

*Касательно действующего порядка прохождения государственной службы*

В статье 33 Конституции Республики Казахстан закреплено, что граждане Республики имеют равное право на доступ к государственной службе. Требования, предъявляемые к кандидату на должность государственного служащего, обуславливаются только характером должностных обязанностей и устанавливаются законом.

Согласно пункту 4 статьи 12 Закона «О государственной службе» (далее – Закон) не допускается установление при поступлении на государственную службу каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и по любым иным обстоятельствам.

При этом, на государственную службу не может быть принято лицо:

- признанное в установленном порядке недееспособным или ограниченно дееспособным;

- лишенное судом права занимать государственные должности в течение определенного срока;

- которое в течение трех лет перед поступлением на государственную службу привлекалось к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционного правонарушения,

- совершившее коррупционное преступление;

- уволенное с работы за совершение коррупционного правонарушения;

- имеющее судимость, которая ко времени поступления на государственную службу не погашена или не снята в установленном законом порядке;

Другие ограничения, связанные с пребыванием на государственной службе, предусмотрены статьей 10 Закона.

Конституционное право граждан на равный доступ к государственной службе реализовано посредством введения обязательного конкурсного отбора, механизм которого закреплен в Законе и иных нормативных правовых актах.

Внедрение конкурсного отбора на государственную службу направлено на определение соответствия кандидата утвержденным квалификационным требованиям к административной государственной должности.

Так, в соответствии со статьей 14 Закона и Правилами проведения конкурса на занятие вакантной административной государственной должности, утвержденными приказом Председателя Агентства по делам государственной службы от 24 ноября 1999 года № А-202, конкурсный отбор при поступлении на административную государственную должность предполагает проведение уполномоченным органом по делам государственной службы тестирования на

знание действующего законодательства о государственной службе, а также проведение конкурсной комиссией государственного органа собеседования с кандидатами.

Участники конкурса, получившие положительное заключение конкурсной комиссии, имеют право занятия административной государственной должности.

Участники конкурса, не получившие положительного заключения конкурсной комиссии, но рекомендованные ею для государственной службы, могут быть зачислены в кадровый резерв, формируемый уполномоченным органом и его территориальными подразделениями.

Участники конкурса, зачисленные в кадровый резерв, могут в течение года со дня их зачисления занять соответствующую административную государственную должность без прохождения дополнительного конкурса.

Согласно статье 12 Закона занятие административной государственной должности государственным служащим может осуществляться без конкурсного отбора в порядке перевода в случае его соответствия предъявляемым квалификационным требованиям к соответствующей вакантной должности с согласия государственного служащего и уполномоченного органа или его территориального подразделения.

Право государственного служащего на продвижение по службе с учетом квалификации и способностей, добросовестного исполнения своих служебных обязанностей закреплено в статье 8 Закона.

Ответственность государственных служащих за нарушение законодательства о государственной службе регулируется статьей 28 Закона и Правилами наложения дисциплинарных взысканий на административных государственных служащих Республики Казахстан, утвержденными Указом Президента от 31 декабря 1999 года № 321.

Так, за неисполнение и ненадлежащее исполнение государственным служащим возложенных на него обязанностей, превышение должностных полномочий, нарушение государственной и трудовой дисциплины и др., на государственного служащего могут налагаться такие дисциплинарные взыскания, как: замечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии; понижение в должности; увольнение с занимаемой должности.

За совершение коррупционного правонарушения на государственного служащего налагаются следующие виды дисциплинарных взысканий: предупреждение о неполном служебном соответствии; понижение в должности; увольнение с занимаемой должности.

Административный государственный служащий, допустивший дисциплинарный проступок, может быть временно отстранен от исполнения должностных обязанностей руководителем, назначившим его, до решения вопроса об ответственности в установленном порядке.

Основания прекращения государственной службы административными государственными служащими указаны в статье 27 Закона.

*Касательно передовой практики и видения относительно организации государственной службы*

В соответствии с Указом Президента от 1 февраля 2010 года № 922 «О Стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2020 года» высокоэффективный государственный аппарат является основой для успешной реализации стратегических направлений развития Казахстана до 2020 года.

В свою очередь, одним из основных направлений, по которым будет осуществляться реформирование государственного сектора, является ускорение реформы государственной службы, включая совершенствование обучения государственных служащих.

Как предусмотрено Стратегическим планом развития Республики Казахстан до 2020 года, реформирование государственной службы будет сфокусировано на ее профессионализации через совершенствование системы обучения государственных служащих, повышение привлекательности государственной службы и совершенствование управления человеческими ресурсами на государственной службе.

Основой для формирования профессиональной государственной службы станет новая система должностей государственных служащих, эффективные процедуры отбора кадров на государственную службу и качественная программа обучения государственных служащих, ориентированная на лучшую международную практику

Анализ текущей ситуации в системе государственной службы, основные направления формирования новой модели государственной службы и ключевые механизмы ее реализации закреплены в Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан, утвержденной Указом Президента от 21 июля 2011 года № 119 (далее – Концепция).

В международной практике можно выделить две типовые модели государственной службы – карьерную и позиционную.

Несмотря на существующие в данных моделях различия в порядке поступления и прохождения государственной службы, для них характерен ряд общих условий, обеспечивающих эффективность системы государственной службы. Первое – это разделение государственных служащих на политических «назначенцев» и профессиональных «исполнителей». Второе – это прием на государственную службу на конкурсной основе, что позволяет отбирать на государственную службу квалифицированных и компетентных специалистов и снизить возможности для патронажной системы отбора и продвижения кадров.

Важной особенностью системы государственной службы за рубежом является высокий престиж и статус государственной службы.

В настоящее время большинство стран предпочитает выстраивать смешанные модели государственной службы, учитывающие особенности национальной системы государственного управления.

Во многих эффективных моделях государственной службы (Нидерланды, Сингапур, США, Италия) для разграничения процесса принятия политических решений от процесса их реализации действует институт старшей

государственной службы, функциями которого являются выработка управленческих установок и проведение административной деятельности в соответствии с общей государственной политикой.

Новая модель государственной службы Республики Казахстан будет оставаться смешанной, включая в себя элементы карьерной и позиционной моделей государственной службы.

Вместе с тем, в новой модели государственной службы будет четко прослеживаться корпусная вертикаль: политические государственные служащие, управленческий корпус «А» и исполнительный корпус «Б» административной государственной службы.

Предполагается, что 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.

В состав политических государственных должностей будут отнесены следующие должности: первые руководители центральных государственных органов, органов, непосредственно подчиненных и подотчетных Президенту Республики Казахстан, их заместители, акимы областей, столицы и города республиканского значения и их заместители, а также ряд государственных должностей, перечень которых будет определяться Президентом Республики Казахстан.

В новой модели в структуре административной государственной службы будет сформирован управленческий корпус «А», обеспечивающий реализацию политики, формируемой политическими государственными служащими, и взаимосвязь между принятием стратегических решений и их исполнением.

В исполнительный корпус «Б» государственной административной службы будут включены государственные служащие, занимающие исполнительные должности (должности, не отнесенные к корпусу «А»).

Основной задачей государственных служащих корпуса «Б» станет реализация государственной политики (исполнительская деятельность) в соответствии с установками государственных служащих управленческого корпуса «А».

В международной практике поступление на государственную службу осуществляется на конкурсной основе, где основным принципом является принцип меритократии, то есть признание личных заслуг и достижений.

В новой модели порядок поступления на государственную службу будет принципиально усовершенствован путем внедрения двухэтапного конкурсного отбора, отличительными характеристиками которого станет расширение содержательной части конкурсных процедур и обязательное нахождение кандидата на вакантную должность в кадровом резерве административной государственной службы.

В новой модели государственной службы на первом этапе конкурсного отбора уполномоченным органом и его территориальными управлениями будет проводиться отбор в кадровый резерв административной государственной службы. Иными словами, будет формироваться единая база данных кандидатов для поступления на государственную службу.

Отбор в кадровый резерв административной государственной службы будет основываться на тестировании, определяющем уровень знания Конституции Республики Казахстан и законодательства о государственной службе, а также уровень профессиональных и личностных компетенций, значимых для эффективного исполнения государственным служащим функциональных обязанностей вне зависимости от отраслевой специфики государственного органа.

Новая программа тестирования будет дифференцирована в зависимости от уровня кадрового резерва:

1) для первичного поступления на государственную службу, то есть для зачисления в кадровый резерв для занятия должностей исполнительного корпуса «Б»;

2) для карьерного продвижения государственных служащих корпуса «Б» и для зачисления в кадровый резерв для занятия должностей управленческого корпуса «А».

Кандидату, успешно прошедшему конкурсное тестирование, будет выдаваться сертификат о зачислении в кадровый резерв, дающий ему право участия во втором этапе конкурсного отбора.

На втором этапе конкурсного отбора для назначения на вакантную должность государственный орган проводит конкурсный отбор только из числа лиц, зачисленных в кадровый резерв административной государственной службы в результате тестирования первого этапа.

В ходе конкурсного отбора второго этапа будут применяться конкурсные процедуры, определяемые отраслевой спецификой и направлениями деятельности государственного органа.

В новой модели будет усовершенствована система оценки деятельности государственных служащих.

Оценка эффективности деятельности работы государственных служащих будет ориентирована на конечный результат и станет основанием для премирования и поощрения государственных служащих, определения потребности в переподготовке и повышении квалификации, повышения по службе.

Предусмотренное Концепцией видение развития системы государственной службы, выражающееся в профессионализации системы государственной службы, основанной на принципах меритократии, эффективности, результативности, транспарентности и подотчетности обществу, является важнейшим фактором в обеспечении конкурентоспособности системы государственного управления и качественного оказания государственных услуг населению.

Новая модель государственной службы направлена на формирование эффективных кадровых механизмов – эффективный и прозрачный порядок поступления на государственную службу, возможность непрерывного профессионального развития государственных служащих, взаимосвязь результатов работы и системы поощрения государственных служащих.

В целях реализации положений Концепции, а также во исполнение Плана законопроектных работ на 2012 год Агентством по делам государственной службы (далее – Агентство) разработан проект Закона «О внесении изменений и дополнений изменений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам государственной службы» и внесен в Канцелярию Премьер-Министра.

#### *Касательно видения относительно подготовки и образования государственных служащих*

В настоящее время в системе государственной службы сформирована инфраструктура обучения, включающая в себя Академию государственного управления при Президенте Республики Казахстан, региональные центры переподготовки и повышения квалификации государственных служащих и иные организации образования.

Ежегодно в среднем одна треть государственных служащих проходит обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации.

Наряду с этим в настоящее время возникла необходимость модернизации системы управления качеством учебного процесса и включения инновационных методов обучения в учебные программы для государственных служащих.

В мировой практике вопросы профессионального развития и обучения являются приоритетными в системе управления человеческим капиталом государственной службы.

С учетом положений Стратегического плана развития Республики Казахстан до 2020 года будет значительно усилен статус Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан как базового образовательного центра по подготовке высококвалифицированных государственных служащих.

Важнейшей мерой станет качественная модернизация содержательной части программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, в том числе обновление программ обучения на основе современных образовательных технологий и принципов системы государственного управления, ориентированного на результат.

Программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих станут более гибкими и будут учитывать лучшую мировую практику функционирования системы государственного управления и государственной службы.

С учетом разделения административных государственных служащих на управленческий и исполнительный корпусы будут предусмотрены

дифференцированные подходы к построению процессов их обучения.

В системе обучения государственных служащих будут предусмотрены меры, направленные на эффективное использование потенциала Международной стипендии Президента Республики Казахстан «Болашақ» и «Назарбаев Университет».

В частности, подготовка и переподготовка государственных служащих за рубежом, а также прохождение профессиональных стажировок в рамках соответствующей квоты позволит обеспечить качественно новый уровень их профессионального развития и будет являться дополнительным механизмом мотивации.

В системе профессиональной подготовки государственных служащих будет регламентирован порядок обучения в рамках программ послевузовского образования.

В частности, будет нормативно закреплена обязательность сохранения должности за государственными служащими, обучающимся по программам магистратуры и докторантуры по приоритетным специальностям.

*Касательно проводимой работы для поддержки и оказания содействия государственной службе на национальном, региональном и международном уровнях*

В резолюции ООН от 25 апреля 2012 года («Роль благого управления в поощрении и защите прав человека») затрагиваются вопросы борьбы с коррупцией, поощрения и защиты прав человека, обеспечения равных условий при поступлении на государственную службу, профессионализма и прозрачности государственной службы. Следует отметить, что данные направления охвачены в рамках реализации совместных проектов Агентства с международными партнерами.

Агентство совместно с Всемирным Банком реализует Программу совместных экономических исследований на 2012 – 2013 финансовые годы.

Данная программа предусматривает проведение исследований и оказание технической помощи Агентству, в том числе по направлению «Совершенствование работы по борьбе с коррупцией и этики поведения государственных служащих в законодательном и институциональном аспектах, в том числе на региональном уровне».

Агентство совместно с Программой Развития Организации Объединенных Наций (далее – ПРООН) инициирует проект «Экспертная поддержка по реализации Концепции новой модели государственной службы Республики Казахстан», целью которого является поддержка Агентства в подготовке структурных и правовых основ для создания Регионального хаба по распространению знаний и опыта в сфере государственной службы.

В настоящее время Агентством также осуществляется проект «Реформа и модернизация государственной службы Республики Казахстан», финансируемый Европейским Союзом, целью которого является оказание экспертной поддержки в реализации мер, направленных на профессионализацию государственной службы.

Отмечаем также, что Агентство сотрудничает с Организацией экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР) в рамках реализации Стамбульского плана действий по борьбе с коррупцией, который является субрегиональной инициативой Сети ОЭСР по борьбе с коррупцией для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Реализация Стамбульского плана действий включает проведение обзоров, мониторинг законодательства и институтов стран в сфере борьбы с коррупцией и выработку соответствующих рекомендаций.

Другим направлением сотрудничества с ОЭСР является участие Агентства в проекте «Оптимизация системы регулирования для повышения конкурентоспособности» в рамках третьего компонента «Улучшение системы управления человеческими ресурсами».

#### *По вопросам оказания государственных услуг*

В соответствии с Указом Президента Республики Казахстан «О Системе ежегодной оценки эффективности деятельности центральных государственных и местных исполнительных органов областей, города республиканского значения, столицы» от 19 марта 2010 года № 954, Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы закреплено ответственным за оценку эффективности деятельности центральных государственных и местных исполнительных органов по направлению «Оказание государственных услуг».

В 2011 году 39 госорганами оказано более 134 млн. услуг, из них почти 80% приходится на долю местных исполнительных органов.

Благодаря ежегодной системе оценки значительно повысилась результативность работы госорганов в сфере услуг. Так, в Реестр включено услуг и разработано стандартов почти в 3 раза, а регламентов в 14 раз больше, чем за предыдущие 4 года. В 2011 году количество услуг местных органов, оказанных через ЦОНЫ, выросло в 2,5 раза, а в электронном формате оказано почти 20 тысяч услуг (в 2010 году такие услуги не оказывались).

В целом, работа в сфере госуслуг приобрела системный характер. Разработан проект Закона «О государственных услугах», за Агентством по делам государственной службы закреплены функции контроля качества государственных услуг, определен Перечень услуг, подлежащих оказанию через ЦОНЫ и в электронном формате, принята программа по повышению информированности населения. Кроме того, к концу 2012 года в 2,5 раза (до 156 видов) планируется увеличить количество услуг через ЦОНЫ и на 30% (до 162) – в электронном формате.

Принятие разработанного законопроекта «О государственных услугах» обусловлено необходимостью законодательного урегулирования вопросов оказания государственных услуг, обеспечения единообразных требований к порядку оказания государственных услуг, четкого разграничения полномочий государственных органов в сфере государственных услуг, совершенствования процедуры оказания государственных услуг, в том числе, оказываемых в электронном формате.



В частности, в рамках Законопроекта планируется решить ряд концептуальных вопросов в сфере оказания государственных услуг. А именно: будет дано новое определение понятию «государственная услуга», предусмотрена четкая классификация государственных услуг с целью их последующей стандартизации и регламентации, будет законодательно регламентирован всеобъемлющий комплекс прав потребителей государственных услуг, предусмотрены нормы по введению дисциплинарной ответственности за действия (бездействия) работников, непосредственно участвующих в процессе оказания государственной услуги, за нарушение законодательно предусмотренного порядка предоставления государственных услуг.

В целом, Законопроект направлен на создание надлежащей нормативной правовой базы, регулирующей деятельность в сфере государственных услуг, обеспечивающей координацию деятельности и повышение ответственности государственных органов, их подведомственных организаций, физических и иных юридических лиц при оказании государственных услуг.

Согласно Законопроекту, государственной услугой являются действия по реализации реализационных функций центральных государственных органов, ведомств, их территориальных органов; местных исполнительных органов, исполнительных органов, финансируемых из местного бюджета, иных физических и юридических лиц, финансируемые за счет бюджетных средств, средств бюджета (сметы расходов) Национального Банка Республики Казахстан, и направленные на документирование граждан и юридических лиц, выдачу разрешительных документов (в том числе по лицензированию, регистрации, сертификации), экспертных и научных заключений, справок и иных информационных документов; реализацию прав и законных интересов граждан и юридических лиц в сферах образования, здравоохранения, социальной защиты, помощи и обеспечения, культуры и информации, физической культуры и спорта, общественного порядка и безопасности, благоустройства населенных пунктов, градостроительства, жилищно-коммунального хозяйства, транспорта и коммуникаций.