

## О Программе дальнейшего реформирования государственной службы Республики Казахстан и Плана мероприятий Правительства Республики Казахстан по ее реализации

Постановление Правительства Республики Казахстан от 9 июня 1997 г. N 940

Правительство Республики Казахстан постановляет:

1. Утвердить прилагаемые:

Программу дальнейшего реформирования государственной службы Республики Казахстан (далее - Программа);

План мероприятий Правительства Республики Казахстан по ее реализации (далее - План мероприятий).

2. Возложить на Министерство финансов Республики Казахстан координацию работ по реализации Программы и Плана мероприятий.

3. Министерству финансов Республики Казахстан ежеквартально информировать Правительство Республики Казахстан о ходе реализации Программы и Плана мероприятий, вносить своевременно предложения о принятии в случае необходимости дополнительных мер.

4. Центральным и местным исполнительным органам, ответственным за исполнение Плана мероприятий, ежемесячно представлять информацию в Министерство финансов Республики Казахстан.

Премьер-Министр  
Республики Казахстан

Утверждена  
постановлением Правительства  
Республики Казахстан  
от 9 июня 1997 г. N 940

### I. Общие положения

Программа дальнейшего реформирования государственной службы Республики Казахстан (далее - Программа) разработана в целях повышения эффективности управления, дальнейшего реформирования системы государственных органов, улучшения кадрового потенциала государственной службы.

Главная причина неудавшихся в прошлом организационных перестроек заключается в том, что на рубеже 90-х годов при реорганизации системы государственного управления был нарушен принцип плавного перехода от старых

форм и методов управления к новым. Частые реорганизации и связанные с этим перестановки кадров привели к нарушению принципа ответственности за последствия принимаемых решений.

Серьезные просчеты допущены в подготовке управленческих кадров, системе стимулирования и контроля за их деятельностью. Отсутствие перспективы, уверенности в завтрашнем дне, обусловленные неотработанностью системы подбора и расстановки кадров, а также сравнительно невысокая оплата труда привели к оттоку значительной части квалифицированных управленческих кадров в негосударственную сферу. Опыт развитых зарубежных стран свидетельствует о необходимости привлечения в государственный аппарат наиболее профессионально подготовленных и идейно устойчивых работников.

Положительное решение имеющихся в данной области проблем предполагает наличие полной и объективной информации, отражающей количество, состав и движение кадров в государственной службе и организациях, финансируемых за счет средств республиканского и местных бюджетов.

Прежняя структура центральных исполнительных органов, приведенная на рис. 1 приложения, включала в свой состав 42 самостоятельных подразделения. В их числе: - министерств - 20, государственных комитетов - 11, комитетов, главных управлений, национальных комиссий и т.д. - 11.

Практика показала, что сравнительно большое разнообразие организационных форм центральных исполнительных органов, а также недостаточно четкий правовой их статус, значительно усложняли организационную структуру и заметно снижали ее эффективность.

В соответствии с Указом Президента Республики Казахстан U973377\_ "Об очередных мерах по реформированию системы государственных органов Республики Казахстан" были проведены следующие основные мероприятия:

аппарат Правительства преобразован в Канцелярию Премьер-Министра; более чем на 50% сокращено число центральных исполнительных органов, подведомственных Правительству Республики Казахстан. При этом большинство упраздненных государственных органов преобразованы в структурные подразделения соответствующих министерств с правами юридических лиц, автономно выполняющих возложенные на них функции.

В результате структура центральных исполнительных органов, подведомственная Правительству, включает иные в свой состав 14 министерств и 2 государственных комитета.

Следует отметить, что проведенные преобразования не исчерпывают необходимые шаги по созданию эффективной системы государственного управления.

Передовой зарубежный опыт свидетельствует, что создание рациональной системы государственных органов, адекватной рыночным формам и методам управления, -

процесс длительный и сложный. В связи с этим Программой предполагается осуществить ряд первоочередных мер, позволяющих в дальнейшем обеспечить успех проводимых реформ.

## II. Цели и задачи

В настоящее время в Казахстане созданы основные рыночные механизмы регулирования социально-экономического развития. Как результат проводимых преобразований наметились устойчивые тенденции экономической стабилизации и роста производства. Для закрепления позитивных процессов необходимо создание эффективной системы государственного управления.

Исходя из этого, цель Программы заключается в создании рациональной системы государственного управления, обеспечивающей устойчивое социально-экономическое развитие за счет эффективного государственного регулирования и создания экономической среды для развития сильного частного сектора.

Достижение указанной цели предполагает решение следующих задач:

создание государственной службы, укомплектованной высококвалифицированными кадрами, посредством совершенствования системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированной на потребности государственных органов;

создание эффективной системы социального обеспечения государственных служащих ;

создание системы контроля за деятельностью государственных органов и должностных лиц, реализующих услуги населению;

информатизация системы кадрового обеспечения государственной службы;

разработка правового обеспечения, регулирующего деятельность органов государственной исполнительной власти;

рационализация функций центральных и местных исполнительных органов, а также организаций, финансируемых за счет средств государственного бюджета.

Реализация указанных задач Программы будет осуществляться посредством разработки и выполнения плана соответствующих мероприятий и работ.

## III. Кадровое обеспечение государственной службы

Проводимая в Казахстане крупномасштабная реформа государственного управления, связанная с рационализацией организационной структуры исполнительных органов и сокращением численности государственных служащих, предполагает проведение эффективной и целенаправленной кадровой политики. Для положительного решения стоящих в этой области проблем необходимо располагать объективными данными о количественном и качественном составе работников,

занятых в исполнительных органах, а также бюджетных организациях здравоохранения и образования .

В настоящее время ни статистические, ни финансовые органы не располагают достаточно полными и достоверными данными, характеризующими рассматриваемую категорию занятого населения. В связи с этим для принятия обоснованных решений в области формирования и становления в Казахстане высоко-профессиональной государственной службы необходимо провести перепись работников, занятых в исполнительных органах и организациях, финансируемых за счет государственного бюджета, и на ее основе произвести оценку и анализ существующего кадрового потенциала .

Получение объективных и достоверных данных о численности и составе государственных служащих и работников бюджетных организаций является информационной основой для создания целостной системы управления кадрами в исполнительных органах. Решение этой задачи предполагает организацию постоянно действующей системы учета и отчетности, отражающей динамику изменений, происходящих в кадровом составе государственной службы. Обеспечение Правительства и кадровых служб оперативной и своевременной информацией, необходимой для принятия обоснованных решений, не представляется возможным без широкого использования современных технических и программных средств. Вышеизложенное обуславливает необходимость разработки и внедрения компьютеризированной системы учета и движения кадров государственной службы, информационной основой которой будут материалы переписи государственных служащих .

Задачи, решаемые органами государственного управления, требуют от государственных служащих широкого политического кругозора, глубоких знаний в области права, экономики, социологии, экологии, организации управления и т.д. В настоящее время государственная служба Республики Казахстан не в полной мере располагает кадровым составом соответствующего профессионального уровня.

В связи с этим необходимо создать постоянно действующую, ориентированную на потребности государственных органов систему подготовки и переподготовки управленческих кадров, обеспечивающую прошедшим обучение:

глубокое знание предметной области;

владение современными методами решения возникающих в процессе управления проблем ;

умение использовать современные программные и технические средства;

знание государственного, русского и иностранных языков;

наличие достаточно широкого представления о функциях и задачах смежных подразделений и других органов государственного управления;

владение навыками рациональной и эффективной организации управленческого

т р у д а .

Проведение такой работы позволит в дальнейшем создать рациональную систему подготовки и переподготовки кадров для государственной службы, отбора и расстановки кадров, более рационально и эффективно использовать выделяемые для этого ресурсы.

#### IV. Оплата труда государственных служащих

С введением в 1996 году Указа Президента Республики Казахстан, имеющего силу Закона, U952730\_ "О государственной службе" существенно повысился уровень оплаты труда и социального обеспечения государственных служащих. Это, в условиях банкротства ряда предприятий и финансовых структур, изменило отношение высококвалифицированных специалистов к государственной службе. Если в прежние годы наблюдался отток специалистов из государственных органов, то сегодня уже создаются условия для проведения конкурса на замещение вакантных должностей.

Указом Президента Республики Казахстан от 1 апреля 1997 г. U973436\_ "О единой системе оплаты труда работников органов Республики Казахстан, содержащихся за счет государственного бюджета" внесены определенные изменения в систему оплаты труда государственных служащих. В соответствии с ним существенно повышены должностные оклады государственных служащих, разработана система оплаты труда для депутатов местных представительных органов - маслихатов, предусмотрено введение повышенных индивидуальных должностных окладов.

Однако оптимальный уровень еще не достигнут поскольку должностные оклады государственных служащих еще низки, что не дает возможности шире привлекать н у ж н ы х с п е ц и а л и с т о в .

Для решения указанных задач необходимо осуществить сравнительный анализ оплаты труда работников государственных органов и предпринимательского сектора, требующих сходных уровней компетенции, умений и навыков для выполнения возложенных на них функций. На основе этого необходимо разработать принципиально новую систему оплаты труда государственных служащих и работников организаций и учреждений, финансируемых из бюджета, с целью повышения ее уровня .

#### V. Контроль за деятельностью государственных служащих

Для создания эффективной профессиональной государственной службы необходимо ее деятельность рассматривать как сферу предоставления определенных услуг и в соответствии с этим оценивать результаты.

В связи с этим любую работу государственных служащих, направленную на удовлетворение потребностей граждан, следует рассматривать как конечный полезный результат управленческой деятельности. При этом услуги населению могут предоставляться как на платной, так и на бесплатной основе. Для оценки их качества необходимо разработать соответствующие нормативы, условия и порядок их р е а л и з а ц и и .

Государственные служащие по роду своей деятельности располагают возможностью влиять на распределение государственных ресурсов. В связи с этим существует потенциальная возможность использовать свое служебное положение в личных интересах в ущерб государственным. Для устранения подобных фактов в странах с рыночной экономикой существует система контроля за надлежащим исполнением государственными служащими возложенных на них обязанностей. Наличие такой системы позволит:

значительно сократить количество жалоб населения, поступающих в судебные о р г а н ы ;

улучшить качество работы государственных служащих по

предоставлению соответствующих услуг населению и повысить их ответственность.

Создание системы контроля за деятельностью государственных органов и отдельных должностных лиц предусматривает:

разработку стандартов и нормативов, определяющих перечень и качество предоставляемых услуг, а также регламент и процедуры их предоставления;

определение порядка и сроков рассмотрения жалоб и претензий к деятельности госслужащих;

разработку правил профессиональной этики государственных служащих.

## VI. Правовое обеспечение деятельности государственной службы

Прежняя система органов государственной исполнительной власти функционировала недостаточно эффективно по ряду причин. Одна из главных заключалась в том, что нормативные акты, регулирующие деятельность исполнительных органов, - положения, не имели единой формы. Содержащиеся в них задачи и функции имели обобщенный, неконкретный характер. В результате это п р и в е л о к т о м у , ч т о :

а) определенная часть центральных исполнительных органов выполняла однородные или дублирующие друг друга функции;

б) в структуре исполнительных органов отсутствовало четкое распределение полномочий и ответственности за проведение единой государственной политики в отдельных отраслях и секторах экономики;

в) недостаточно был отработан механизм взаимодействия исполнительных органов в процессе подготовки и реализации принимаемых решений.

Для устранения указанных недостатков было принято постановление Правительства Республики Казахстан от 13 марта 1997 г. N 321 P970321\_ "Об утверждении типового Положения о Министерстве (Государственном комитете) Республики Казахстан" и ряд других документов, регулирующих деятельность государственных органов.

В ближайшее время необходимо осуществить экспертизу всех законодательных и нормативных актов, регулирующих вопросы организации государственного управления, и выработать предложения по их совершенствованию.

Целесообразно все положения о министерствах, государственных комитетах и других исполнительных органах сосредоточить в одном документе "Структура и функции государственных исполнительных органов". В дальнейшем изменение функций и структуры одного органа должно рассматриваться во взаимосвязи со всеми остальными.

Организация эффективного взаимодействия между органами государственного управления является ключевой проблемой, которую необходимо решить в процессе реорганизации центральных исполнительных органов. Для этого необходимо распределить функции и ответственность министерств, государственных комитетов и иных центральных исполнительных органов в процессе подготовки и реализации принимаемых решений в рамках общегосударственного организационного механизма, включающего вопросы по:

- принятию решений по выполняемой функции;
- реализации решений по выполняемой функции;
- согласованию принимаемых решений с правом наложения "вето";
- участию в процессе подготовки и реализации решений;
- анализу результатов и оценке последствий принятых решений.

В новой структуре согласование деятельности центральных исполнительных органов обеспечивает Канцелярия Премьер-Министра. Характер и порядок взаимоотношений государственных органов в процессе подготовки и реализации управленческих решений необходимо отразить в специальном руководящем документе "Регламент взаимодействия государственных органов".

## VII. Рационализация функций исполнительных органов

Рационализация организационной структуры заключается в устранении излишних уровней и звеньев управления, дублирования функций, выполняемых отдельными центральными исполнительными органами.

В соответствии с мировым опытом оптимальное количество центральных исполнительных органов, по которым принимаются решения Правительства, - от 10 до 15 министерств, а также небольшого количества других центральных исполнительных органов (агентств или комитетов).

Действующая в настоящее время модель организационной структуры центральных исполнительных органов и их основные функции приведены на рис. 2 приложения. Министерства и государственные комитеты являются основными центральными исполнительными органами, ответственными за разработку и реализацию политики в соответствующих секторах экономики и располагающими для этого соответствующими ресурсами и полномочиями. Канцелярия Премьер-Министра вмешивается в их деятельность когда допускается отклонение от государственной политики в соответствующих сферах. Упразднены центральные исполнительные органы, выполняющие узкоспециализированные функции, не связанные с разработкой государственной политики.

Одновременно с этим осуществлено укрупнение министерств, государственных комитетов и иных центральных исполнительных органов в результате чего образовались следующие сектора: экономики и финансов, развития производства и инфраструктуры, социальной сферы и природопользования, военно-политический.

Сектор экономики и финансов составляют Министерство финансов, Министерство экономики и торговли Республики Казахстан.

В Министерстве экономики и торговли необходимо усилить функции по разработке и реализации среднесрочных и текущих индикативных планов, структурно-инвестиционной, ценовой и антимонопольной политики.

Для выполнения указанных функций Министерству необходимо предоставить широкие полномочия по межотраслевой координации исполнительных органов всех уровней для разработки стратегии и индикативных планов социально-экономического развития.

Одной из основных задач Министерства является разработка и реализация эффективной региональной политики, обеспечивающей:

рациональное использование социально-экономического потенциала территории посредством стимулирования развития местного хозяйства, малого бизнеса и создания специальных экономических зон;



равномерное и пропорциональное развитие административно-территориальных единиц с учетом их производственно-экономической специализации; определение мер по развитию отсталых в социально-экономическом развитии и экологически неблагоприятных регионов, а также малых и средних городов.

Сектор развития производства и инфраструктуры составляют министерства сельского хозяйства, энергетики и природных ресурсов, транспорта и коммуникаций. Работа указанных центральных исполнительных органов в одном блоке позволяла осуществлять эффективную координацию их деятельности и проводить согласованную политику в соответствующих отраслях экономики.

Сектор социальной сферы и природопользования включает министерства труда и социальной защиты, образования и культуры, здравоохранения, экологии и биоресурсов. Данные министерства существуют практически во всех странах. Главным направлением деятельности министерств, входящих в названный сектор, в переходном периоде является разработка и реализация политики функционирования социальных объектов в условиях рыночной экономики. Кроме того, в их функции входит повышение качества предоставляемых населению услуг и контроль за деятельностью организаций, их предоставляющих.

Военно-политический сектор составляют министерства обороны, юстиции и внутренних дел. На указанные органы возложены обязанности по обеспечению суверенитета Республики и поддержанию правопорядка.

Организационная структура министерства. Министерства и государственные комитеты в действующей структуре являются основными органами государственной исполнительной власти, ответственными за разработку и реализацию политики в соответствующих секторах социально-экономической сферы. Возглавляет работу министерства (государственного комитета) Министр (Председатель Государственного комитета), который имеет заместителей (вице-Министров).

Каждое министерство (государственный комитет) несет ответственность за: разработку политики в соответствующих отраслях и секторах производства; правильный выбор форм и методов реализации политики; осуществление действенного контроля за деятельностью подведомственных организаций, выполняющих возложенные на них функции; эффективное использование выделенных ресурсов.

В основу формирования внутренней структуры центральных исполнительных органов предлагается заложить трехуровневый линейно-штабной принцип, схема которого приведена на рис. 1. В линейно-штабных структурах право распорядительства и воздействия на низшие уровни сохраняется только за руководителем, а штабные службы принимают на себя функции переработки информации, экспертизы, обобщений, формулирования предложений и т.п. на разных этапах выработки решений.

Предлагаемая организационная структура включает в свой состав следующие уровни управления:

1 уровень - Министр (Председатель Государственного комитета) и его заместители;

2 уровень - департаменты (управления), входящие в состав центрального аппарата министерства (государственного комитета);

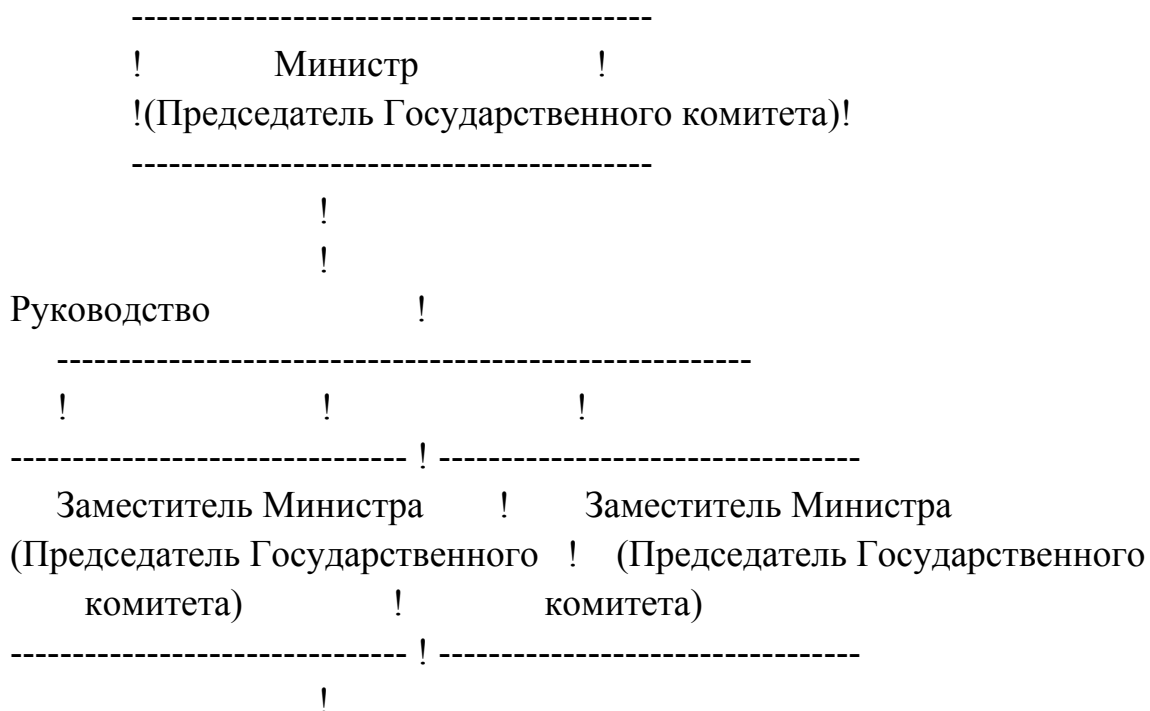
3 уровень - департаменты, комитеты, агентства, являющиеся юридическими лицами министерств и государственных комитетов.

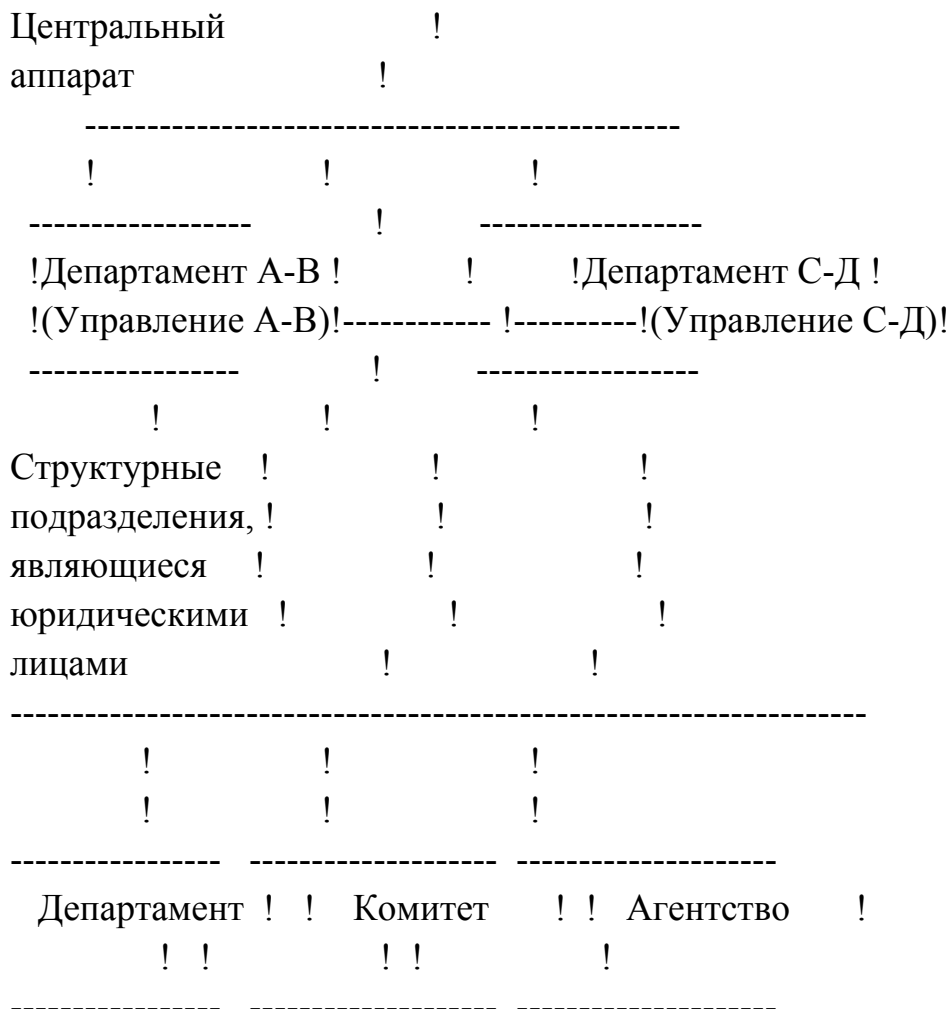
Центральный аппарат министерства, (государственного комитета) является штабным органом, определяющим стратегию и политику деятельности соответствующего органа, нормативно-плановые и организационно-распорядительные документы для утверждения Министром, (Председателем Государственного комитета) или его заместителями, а также обеспечивает оперативную работу руководства министерства

(государственного комитета).

Департаменты, комитеты и агентства, являющиеся юридическими лицами, представляют собой относительно самостоятельные подразделения автономно выполняющие возложенные на них функции в пределах разработанной стратегии, установленных полномочий и выделенных средств.

Рис. 1. Принципиальная схема структуры министерства





Канцелярия Премьер-Министра. Основной задачей Канцелярии Премьер-Министра является обеспечение работы Премьер-Министра, Правительства, а также общая координация деятельности государственной службы.

Одной из важнейших функций Канцелярии Премьер-Министра становится контроль за выполнением решений Правительства Республики Казахстан.

Координационные функции состоят в том, чтобы обеспечивать четкое межведомственное взаимодействие центральных исполнительных органов в процессе подготовки и реализации важнейших политических и экономических решений.

Для устранения параллелизма в работе центральных исполнительных органов предлагается усилить функции Канцелярии Премьер-Министра по межведомственной координации и контролю за деятельностью центральных исполнительных органов, без вмешательства в их предметную функциональную область.

Текущее руководство деятельностью Канцелярии Премьер-Министра осуществляет Руководитель и его заместители.

Структура, функция и соответствующие им полномочия

конкретизируются в Положении о Канцелярии Премьер-Министра.

Принципиальная схема действующей структуры Канцелярии Премьер-Министра представлена на рис 2.

Рис. 2. Структура Канцелярии Премьер-Министра



Отдел координации ! Отдел внешних Отдел документаци-  
 нации работы подготовки прави--!- связей и ционного обеспе-  
 регионов тельственных ! протокола ния и обслуживания  
 решений !

----- ! -----

!

!

----- ! -----

Юридическая служба ----!--- Отдел государственной службы  
 ! и кадровой работы

----- -----

В настоящее время предприятия и организации, деятельность которых финансируется из государственного бюджета, функционируют недостаточно эффективно. Основные причины заключаются в следующем:

большинство из них не в полной мере приспособилось к работе в рыночных условиях ;

требуется пересмотр форм и методов регулирования их деятельности со стороны государства .

Правительством Республики Казахстан были предприняты определенные меры по рационализации деятельности учреждений, финансируемых из бюджета. Для того, чтобы это не привело к снижению качества услуг, предоставляемых населению государственными учреждениями и организациями, необходимо провести изучение состава бюджетных организаций и выполняемых ими функций на предмет целесообразности их содержания за счет средств государственного бюджета.

Проведение такой работы позволит в рамках среднесрочной бюджетной политики определить перечень организаций, финансируемых из средств государственного бюджета, которые следует передать в частный сектор (полностью или отдельные их функции).

### Приложение

Рис. 1 Прежняя структура центральных исполнительных органов

-----

! Премьер-Министр !

! !-----

----- ! -----

----- ! !---!Президиум Правительства

Аппарат ! ----- ! -----

Правительства !-- Правительство --!

----- -----

!

-----

Заместитель Премьер-Министра

-----

Сектор экономики и финансов

Министерство финансов    Министерство строительства,  
жилья и застройки территорий

Министерство экономики    Государственный комитет по  
ценовой и антимонопольной  
политике

Государственный    Государственный комитет по  
налоговый комитет    управлению государственным  
имуществом

Государственный    Государственный комитет по  
таможенный комитет    приватизации

Государственный комитет    Национальное статистическое  
по земельным отношениям    агентство Республики Казахстан  
и землеустройству

Национальная комиссия по    Государственный страховой надзор  
ценным бумагам

Национальная комиссия по  
бухучету

Сектор развития производства,

инфраструктуры и торговли

Министерство промышленности и торговли      Министерство нефтяной и газовой промышленности

Министерство сельского хозяйства      Министерство энергетики и угольной промышленности

Министерство транспорта и коммуникаций      Министерство геологии и охраны недр

Государственный комитет по инвестициям      Комитет по государственным материальным резервам

Комитет по стандартизации, метрологии и сертификации  
Комитет по водным ресурсам  
Республики Казахстан

Государственное агентство по авторским и смежным правам      Государственная комиссия по передислокации высших и центральных государственных органов в г. Акмолу

Сектор социальной сферы и природопользования

Министерство экологии и биоресурсов      Министерство труда и социальной защиты населения

Главное управление по гидрометеорологии      Министерство образования

Государственный комитет по чрезвычайным ситуациям      Министерство науки-Академия наук

Государственный комитет по национальной политике      Министерство здравоохранения

Совет по делам религии при Правительстве      Министерство по делам молодежи, туризма и спорта

Государственный            Министерство культуры  
аттестационный комитет

Военно-политический сектор

Министерство обороны

Министерство внутренних дел

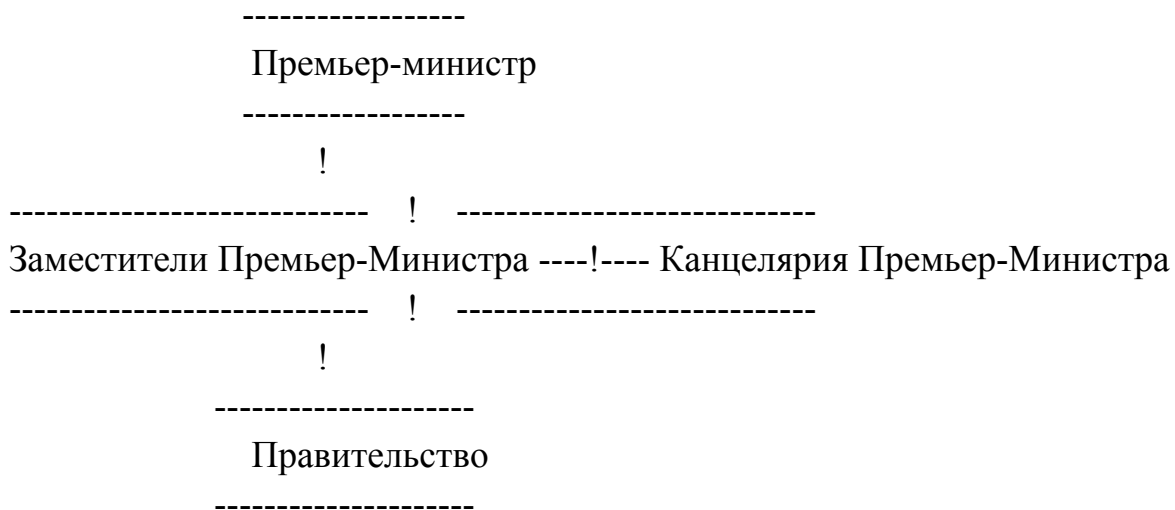
Министерство юстиции

Министерство иностранных дел

Государственный комитет по  
охране государственной границы

Приложение

Рис. 2. Действующая структура центральных  
исполнительных органов



Сектор экономики и финансов

Министерство финансов

- Бюджетная политика и формирование бюджета



- Налоговая политика
- Управление внутренними и внешним долгом
- Иностранные займы и гранты
- Методика бухгалтерского учета и контроля
- Финансовый и страховой контроль
- Управление государственным имуществом
- Приватизация
- Государственные материальные резервы
- Сбор налогов

#### Государственный таможенный комитет

- Сбор таможенных пошлин

#### Министерство экономики и торговли

- Экономическое планирование, структурно-инвестиционная политика
- Информатизация и статистика
- Ценовая и антимонопольная политика
- Промышленная политика. Планирование развития и размещения производственных сил
- Развитие внешней и внутренней торговли
- Стандартизация и сертификация
- Авторские и патентные права
- Политика развития регионов и специальных экономических зон
- Развитие малого предпринимательства и создание рабочих мест
- Архитектура и градостроительство

#### Сектор развития производства и инфраструктуры

#### Министерство энергетики и природных ресурсов

- Разработка политики развития отраслей топливной промышленности и электроэнергетики
- Политика энергосбережения
- Геология

## Министерство сельского хозяйства

- Аграрная политика
- Мелиорация
- Рыбное хозяйство
- Лесное хозяйство
- Промышленная переработка сельскохозяйственной продукции
- Землепользование
- Геодезия и картография
- Водные ресурсы

## Министерство транспорта и коммуникаций

- Политика развития всех видов транспорта и коммуникаций

Государственная комиссия по передислокации высших и центральных государственных органов в г. Акмолу

## Сектор социальной сферы и природопользования

## Министерство труда и социальной защиты

- Политика социальной поддержки и защиты населения
- Политика доходов
- Политика занятости
- Охрана труда и производственная санитария
- Социальное страхование
- Защита прав потребителей

## Министерство образования и культуры

Политика:

- Образования
- Культуры
- Молодежи
- Спорта
- Туризма
- В области религиозных отношений
- Национальная политика

## Министерство науки-Академия наук

- Политика в области науки и развития новых технологий
- Аттестация научных и научно-педагогических кадров
- Государственная экспертиза межотраслевых научно-технических проектов

## Министерство здравоохранения

- Политика в области медицинского обслуживания
- Контроль за качеством предоставления медицинских услуг и лекарственных препаратов
- Координация деятельности государственных медучреждений

## Министерство экологии и биоресурсов

- Политика в области окружающей среды
- Гидрометеорология
- Экологические нормативы и стандарты
- Изучение радиационной обстановки

## Государственный комитет по чрезвычайным ситуациям

- Прогноз катастроф и ликвидация их последствий
- Формирование мобилизационных резервов

## Военно-политический сектор

## Министерство иностранных дел

- Реализация государственной внешней политики
- Иностранные представительства
- Международные двухсторонние и многосторонние отношения
- Политика отношений со странами СНГ

## Министерство юстиции

- Реализация государственной правовой политики

- Организационное, кадровое и иное обеспечение деятельности судов, органов нотариата, ЗАГС, адвокатуры
- Государственная регистрация юридических лиц и недвижимости
- разработка и экспертиза нормативно-правовых актов

Министерство внутренних дел

- Охрана общественного порядка
- Паспортный режим

Министерство обороны

- Обеспечение обороноспособности страны
- Охрана государственной границы
- Оборонная промышленность

Утвержден  
 постановлением Правительства  
 Республики Казахстан  
 от 9 июня 1997 г. N 940

План

мероприятий Правительства Республики Казахстан

по реализации Программы дальнейшего реформирования  
 государственной службы Республики Казахстан

№ п/п	Мероприятие	Форма завершения!	Срок	Министерства и
!	!	!исполнения!	ведомства,	!
!	!	!	ответственные за	!
!	!	!	исполнение	!

1 ! 2 ! 3 ! 4 ! 5

I. Кадровое обеспечение государственной службы

- 1 Уточнить правовой статус и перечень должностей, Изменения в Указе Президента Республики, июнь 1998 года Минюст, Минфин

относящихся к Казахстан, имеющем  
категории силу Закона, "О  
государственных государственной  
служащих службе"

2 Разработать и Постановление август Минфин,  
утвердить Положение Правительства 1997 года Минэкономторг  
о порядке проведения  
переписи  
государственных  
служащих и  
работников  
организаций,  
финансируемых за  
счет  
государственного  
бюджета

3 Осуществить перепись Материалы декабрь Минфин,  
государственных переписи по 1997 года министерства,  
служащих и установленной государственные  
работников форме комитеты, акимы  
организаций, областей и г.  
финансируемых за Алматы  
счет  
государственного  
бюджета с учетом  
штатной и  
фактической  
численности  
работающих

4 Осуществить анализ Постановление июнь 1998 Минфин,  
результатов Правительства года Минэкономторг,  
переписи и Минобразования и  
устранить культуры, Минздрав  
выявленные  
нарушения в учете  
и использования

кадров

- 5 Создать базу данных, обеспечивающую хранение, обновление материалов переписи и предусматривающую возможность ее сопряжения с другими информационными системами      Банк данных Министерства финансов      сентябрь 1998 года Минфин, Минэкономторг
- 6 Разработать проект компьютеризированной системы учета и движения кадров государственной службы      Постановление Правительства      сентябрь 1998 года Минфин
- 7 Внедрить компьютеризированную систему учета и движения кадров в Канцелярии Премьер-Министра и Министерстве образования и культуры      То же      декабрь 1998 года Канцелярия Премьер-Министра, Минобразования и культуры
- 8 Внедрить систему учета и движения кадров в министерствах здравоохранения и юстиции      То же      март 1999 года Минздрав, Минюст, Минфин
- 9 (Строка 9 исключена - постановлением Правительства РК от 1 декабря 1998 г. N 1215 P981215\_ )

10	Разработать и утвердить Программу подготовки и переподготовки кадров, ориентированную на потребности новой государственной службы и план действий по ее реализации	То же	декабрь 1997 года	Институт переподготовки и повышения квалификации государственных служащих при Правительстве, Канцелярии Премьер-Министра, Минюст
----	--	-------	-------------------	--

## II. Оплата труда государственных служащих

11	Разработать и утвердить методику сравнительного анализа оплаты труда государственных служащих и сотрудников предпринимательского сектора	Распоряжение Премьер-Министра	июль 1997 года	Минэкономторг, Минфин, Минтрудсоцзащиты
----	--	----------------------------------	----------------	---

12	Осуществить анализ уровня оплаты труда должностей государственных органов и предпринимательских структур, требующих сходных уровней компетенции, умения и навыков для выполнения возложенных на них функций	То же	ноябрь 1997 года	То же
----	---	-------	------------------	-------

13 (Строка 13 исключена - постановлением Правительства РК от 1 декабря 1998

г. N 1215 P981215\_ )

- 14 Определить перечень То же декабрь Минфин,  
услуг, 1997 года Минэкономторг,  
предоставляемых на Минюст,  
платной и бесплатной министерства,  
основе государственные  
государственными комитеты, акимы  
органами и областей и г.  
подведомственными им Алматы  
организациями,  
финансируемыми из  
республиканского и  
местных бюджетов  
и направить его в  
Министерство финансов  
и Министерство  
экономики и торговли
- 15 Разработать То же июнь 1998 Минэкономторг,  
стандарты и года Минфин,  
нормативы, Минтрудсоцзащиты  
определяющие  
перечень и качество  
услуг,  
предоставляемых  
государственной  
службой населению, а  
также регламент и  
процедуры их  
предоставления
- 16 Разработать Постановление июнь 1998 Минюст,  
положение о порядке Правительства года Минэкономторг,  
и сроках Минфин  
рассмотрения жалоб и  
претензий к  
деятельности  
государственных



служащих со стороны  
физических и  
юридических лиц

17 Разработать Правила То же август Минюст  
профессиональной 1997 года  
этики государственных  
служащих

#### IV. Рационализация функций исполнительных органов

18 Разработать То же июнь 1998 Минюст, Минфин  
организационный года  
механизм  
взаимодействия  
исполнительных  
органов в процессе  
подготовки и  
реализации  
принимаемых решений

19 Разработать План То же То же Минюст, Минфин,  
совершенствования Канцелярия  
действующей системы Премьер-Министра  
ведения  
делопроизводства в  
части хранения,  
обработки и  
копирования  
документов в условиях  
компьютеризации  
государственных  
органов

20 Разработать критерии То же август Минфин,  
оценки и методику 1998 года Минэкономторг,  
анализа деятельности Минобразования  
организаций , и культуры,  
финансируемых за Минздрав

счет средств  
государственного  
бюджета, позволяющие  
определить  
целесообразность их  
передачи в частный  
сектор в целом или  
отдельных  
выполняемых ими  
функций

21	На основе	То же	июнь 1998	Минфин,
	установленных		года	Минэкономторг,
	критериев и методики			Минобразования
	анализа определить			и культуры,
	перечень организаций,			Минздрав
	содержащихся за счет			
	средств			
	республиканского и			
	местных бюджетов,			
	которые целесообразно			
	приватизировать, и			
	разработать график			
	поэтапного			
	прекращения их			
	финансирования к			
	марту 1999 года			

22	Разработать	То же	То же	Минфин, Минюст
	предложения по			
	реформе			
	финансово-бюджетной			
	системы, учитывающие			
	перераспределение			
	функций и полномочий			
	между центральными и			
	местными			
	исполнительными			
	органами			

23 Определить перечень То же январь Минфин,  
функций, 1998 года Минэкономторг,  
передаваемых местным Минюст  
исполнительным  
органам или в  
частный сектор

© 2012. РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан»  
Министерства юстиции Республики Казахстан