



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 реализации.

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 органы;

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 привело к тому, что:

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
Республики Казахстан Комитет по водным ресурсам

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

- 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, ЗАГСa, 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 Казахстан от июня 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