын алатын болады.

Ынталандырудың монетарлық емес әдістері, мысалы, оң тәжірибе мен кәсіби білім трансфертіне, мемлекеттік органдардың жұмысында сабақтастықты қамтамасыз етуге және жаңа қызметкерлердің жылдам бейімделуіне бағытталған тәлімгерлік институтын бекіту жолымен мемлекеттік қызметшінің жеке кәсіби сіңірген еңбегін мойындау мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру жүйесінің маңызды бөлігі болады.

Тәлімгерлік қызметтік сатыдағы маңызды баспалдақтардың бірі ретінде қарастырылатын болады. Тәлімгер мемлекеттік қызметшілер мемлекеттік органда жас мамандар қызметіне сараптамалық және консультациялық қолдау көрсетуді қамтамасыз ететін болады, соның ішінде олардың жұмыс сапасын бағалауға және аттестаттауды өткізуге қатысады.

Моральдық ынталандырудың адамның қоғамдық мойындау қажеттігіне негізделген, ынталандырудың ең маңызды түрі болып табылатындығы ескеріле отырып, ең үздік қызметкер және ең үздік құрылымдық бөлімше атағын беру, мақтау қағаздарымен,

грамоталармен марапаттау, салалық курстарда, кәсіби (бейінді) семинарлар мен тренингтерде қосымша оқыту сияқты ынталандыру әдістерін тиімдірек пайдалану керек.

Сонымен қатар, мемлекеттік қызметтің жаңа моделінде ішкі ынталандыруға бағытталған корпоративтік рухты қалыптастыру және мемлекеттік орган қызметіне өзінің жеке үлесін сезіну қажет.

Ынталандыру жүйесінде мемлекеттік органның тұтастай кадр саясаты шеңберінде жеке тәсілдер қолданылатын болады.

Мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру жүйесінің тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ету үшін монетарлық емес әдістерді қолдану мәселелері мемлекеттік қызмет саласындағы заңнамада нормативтік тұрғыдан реттелуге, сондай-ақ жалпы алғанда мемлекеттік секторды реттейтін еңбек заңнамасымен үйлесім табуға тиіс.

2.6. Мемлекеттік қызмет персоналын басқару процесін жетілдіру

Жаңа модельде мемлекеттік қызмет персоналын басқарудың тұтастай жүйесі қалыптастырылатын болады, оның ішінде мемлекеттік органдардың кадр қызметтері мен мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органның өзара әдістемелік іс-қимылы қамтамасыз етілетін болады.

Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті орган мемлекеттік басқару жүйесінің қазіргі заманғы үрдістері ескерілетін, мемлекеттік қызметтің жаңа моделін нормативтік және әдістемелік ресімдеуді жүйелі негізде қамтамасыз ететін болады.

Жаңа кадр саясатын іске асыру және мемлекеттік қызмет персоналын басқарудың тиімді жүйесін қалыптастыру үшін мемлекеттік органдардың кадр қызметтерінің жұмысы мемлекеттік органдағы кадр қызметінің құрылымы, саны, функциялары мен міндеттері айқындалатын үлгілік ереженің және тиісті әдістемелік ұсынымдардың негізінде жүзеге асырылатын болады.

Мемлекеттік органдардың кадр қызметтерінің басшыларын не өздеріне кадр қызметтерінің функциялары жүктелген лауазымды адамдарды тағайындау мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органмен келісілетін болады.

Мемлекеттік органдардың кадр қызметтері жұмысының бір бағыты Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген еңбек режимінің сақталуын қамтамасыз ету болады.

Мемлекеттік органдардың кадр қызметтері жұмысында "электрондық үкіметтің" мүмкіндіктерін кеңінен пайдалану кадрлық шешімдерді қабылдау тиімділігін арттыруға бағытталатын болады, өз кезегінде электрондық құжат айналымы жүйесін және мемлекеттік органдардың интранет-порталын пайдалану мемлекеттік органдар қызметінің ішкі және сыртқы рәсімдерін барынша оңайлату мен оңтайландыруға мүмкіндік береді.

Озық әлемдік практикаға сәйкес (Ұлыбритания, АҚШ, Германия, Сингапур, Малайзия және т.б.), мемлекеттік қызмет саласындағы кадр саясатын тиімді іске асыру, оның ішінде жоғары мемлекеттік әкімшілік қызметшілер корпусына қатысты іске асыру мемлекеттік қызмет персоналын басқарудың біртұтас жүйесіне және оны автоматтандыруға негізделген.

"Е-қызмет" жүйесінің жұмыс істеуі мемлекеттік органдардың кадр қызметтеріне персоналды басқаруды озық әлемдік практикаға сәйкес жүзеге асыруға, мемлекеттік органдардың кадр қызметтері жұмысының өнімділігін жоғарылатуға және ақпаратты алу мен өзекті етуге кететін уақыт және еңбек шығындарын қысқартуға мүмкіндік береді.

"Е-қызмет" жүйесі онлайн режимінде орталық және өңірлік деңгейдегі мемлекеттік қызметшілерге қатысты толық кадрлық ақпаратты: дербес деректерді, ұйымдастырушылық мәліметтерді (кадрлық есеп), кәсіби және жеке құзыреттері, білімі, біліктілігі, жұмыс өтілі, кәсіби тәжірибесі, бағалау және аттестаттау нәтижелері туралы мәліметтерді; ротациялаудың жедел мониторингін жүргізуді, оқытудан өтудің жедел есебін, курстардың мерзімдері мен тақырыптарын, ынталандыру туралы және әкімшілік және тәртіптік жазалау туралы мәліметтерді, мемлекеттік қызметшілердің сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтары туралы құқық қорғау және сот органдарының деректерін алуға мүмкіндік береді.

2.7. Мемлекеттік қызметтегі этикалық нормаларды жетілдіру

Халықаралық практикада әкімшілік этика сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың маңызды тәсілдерінің бірі болып есептеледі. Бірқатар елдерде арнайы заңдар мемлекеттік қызмет этикасы мәселелерін реттейді және мемлекеттік басқару жүйесінің моральдық климатын жақсартуға бағытталған.

Мемлекеттік қызметшілердің этикалық мінез-құлық стандарттары "мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлық кодекстері" деген жалпы атауға ие болған арнайы нормативтік құқықтық актілерде қамтылған.

Нормативтік құқықтық актілерде бекітілген мемлекеттік қызметшілердің мінез-құлық стандарттары мемлекеттік қызметшілердің лауазымдық міндеттерін атқаруы кезіндегі мінез-құлықның негізгі бағыттарын айқындауға арналған.

Осы стандарттар мемлекеттік қызметшінің мемлекеттік қызмет құндылықтары мен қағидаттарына және қоғамның үмітіне сай келетін белгілі бір мінез-құлық стилін қалыптастыруға ықпал етеді.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінде шет елдердің оң тәжірибесі негізінде әкімшілік этиканы басқарудың екі деңгейден тұратын жүйесі әзірленетін болады.

Бірінші деңгейде мемлекеттік қызметшілердің жалпы мінез-құлық стандарттарын айқындайтын нормативтік құқықтық акт әзірленеді.

Екінші деңгейде әрбір мемлекеттік органның мемлекеттік қызметшілері үшін мейлінше нақтыланған мінез-құлық қағидалары мен нормалары әзірленеді.

Мемлекеттік қызметшілер мінез-құлқының ведомстволық қағидаларында нақты мемлекеттік органның қызметшісі өзінің лауазымдық міндеттерін атқару процесінде кездесетін, этикалық тұрғыдан алғанда проблемалы болып табылатын жағдайлар толық сипатталады және осындай жағдайлардағы нақты мінез-құлық қағидалары көзделеді.

Әкімшілік этиканы басқару жүйесін қалыптастыру үшін "мемлекеттік қызмет этикасы" ұғымын және мемлекеттік қызметшілердің этикалық мінез-құлқы жөніндегі негізгі қағидаттарды заңнамалық тұрғыдан бекіту қажет етіледі.

Мемлекеттік қызмет жүйесінде мүдделер қақтығысы мәселелері бойынша заңнамалық база да жетілдірілетін болады.

Сондай-ақ, мемлекеттік органдардың бірінші басшыларының жауапкершілігін күшейту, оның ішінде осы органдардағы басшы адамдар сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылығын жасаған жағдайда оның орнынан түсуіне дейінгі тетік пысықталатын болады.

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінде мемлекеттік қызметтің негізгі қағидаттары мен ережелерін біртұтас құжатта біріктірген жөн, оның қолданысы мемлекеттік қызметтің барлық түрлеріне, атап айтқанда мемлекеттік қызметшілердің негізгі құқықтары мен міндеттерін, оларға қолданылатын шектеулер мен әлеуметтік және құқықтық кепілдерді көздейтін мемлекеттік қызмет кодексінде қолданылатын болады.

Кейіннен осы кодекстің нормалары азаматтық қызметшілерге және қамтылуы мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен жүргізілетін адамдарға, сондай-ақ мемлекеттік қатысу үлесі бар ұйымдарда жұмыс істейтін адамдарға қолданылатын болады.

Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органның тәртіптік кеңестері қызметінің тиімділігі арттырылатын болады.

Бұрын қылмыстық жауапкершілікке тартылған адамдардың мемлекеттік қызметке кіру фактілерінің жалпы алғанда азаматтардың мемлекеттік аппаратқа деген сеніміне теріс әсер ететінін атап өту керек.

Осыған байланысты, мұндай адамдардың мемлекеттік қызметке кіру мүмкіндігін заңнамалық деңгейде айқындаған жөн.

Осы шаралар мемлекеттік қызметшілерге қойылатын этикалық және сыбайлас жемқорлыққа қарсы талаптарды күшейтуге және халықтың мемлекеттік аппаратқа деген сенімін арттыруға мүмкіндік береді.

2.8. Мемлекеттік қызметтер көрсетудің сапасын арттыру

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінде мемлекеттік қызметтер көрсету сапасы мемлекеттік қызметшілер жұмысы тиімділігінің басты көрсеткіші болады, басқаша

айтқанда, мемлекеттік қызмет мемлекеттік қызметтерді тұтынушы ретінде халыққа бағдарланатын болады.

Мемлекеттік жоспарлау мен бюджеттеуге қатысты жаңа тәсілдерге сәйкес мемлекеттік органдардың қызметі мемлекеттік органдардың функциялары мен өкілеттіліктерінен туындайтын мемлекеттік қызметтер көрсетуге бағдарлануға тиіс.

Мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігін арттыру үшін мемлекеттік органдарда еңбекті ұйымдастыру мен менеджменттің, транспаренттік және нақты лауазымды адамдардың жауапкершілігі қағидаттарына негізделген шешімдерді қабылдау процестері мен рәсімдерінің сапасын арттыруға бағытталған нормативтік құқықтық, әдістемелік және ұйымдастырушылық шаралар айқындалатын болады.

Осыған байланысты, ақпараттық технологияларды қолдану қажеттігі арта түседі, бұл халыққа және бизнеске қызметтер көрсету кезінде мемлекеттік органның функцияларын оңтайландыру мен автоматтандыруға, әкімшілік кедергілерді және халық пен бизнестің мемлекеттік органдармен тікелей байланысын азайтуға бағытталған.

"Электрондық үкімет" порталында көрсетілетін электрондық мемлекеттік қызметтер көрсету санының ұлғаюы да мемлекеттік қызметтер көрсету сапасын арттырудың басты құралдарының бірі болып табылады, осыған орай мемлекеттік органдардың әлеуметтік маңызы бар мемлекеттік қызметтер көрсетуі электрондық форматқа ауыстырылатын болады.

Мемлекеттік қызметтер көрсетудің бекітілген стандарттары мен регламенттерінің сақталуына бақылау орнату тиімді шара болуға тиіс.

Қазақстан Республикасы Президентінің "Орталық мемлекеттік органдар мен облыстардың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың жергілікті атқарушы органдары қызметінің тиімділігін жыл сайынғы бағалау жүйесі туралы" 2010 жылғы 19 наурыздағы № 954 Жарлығымен мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органға мемлекеттік қызметтер көрсетуді бағалау өкілеттіктері берілген.

Мемлекеттік қызметтер көрсету сапасын арттыру және оларды көрсету процесін басқару үшін тиімді сыртқы бақылауды енгізу қажет, ол заңнамаға тиісті өзгерістер енгізуді және уәкілетті мемлекеттік органды айқындауды талап етеді.

Заңнамада мемлекеттік қызметтерді сапасыз көрсеткені, сондай-ақ мемлекеттік қызметтер көрсету стандарттары мен регламенттерін бұзғаны үшін адамдардың жауапкершілігін қарастыру керек.

Сонымен қатар, көрсетілетін мемлекеттік қызметтер сапасын бағалау үшін халықпен кері байланыс тұрақты негізде, оның ішінде мемлекеттік қызметтерді тікелей алу кезінде сауалнамалық сауалдарды және жеке және заңды тұлғалардың мемлекеттік қызметтер көрсету сапасы мен қолжетімділігіне қанағаттану дәрежесін айқындауға бағытталған әлеуметтік сауалдарды өткізу жолымен орнатылатын болады.

2.9. Мемлекеттік қызметтің оң имиджін қалыптастыру

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделінде мемлекеттік қызметтің оң имиджін қалыптастыру, оның ішінде уақтылы ақпарат беру мен азаматтардың өтініштерін қарау және қол жеткізілген нәтижелері негізінде мемлекеттік органдардың қызметі туралы оң пікірді қалыптастыру басты бағыт болуға тиіс.

Мемлекеттік қызметтің оң имиджін қалыптастыруда мемлекеттік қызметтер көрсету сапасын арттыру және жұртшылықпен байланыстар орнату тиісінше негізгі бағыттар болып табылады.

Азаматтарға бағдарлану, кәсібилік, шұғыл әрекет ету, ашықтық және қолжетімділік мемлекеттік органдар жұмысының негізгі қағидаттары болуға тиіс.

Мемлекеттік қызмет пен жұртшылық, оның ішінде қоғамдық-саяси бірлестіктер, үкіметтік емес ұйымдар, бұқаралық ақпарат құралдары арасындағы диалог мемлекеттік органдардың өз қызметі туралы азаматтарға жүйелі түрде ақпарат беріп отыруын, сондай-ақ халықпен байланысты дамытуды және солардың негізінде өзара тиімді шешімдер қабылдауды көздейді.

Осы жұмыста мемлекеттік органдар мен жұртшылық арасындағы тиімді интерактивті байланысты қамтамасыз етуге, әлеуметтік топтардың мұқтаждары мен пікірін барлық деңгейдегі мемлекеттік органдарға жеткізуге қауқарлы баспа және электрондық бұқаралық ақпарат құралдарының әлеуетін толық көлемде пайдалану қажет.

Әрбір мемлекеттік органның жұмысында мыналар: ақпараттық материалдарды БАҚ-та орналастыру; оңтайлы басқару шешімін қабылдау үшін ақпараттық кеңістік пен жұртшылық пікіріне мониторингі жүргізу; мемлекеттік қызметшілердің жұртшылықпен тікелей байланыстары (азаматтарды жеке мәселелері бойынша қабылдау, халықпен ресми және бейресми кездесулер, жұртшылықтың қандай да бір топтары тартылатын әртүрлі кеңейтілген кеңестер, әртүрлі әлеуметтік және басқа да жобалар таныстырылымы); азаматтардың әртүрлі санаттарының өкілдерімен өзара интерактивті іс-қимыл жасасу және басқалары осы бағыттағы тетіктер болуға тиіс.

Жалпы алғанда, мемлекеттік қызметтің оң имиджін қалыптастыру мемлекеттік органдардың қоғамның сындарлы ынтымақтастыққа ниетін айқындайтын, реформалаудың басты құрамдас бөліктерінің бірі болады.

3-бөлім. Тұжырымдаманы іске асыру құралдары

Қазақстан Республикасы Президентінің "Қазақстан Республикасының 2010 жылдан 2020 жылға дейінгі кезеңге арналған құқықтық саясат тұжырымдамасы туралы" 2009 жылғы 24 тамыздағы № 858 және "Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспары туралы" 2010 жылғы 1 ақпандағы № 922 жарлықтарында,

сондай-ақ осы Тұжырымдаманың ережелерінде айқындалатын міндеттер мен индикаторларды мемлекеттік қызмет саласын реттейтін заңнамалық және заңға тәуелді нормативтік құқықтық актілерді жетілдіру жолымен іске асыру көзделеді.

Осы Тұжырымдаманың ережелері мемлекеттік қызмет мәселелері бойынша заңнамалық және өзге де нормативтік құқықтық актілерді жетілдіру арқылы іске асырылатын болады.

Осы Тұжырымдамамен енгізілетін ұғымдар заңнамалық тұрғыдан бекітілетін болады, сондай-ақ мемлекеттік қызмет істері жөніндегі уәкілетті органға осы Тұжырымдаманың ережелерінен туындайтын жаңа функцияларды беру көзделетін болады.