

---

7. «Қазақстан Республикасының сот жүйесі мен судьяларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының 2000 ж. 25 желтоқсандағы № 132-ІІ Конституциялық Заңы // [http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z000000132\\_](http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z000000132_)

8. Ж. Асанов «Елбасы бағытымен – соттың дамуы» // <https://liter.kz/kursom-elbasy-razvitie-suda/> 01.07.2020 ж.

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТИТУТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В КОНЦЕПЦИИ ПРАВОВОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

*Мусилим Туган,*

*магистрант I курса Карагандинского университета им. академика Е.А. Букетова  
(научный руководитель доктор PhD, доцент Балгимбекова Г.У.)*

В Концепции правовой политики Казахстана на период с 2010 до 2020 года, утвержденной Указом Президента Республики от 24 августа 2009 года № 858 говорится, что развитие системы государственного управления в Казахстане неразрывно связано с правовым обеспечением административной реформы, направленной на создание эффективного и компактного государственного аппарата, внедрение новых управленческих технологий, совершенствование административных процедур — обеспечение эффективного функционирования государственного аппарата на всех уровнях власти [1].

Принцип профессионализации института государственной службы предполагает внедрение в систему государственно-служебных отношений таких начал, как меритократия, оптимизация госаппарата, полная отдача эффективности деятельности государственных служащих, транспарентность и подотчетность гражданскому обществу. В конечном итоге, профессионализация основ государственной службы является залогом в достижении конкурентоспособности государственного управления, средством практического осуществления конституционного принципа приоритета о признании высшей ценностью жизни, прав и свобод человека.

Концепция правовой политики РК на 2009-2020 г.г., утвержденная Указом Президента РК — Лидером нации Н.А. Назарбаевым 24 августа 2009 года, четко обозначила магистральные направления совершенствования административного законодательства, в системе которых одно из приоритетных мест отведено формированию и законодательному закреплению принципиально новой модели института государственной службы, а также форм и методов ее практического воплощения в жизнь. На основе этой Концепции был разработан основополагающий концептуальный документ, направленный на принятие закона и иных нормативных правовых актов по созданию обновленной модели государственной службы, с направленностью на дальнейшую профессионализацию службы в государственных органах РК.

На первом этапе реализации Концепции новой модели государственной службы РК был внесен ряд существенных поправок, которые в последующем послужили основой для принятия 23 ноября 2015 года нового Закона РК «О государственной службе» [2].

Основные характеристики Закона убедительно показывают, что намеченные в Концепции направления совершенствования государственно-служебного законодательства реализованы.

---

---

1. Осуществлено более четкое разграничение политической и административной государственной службы. Согласно Реестру государственных должностей значительно сокращен перечень должностей, относящихся к политической государственной службе за счет перевода этих должностей в состав корпуса «А» административной государственной службы.

При сохранении деления государственных должностей на политические и административные, в структуре последних были сформированы управленческий корпус «А» и исполнительный корпус «Б». Различия между ними состоят в целях, порядке поступления, прохождения и прекращения службы.

2. В целях формирования новых и модернизации действующих институтов управления человеческими ресурсами на государственной службе был введен ряд новелл. Так, путем закрепления таких начал, как меритократия, оценка деятельности госслужащих, эффективность, результативность и прозрачность деятельности государственных служащих, непрерывность обучения госслужащих, практическая ориентированность программ повышения квалификации и стажировок государственных служащих, этичность, нетерпимость к правонарушениям, были усовершенствованы принципы государственной службы.

3. Среди новшеств Закона одно из центральных мест отведено оптимизации порядка замещения должностей административной государственной службы.

Согласно статье 41 Закона РК «О государственной службе» процедура поступления на граждан на политическую государственную службу предполагает, как правило, акт назначения либо избрания, в порядке установленном законодательством Республики Казахстан.

Обязательной стадией в процессе занятия политической государственной должности является согласование кандидатуры с соответствующими должностными лицами и получение положительных результатов специальной проверки.

К кандидатам на занятие политической государственной должности могут быть установлены квалификационные требования, а также и дополнительные требования, определяемые Президентом Республики Казахстан.

В Законе установлен запрет на одновременное совмещение политическими государственными служащими административных государственных должностей.

В реестре политических и административных должностей, утвержденном Указом Президента РК 29.12.2015 года на основании Закона РК «О государственной службе», число политических должностей было значительно ограничено за счет перевода их в разряд управленческого корпуса «А».

Таким образом, несмотря на то, что при формировании корпуса политических государственных служащих не используется конкурсный порядок, такие правовые механизмы как, согласование кандидатуры с соответствующими должностными лицами, возможность установления квалификационных, а также и дополнительных требований Президентом Республики Казахстан, позволяют взвешенно и подходит к отбору кадров на данный вид государственной службы.

4. В процессе внедрения новых методик отбора на государственную службу на основе профессиональных и личностных характеристик значительные изменения претерпела конкурсная процедура при поступлении на административную государственную службу. Для поступления на административную государственную службу корпуса «Б» предусмотрены общий и внутренний конкурс. В чем смысл этого деления? Ответ на этот вопрос состоит в том, что проводимая реформа государственной службы главным направлением имеет повышение профессионализма, справедливого и прозрачного отбора на государственную службу наиболее подготовленных кандидатов. Государственный служащий обязан начать свою

---

---

карьеру с низовых должностей, пройдя последовательно этапы профессионального роста, приобретения необходимых умений и навыков. Поэтому начиная свой служебный рост с низкой должности соответствующей категории, в дальнейшем он продвигается по служебной лестнице путем прохождения внутреннего конкурса, в котором участвуют действующие государственные служащие.

Более содержательными и всесторонними стали и требования к конкурсантам на государственные должности. Помимо традиционного требования к знанию законодательства и государственного языка, введена оценка личных качеств, что немаловажно для госслужащего, работающего с населением, то есть непосредственно в целях реализации прав свобод и законных интересов граждан.

Дополнен перечень лиц, которые могут быть приняты без прохождения конкурсной процедуры.

Учитывая целевое назначение управленческого корпуса «А», законодательством предусмотрены специальные квалификационные требования и процедура поступления прохождения государственной службы.

Создание управленческого корпуса «А», безусловно, имеет положительное значение и способствует повышению профессионализма и отбора наиболее квалифицированных кадров, преемственности в системе государственной службы, расширению конкурсных процедур.

5. На основе принятия нового закона о государственной службе внедрены новые принципы оплаты труда и мотивации, современных систем оценки деятельности государственных служащих, ориентированных на конечный результат. В целях определения эффективности и качества работы государственных служащих вводится оценка их деятельности. Согласно Закону вводится понятие бонус — денежная выплата, устанавливаемая госслужащим по результатам оценки эффективности их деятельности

В пилотном режиме новая система оплаты труда была внедрена в акимате города Астаны, акимате Мангистауской области, Министерстве юстиции и в Агентстве по делам государственной службы и противодействию коррупции.

Сегодня оклад госслужащего зависит исключительно от двух критериев: стажа работы на госслужбе и категории занимаемой им должности. Между тем не учитывается сложность выполняемой им работы и эффективность служащего. Стимулирующие выплаты в виде премий, как правило, начисляются в одинаковом размере. Эта система была внедрена более 14 лет назад и за это время не подвергалась концептуальным изменениям, поэтому сейчас наблюдается разрыв в оплате труда между центром и регионами, а также работниками государственного и частного секторов.

Принципиальное отличие новой системы оплаты труда в том, что она учитывает круг возложенных обязанностей и результативность служащего.

Отныне денежное довольствие госслужащего будет формироваться из двух составляющих: гарантированный должностной оклад на основе факторно-балльной шкалы и бонусов.

Вторую часть дохода – бонусы госслужащие будут получать по итогам года. По прогнозам ожидается, что размеры бонусов будут составлять не менее 4 окладов.

В предлагаемой системе каждый госорган будет формировать свой отдельный бонусный фонд. Его размер будет прямо зависеть от уровня оценки эффективности деятельности госоргана по всем направлениям деятельности. При таких условиях каждый госслужащий будет заинтересован в достижении результатов. Соответственно, руководитель и госслужащий исполнительского звена будут нести солидарную ответственность в зависимости от результата.

6. Повышена значимость обучения государственных служащих, введена обязанность проходить повышение квалификации не реже одного раза в три года, усилена практическая ориентированность программ обучения государственных служащих,

7. Реорганизована система управления государственной службой: созданы Агенство РК по делам государственной службы и Агенство РК по противодействию коррупции.

8. С принятием Закона РК «О противодействии коррупции» от 15.11.2015г. получило дальнейший импульс, системность, комплексность профилактической направленности анти-коррупционное законодательство. Кроме того, были приняты Закон РК «О правоохранительной службе», Закон РК «О специальных государственных органах», которые также способствовали совершенствованию и углублению государственно-служебного законодательства с учетом особенностей отдельных видов государственной службы.

Таким образом, можно с полным основанием констатировать, что программные установки Концепции в части совершенствования института государственной службы получили законодательное решение и практические результаты.

#### Список литературы:

1. О Концепции правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 до 2020 года. Указ Президента Республики Казахстан от 24 августа 2009 года № 858. [http://adilet.zan.kz/rus/docs/U090000858\\_](http://adilet.zan.kz/rus/docs/U090000858_)
2. О государственной службе Республики Казахстан. Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000416>

## ӨКІЛДІ ОРГАННЫҢ ҚЫЗМЕТІН ҰЙЫМДАСТЫРУ ЖӘНЕ ЖЕТІЛДІРУ

*Худайбергенова Алмагүл Мыратқызы,  
ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы,  
Басқару институтының магистранты, Нұр-Сұлтан қ.*

Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқару екі құрылымнан тұрады, бірі атқарушы орган яғни әкімдіктер ал бірі өкілді орган. Жергілікті өкілді орган (мәслихат) — облыстың, республикалық маңызы бар қаланың және астананың немесе ауданның халқы сайлайтын, халықтың еркін білдіретін және Республиканың заңдарына сәйкес оны іске асыру үшін қажетті шараларды айқындайтын және олардың жүзеге асырылуын бақылайтын сайланбалы орган боып табылады. [1]

Өкілді органдардың қазіргі заманғы дамуы мемлекеттің орнықты дамуына ықпал етеді. Қазіргі уақытта өкілді органның атауы ғана бар, ал заты жоқ деп санауға болады. Бұл демократиялық қоғамның қалыптасуына кедергі болатынын білдіреді.

Дегенмен, біздің елімізде өкілді органның жұмысы біртіндеп жақсарып келеді. Қазақстанда нақты өзін-өзі басқарудың қалыптасуымен азаматтық қоғам мен әлеуметтік бағдарланған экономиканы қалыптастыру жолымен елді қайта құру процесі едәуір жеделдейді деп күтуге болады.

Әлемдік тәжірибе жергілікті өзін-өзі басқарудың объективті де, субъективті де факторлардың ықпалымен тарихи қалыптасқан алуан түрлі типтері мен нысандары бар