

4. Таможенный кодекс Таможенного союза от 27.11.2009 г. // URL:http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30482970#pos=5;-246

5. Васильев Г. Нормы ВТО станут приоритетными по отношению к Таможенному союзу // Независимая газета. – 2011. - №78. – С.16.

6. Установлены нормы товаров, перевозимых через границу ЕАЭС без уплаты таможенных платежей // URL:http://www.inform.kz/ru/ustanovleny-normy-tovarov-perevozimyh-cherез-granicu-eaes-bez-uplaty-tamozhennyh-platezhey_a2768396

7. Федоренко В.И. Киргизия будет получать 1,9% от общей суммы таможенных поступлений в ЕАЭС // URL: <http://eurasiancenter.ru/news/20141230/1003837902.html>

8. В ЕАЭС отменены таможенные пошлины на ввоз электромобилей // URL:<http://naviny.by/new/20160904/1473000434-v-eaes-otmeneny-tamozhennye-poshliny-na-vvoz-elektromobiley>

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

*Божжараулы А., к.ю.н., доцент, зав. кафедрой конституционного и международного права
Атинова Д.Г., магистрант юридического факультета, КарГУ им. академика Е.А.Букедова*

Развитие системы государственной службы, приведение ее характеристик в соответствие с возрастающими ожиданиями граждан являются важными приоритетами деятельности любого правительства. Еще на заре Независимости Казахстана Президент Н. Назарбаев поручил своей Администрации и Правительству изучить передовой международный опыт в сфере государственной службы, отметив при этом, что нельзя слепо копировать, нужно брать лучшее и адаптировать к собственным реалиям с учетом проблем и приоритетов реформирования. С этого и началась системная работа по созданию профессионального государственного аппарата. Так, 21 июля 2011 г. Указом Президента РК была утверждена Концепция новой модели государственной службы в Республике Казахстан [1, 120 -124]. Принятие этого документа явилось итогом продолжительной работы органов государственной власти, научных сотрудников, специалистов по внедрению принципиально новых механизмов в развитии отечественного института государственной службы с учетом успешного опыта формирования моделей государственной службы в зарубежных странах. Стратегические установки таких программных документов как: Стратегия «Казахстан-2030», Концепция правовой политики Республики Казахстан на период 2011-2020 гг., Стратегический план развития Республики Казахстан на период до 2020 года стали основой разработки новой Концепции.

Внедрение Концепции в систему государственной службы Казахстана было обусловлено следующими причинами:

- необходимость совершенствования инфраструктуры подготовки, обучения и повышения квалификации государственных служащих;
- низкой заработной платой государственных служащих, которая относительно частного сектора недостаточно конкурентоспособна;
- высокой текучестью кадров и сменяемостью руководящих составов;
- нарушением этических и культурных норм поведения в некоторых государственных органах страны;
- нарушениями антикоррупционного законодательства и основных стандартов предоставления услуг государственными органами;
- необходимостью пересмотра утвержденного порядка конкурсного отбора на занятие государственной должности;
- слабой системой материальной и моральной мотивации государственных служащих.

Следует отметить, что формирование новой модели госслужбы в Республике Казахстан преследовало достижение следующей триединой цели: создание положительного имиджа и этики поведения госслужащих; повышение качества предоставления государственных услуг и эффективности деятельности органов государственной власти; разработка оптимальной кадровой политики и механизма управления человеческим капиталом [2].

Рассмотрим основные положения новой Концепции государственной службы. В соответствии со Стратегическим планом развития Казахстана до 2020 года в системе государственной службы будет прослеживаться корпусная вертикаль, которая будет представлена управленческим

корпусом «А», управленческим корпусом «Б» и политическими государственными служащими. В корпус политических государственных служащих будут включены служащие, формирующие государственную политику, осуществляющие руководство отраслью (сферой) государственного управления, определяющие стратегические направления государственного развития в соответствующей сфере, а также служащие, назначение которых носит политико-определяющий характер. Выделение политических государственных служащих в отдельную систему – это общемировая практика. Вместе с тем каждое государство при формировании корпуса политических государственных служащих учитывает свои особенности.

Действующий Реестр политических служащих в Республике Казахстан был сформирован и утвержден Указом Президента Республики Казахстан 29 декабря 1999 г. В последующие годы он корректировался незначительно. Концепцией предусматривается ограничение должностей политической службы. Так, из будущего Реестра должностей политических государственных служащих должны быть исключены председатели дисциплинарных советов областей, городов Астаны и Алматы, акимы городов, районов, городов в районах и районов в городах, сел, сельских округов, поселков, аулов. Эти должности можно отнести к управленческому корпусу «А». В новой Концепции указывается на то, что должность ответственного секретаря также целесообразно отнести к управленческому корпусу «А», усовершенствовав при этом порядок его назначения и правовой статус [3, 132].

Что касается Реестра должностей административных государственных служащих, то он предусматривает вместо существующего деления административных государственных служащих на пять категорий дифференциацию их на два корпуса: управленческий корпус «А» и исполнительный корпус «Б». Какие преимущества вытекают из подобного подразделения административных государственных служащих. Основная идея, заложенная в Концепции новой модели государственной службы, состоит в том, что управленческий корпус «А» будет обеспечивать реализацию политики, формируемую политическими государственными служащими, и взаимосвязь между принятием стратегических решений и их исполнением. Действующий на сегодняшний день Реестр должностей административных государственных служащих не вполне четко определяет специфику правового статуса руководителей, порядка их поступления и прохождения ими государственной службы. Дальнейшую регламентацию в Концепции новой модели государственной службы получил институт ротации государственной службы. Отныне ротация будет проводиться на системной основе, с соблюдением всех необходимых процедур и предусматривать меры социального обеспечения, в том числе и предоставление жилья для государственных служащих, перемещаемых в порядке ротации.

Что касается государственных служащих корпуса «Б», то их деятельность будет сопряжена с реализацией государственной политики (исполнительская деятельность) в соответствии с руководящей деятельностью государственных служащих управленческого корпуса «А». Совершенствование порядка поступления на государственную службу. Еще одно новшество, заложенное в Концепции, – это изменение системы конкурсного отбора. Претерпит изменения и система тестирования. Впервые на постсоветском пространстве в ходе конкурса будет внедрено специальное психометрическое тестирование. Если сейчас тестовые задания включают в себя знание законодательства, должностных инструкций, нормативов, то новые программы тестирования построены с учетом профессиональных и личностных компетенций кандидатов, например, таких как мотивация достижений, коммуникативность, креативность мышления, ориентация на результат, лидерство, целеустремленность. Не секрет, что система конкурсного отбора имела недостатки, не позволяла в должной мере способствовать отбору наиболее подготовленных кадров. Думается, что изменения в порядке конкурсного отбора будут способствовать притоку на государственную службу наиболее подготовленных граждан, повысят профессионализм государственной службы.

Дальнейшее развитие системы обучения государственных служащих. Очень большое внимание в Концепции новой модели государственной службы отведено вопросам дальнейшего развития системы обучения государственных служащих. За годы независимости была создана разветвленная система обучения государственных служащих. Основные положения Концепции обучения государственных служащих, принятой в 2000 г., осуществлены. В Концепции новой модели государственной службы предусмотрены дифференцированные подходы к построению процессов обучения административных государственных служащих. Так, государственные служащие, назначенные на должности корпуса «А», до непосредственного исполнения должностных обязанностей будут проходить краткосрочную стажировку для получения знаний

в сфере менеджмента, стратегического планирования, принятия эффективных управленческих решений. Кроме того, для служащих управленческого корпуса «А» и служащих, зачисленных в его кадровый резерв, будут составляться индивидуальные планы повышения профессионального развития.

Обучение государственных служащих корпуса «Б» будет осуществляться в системе региональных центров подготовки и переподготовки государственных служащих, с целью получения знаний и умений для эффективного исполнения политических решений и реализации стратегических программ. Базовым образовательным центром по подготовке государственных служащих была и остается Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, программы подготовки которой должны быть составлены с учетом лучшего мирового опыта в системе государственной службы.

Среди других направлений модернизации - совершенствование порядка проведения аттестации, изменение системы оплаты труда, где планируется переменную часть зарплаты – премии, надбавки, дополнительные выплаты – увязать с оценкой результатов деятельности государственного служащего. Если в настоящее время аттестации подлежат все государственные служащие, то в новой модели государственной службы аттестация будет распространяться только на государственных служащих, деятельность которых по результатам оценки определена недостаточно эффективной. Таким образом, на повестку дня встает вопрос о разработке нормативно-правового акта, определяющего порядок и условия проведения оценки и аттестации государственных служащих.

Ежегодная оценка деятельности государственных органов будет осуществляться по следующим направлениям: достижение стратегических целей и задач в курируемых отрасли (сфере), регионе; исполнение актов и поручений Президента Республики Казахстан, Администрации Президента Республики Казахстан; Правительства Республики Казахстан; Премьер-Министра Республики Казахстан, его заместителей, Руководителя Канцелярии Премьер-Министра Республики Казахстан; реализация бюджетных программ при исполнении бюджета; оказание государственных услуг; управление персоналом; применение информационных технологий [4].

Совершенствование процесса управления персоналом государственной службы. В рамках совершенствования процесса управления персоналом государственной службы возрастает роль уполномоченного органа управления государственной службой. В частности, назначения руководителей кадровых служб государственных органов будут согласовываться с уполномоченным органом по делам государственной службы. Эффективность управления кадровым персоналом и принятия кадровых решений во многом определяется и широким использованием возможностей «электронного правительства».

Дальнейшее развитие получит законодательная база по вопросам конфликта интересов ситуации, когда личные интересы государственного служащего вступают в противоречие с его служебными обязанностями. В Концепции предусматривается усиление ответственности первых руководителей государственных органов, вплоть до отставки, в случае совершения коррупционных правонарушений руководящими лицами в данных органах. Таким образом, антикоррупционная составляющая продолжает оставаться важным элементом в системе преобразований института государственной службы. Повышение качества государственных услуг, формирование положительного имиджа государственной службы [5, 46].

В Стратегии «Казахстан-2030» определены приоритеты развития государственной службы: «улучшение системы найма, подготовки и продвижения кадров»; «государственная служба как служение нации»; «создание и поддержка высокой репутации государственной службы», которые настоящей Концепцией заложены в основу формирования новой модели государственной службы Республики Казахстан.

Следовательно, для обеспечения качественного кадрового обновления и профессионализации государственной службы будет модернизирована ее, организационная структура и нормативная правовая база. Таким образом, результатом успешной реализации Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан станет профессиональная государственная служба, ориентированная на результат и качественное оказание государственных услуг, а также соответствующая актуальным потребностям государственного социально-экономического развития. Касательно деятельности органов управления государственной службой Республики Казахстан по вопросам реформирования государственной службы. Государственная служба как особая профессиональная деятельность, связанная с осуществлением управленческих функций

в обществе, сама является управляемой системой. Здесь также имеют место цели и задачи управления, субъекты и объекты управленческой деятельности, содержание и результаты деятельности. Подробнее рассмотрим приоритеты и направления практической работы уполномоченных органов по дальнейшему совершенствованию государственной службы в Республике Казахстан.

Стоит отметить, что идея создания нового института в сфере государственной службы по обмену знаниями и опытом в сфере государственной службы для стран - участниц СНГ, Грузии и Афганистана поддержана Главой государства. Региональный хаб призван стать многосторонней площадкой для налаживания диалога практиков, ученых и экспертов по проблемам модернизации государственной службы, а также основой для проведения совместных программ и проектов, организации профессиональных сетей и экспертных сообществ. ПРООН в качестве партнера намерены обеспечить рабочие ресурсы, программы помощи, сети и знания для осуществления скоординированного программного подхода и эффективной реализации идеи хаба на региональном уровне.

В рамках реализации Концепции новой модели государственной службы основным направлением деятельности Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан является повышение профессионализма и компетентности государственных служащих. В ближайшие годы предстоит усилить конкуренцию на казахстанском рынке образования в области государственного управления, объективно обусловленное наблюдающимся повышением привлекательности работы в государственных органах, а также необходимостью внедрения востребованных работодателями и адаптированных к международному опыту стандартов образования. Академия должна быть готова к этой конкуренции, к ориентации на государство как работодателя и к использованию инновационных форм и методов образования. Достижение стратегической цели и решение задач Концепции требуют применения инновационных подходов, обеспечивающих относительно быстрый переход в новое качество.

Все вышеизложенное требует принятия комплекса мер по приведению образовательной, научной деятельности в соответствие с современными требованиями государственного управления и государственной службы.

Модернизация системы повышения квалификации и переподготовки государственных служащих на современном этапе реализуется по следующим направлениям:

1. Создание единой системы переподготовки и повышения квалификации, включающей Академию и РЦО, обеспечение эффективного взаимодействия внутри системы через выполнение ряда задач:

2. Внедрение в процесс обучения дистанционных образовательных технологий.

3. Совершенствование деятельности Национальной школы государственной политики, которой отводится главная роль в подготовке элиты управленческого звена.

Потенциал Школы государственной политики в полной мере может быть раскрыт посредством следующего функционала: годичным обучением кандидатов в корпус «А», а также административных государственных служащих, представителей государственных корпораций и частного сектора – Executive Program, программой двойного диплома, использованием возможностей программы «Болашақ», внедрением докторантуры PhD. Следующим важным звеном совершенствования государственной службы в Казахстане является деятельность Акционерного общества «Национальный центр по управлению персоналом государственной службы», который имеет более 10-ти лет опыта по технической поддержке процедур тестирования государственных служащих и кандидатов на занятие вакантных административных должностей по всей территории Казахстана [6, 25].

Список литературы:

1. Материалы международной научно-практической конференции «Реформирование казахстанской государственной службы: опыт, проблемы, задачи», 2012 г. – С. 120-124.

2. Указ Президента РК от 29 декабря 2015 г. «Об утверждении Реестра должностей политических и административных государственных служащих» // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000150>

3. Байменов А. Государственная служба. Международный опыт. Казахская модель. - Астана: Фолиант, 2000. - 147 с.

4. Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat <http://www.dissercat.com/content/gosudarstvennaya-sluzhba-v-respublike-kazakhstan-problemy-teorii-i-praktiki#ixzz4RNj69s00U>каз Президента РК от 19 марта 2010 г. «О системе ежегодной оценки эффективности деятельности центральных государственных и местных исполнительных органов областей, городов республиканского значения, столицы» // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U100000954>

5. Государственная служба современного Казахстана / Под ред. А.А. Орсариева, Г.К. Сулейменовой. - Астана: АГУ при Президенте РК, 2011 г. – 46 с.

6. Нуртазин М. Особенности государственной службы // Научно-аналитический журнал АГУ при Президенте РК «Государственное управление и государственная служба». - 2008. - №4. - С. 24-28.

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІҢ ЖАҢА МОДЕЛІ КОНЦЕПЦИЯСЫНА СИПАТТАМА

*Билялова М.И., з.ғ.м., конституциялық және халықаралық құқық кафедрасының аға оқытушысы
Бахытжан Ж., заң факультетінің 3 курс студенті, Академик Е.А. Бөкетов атындағы ҚарМУ*

Мемлекеттік қызметтің жаңа моделін концепциясының айтпас бұрын, мен сөзімді мемлекет басшысының 2016жылы 6 қаңтарда жарияланған «Ұлт жоспары – қазақстандық арманға бастайтын жол» мақаласымен бастағым келіп отыр. 2016 жылдың 1 қаңтарынан «5 институттық реформаны жүзеге асыру бойынша 100 нақты қадам» – Ұлт жоспарын орындаудың практикалық кезеңі басталып жатыр. Сондай-ақ біз Қазақстан Республикасының егемендігі Конституция мен заңдардың берік арқауы мен халық мүддесіне қызмет ететін мемлекеттік аппараттың кәсіби және негізді іс-қимылына арқа сүйеуін қамтамасыз етуіміз керек деп атап көрсетті. Баршаның бойында құқықтық жаңалықтар негізінде мемлекеттік басқару мен құқық тәртібінің жүйесі қалай ауысатыны жайында барынша толық түсінік болуы тиіс. Президентіміздің мақаласынан тұтастай алғанда, тұрғындардың бәрінің экономикалық және азаматтық белсенділіктерін арттыруға қуатты серпін беретін болады. Осының арқасында біз өзіміздің қазақстандық арманымызға қарай секіріс жасап, ХХІ ғасырдың ортасындағы басты мақсатымызға жақындай түсетін боламыз.

Осындай мақсатымызға жету үшін жаңа қазақстандық армандарының бірі-мемлекетті кәсібилендіру бұлдегеніміз қазір қазақстандық мемлекеттік қызметті дамытудың жаңа кезеңі бастау алуы. Елбасының Жарлығымен Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі министрлік, оның құрылымында – Жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың ұлттық бюросы құрылғаны белгілі.

Осылайша, тек мемлекеттік қызмет жүйесі ғана емес, сондай-ақ, жемқорлыққа қарсы іс-қимыл танытатын, яғни жемқорлық көріністерінің барынша алдын алуға бағдарланған жүйе де жаңғыртылып отыр. Бұл жерде жемқорлықпен күрестің өзі барынша дәйекті бола түседі және жүйелі сипатқа ие болады [1].

Міне, жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы жаңа заң осындай ұстанымдарға негізделсе, оның өзі халықаралық стандарттарға бағдарланған және бастап күшіне енді. Жемқорлыққа қарсы жаңа заңнамамен өзара байланыста және сонымен қатарласа қабылданған мемлекеттік қызмет туралы жаңа заң мемлекеттік қызметтің жаңартылған моделінің негізгі шеңберлерін және мемлекетті басқарудың барлық жүйесінің тиімділігін күшейту бойынша одан арғы іс-қимылдардың рет-тәртібін айқындайды. Яғни бұл дегеніміз-

Біріншіден, әкімшілік мемлекеттік қызметшінің мансабы оның біліктілігі және жинақтаған тәжірибесі есепке алына отырып құралады. Мансаптық сатының әр баспалдағында ол өзінің кәсіби жарамдылығын дәлелдеп отыруға тиіс болады. Жаңа заңға бірқатар қағидатты нормалар енгізілген. Мемлекеттік қызметке орналасу тек кешенді іріктеу мен жұмысты тек төменгі лауазымдардан бастаудың нәтижелері бойынша мүмкін болады. Жұмыс тәжірибесі мемлекеттік қызметшінің мансаптық ілгерілеуінің басты шарты болады және мұнда да тек конкурстық негізде жүзеге асырылады.

Сондай-ақ, жекелеген мемлекеттік қызметшілер ротацияларының мүмкіндігі көлбеуінен және тігінен оларды қызметтік баспамен қамтамасыз ете отырып қарастырылған.

Екіншіден, мемлекеттік қызметке ашық конкурс арқылы және Кадр саясаты жөніндегі ұлттық комиссияның шешімі бойынша келісімшарттық негізде мемлекеттік емес сектордағы басқарушылар қатарынан азаматтар және шетелдік менеджерлер тартыла алады.

Үшіншіден, мемлекеттік қызметшіге еңбекақы төлеудің жаңа жүйесі оның біліктілігі мен атқаратын жұмысының сипатына, көлемі мен нәтижесіне байланысты заң тұрғысынан бекітіледі. Аса нәтижелі қызмет үшін бонустар төлеу қарастырылған. Мұндай жүйені 2017 жылдың